

**Assemblée Plénière
Séance du 25 juin 2013**

**AVIS
« L'accès à l'emploi durable en Midi-Pyrénées »**

Rapporteur : Monsieur Olivier DAMEZ

Ce projet d'avis a été élaboré sous l'autorité de la Commission Éducation, Emploi, Formation, Sports

Présidée par Pascal ASTRUC Pascal

Représentant la Fédération Régionale des Conseils de Parents d'élèves des Ecoles publiques

Les membres de la Commission

CRABIÉ Serge (vice-Président)

Chambre Régionale des Métiers et de
l'Artisanat

ALBARET Marie-Christine (secrétaire)

Union Régionale C.G.C

AIT-LARBI Hubert

Union Départementale F.O

ANDRÉ Jean-Paul

Comité régional de la Fédération bancaire
française

ARNAUD Jean-Claude

Fédération régionale de la ligue de
l'enseignement et de l'éducation permanente

BAADOUD Malika

Personnalité Qualifiée

BARBOTTIN Nadine

Union Régionale des parents d'élèves de
l'enseignement libre

BEZ Jean-Marie

Union Départementale F.O

BLIN-FRANCHOMME Marie-Pierre

Universitaire ayant une compétence dans le
domaine environnement

CALSOU Henri

Union Régionale C.F.T.C.

CAPDEBOSCQ Nadine

Union Régionale C.F.D.T.

DAMEZ Olivier

Union Régionale des SCOP

DEDEBAN Bernard

FSU

DUBOST Christian

Accord RFF - SNCF

DUPUY Claude

U.N.S.A.

DUVIN Jacques

Confédération Générale des PME

FRUTOS Henri

Comité Régional Olympique et Sportif

GAILLAC Jacky

Comité Régional C.G.T

GAUDOIS Marielle

Syndicat des Industries de Santé MIP

GONZALO Hélios

Union régionale de la conférence permanente
des coordinations associatives

JUNG Jean-Pierre

Etablissements de la recherche publique en
MIP

LAFAGE Bruno

Union Régionale interprofessionnelle C.F.D.T

LEQUENTREC Yannick

Comité Régional C.G.T.

LEMAITRE Philippe

Union Départementale F.O

LUMINET Jean

MEDEF MIP (industries métallurgiques,
électricité et connexes)

MARSOL Bertrand

Comité régional des associations de jeunesse
et d'éducation populaire

MAUREL Michel

Chambre régionale de Commerce et d'Industrie

MEMAIN Daniel

Coordination Régionale Solidaires MIP

MINOVEZ Jean-Michel

Etablissement Public d'enseignement supérieur & recherche

MIROUZE Jean-Luc

Chambre Régionale des Métiers

MOLENAT Gérard

Union Régionale des centres permanents d'initiative pour l'environnement

NUBLAT Myriam

MEDEF (Industries textile, habillement, cuir)

OLIÉ Christian

Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat

PANIS Jean-Paul

Union Régionale des organisations familiales

PELOSSE Karine

Groupement Régional d'animation et d'initiation à la nature de l'environnement

POMIES Cécile

Comité Régional C.G.T.

PRADIN Brigitte

Etablissement Public d'enseignement supérieur & recherche

RODRIGUEZ José

Comité Régional C.G.T.

ROUX Patrick

Section régionale de l'Union Nationale des associations de professions libérales

**Le CESER tient à remercier,
les personnalités auditionnées pour leur contribution à cet Avis :**

Monsieur Philippe ALMANSA

Directeur Emploi Formation à l'Union des Industries Midi-Pyrénées (UIMM)

Monsieur Pascal BELUSCA

Directeur d'OPCALIA Midi-Pyrénées

Madame Claudie BONNET

Présidente de l'Association pour le Développement par la Formation des Projets, Acteurs et Territoires (ADEFPAT) Aveyron - Tarn - Lot - Tarn-et-Garonne

Madame BARUTELLO & Madame DU BOULLAY

du Réseau R.E.D.

Madame Mireille BRUYÈRE

Enseignante Chercheur à l'Université de Toulouse II le Mirail

Madame Catherine D'HERVÉ

Directrice de DIRECCTE Midi-Pyrénées

Madame Félicie DOMÈNE

Directrice de la Coopérative d'Activités et d'Emploi (CAE) REGATE

Mesdames Sylvie DUFOUR et Louise WALTHER-VIEILLEDENT

de la DREAL Midi-Pyrénées - Service Connaissances Évaluation Climat

Monsieur Olivier GÉRARD

Directeur de l'Association pour la Gestion de la Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises (AGEFOS)
Midi-Pyrénées

Monsieur Jean-Philippe GROUTHIER

Direction Régional de l'INSEE Midi-Pyrénées

Monsieur Philippe LEMISTRE

Ingénieur de Recherche à l'Université de Toulouse II le Mirail

Monsieur Frédéric MATHIS

Directeur de l'Association 3PA

Madame Hélène MENARD

Déléguée Régionale de la Fédération COORACE Midi-Pyrénées

Monsieur Jean-Henri MIR

Président du Guichet Initiative Pluriactivité et Emploi (GIPE) de Saint Lary Soulan

Monsieur Bernard RAYNAUD,
Vice-Président de Région Midi-Pyrénées en charge de l'emploi, de l'innovation et du
développement économique

Monsieur Frédéric TOUBEAU
Directeur Régional de Pôle Emploi Midi-Pyrénées

« Le groupe de Toulouse » de l'Association Sol et civilisation
ainsi que son chargé de projet, **Monsieur Truong Giang PHAM**

Enfin, les membres de la Section Prospective du CESER Midi-Pyrénées

SOMMAIRE

Intervention de Jean-Louis CHAUZY

I. INTRODUCTION.....	1
II. LA SITUATION DE L'EMPLOI : ETAT DES LIEUX.....	3
II.1 En Europe.....	3
a) <i>Le cadre législatif européen.....</i>	<i>3</i>
b) <i>Quelques éléments de cadrage sur l'emploi en Europe.....</i>	<i>4</i>
c) <i>Les taux de croissance des PIB en Europe mis à mal par la crise.....</i>	<i>4</i>
d) <i>Taux d'emploi par genre en Europe : de plus en plus de femmes actives mais à quel prix ?.....</i>	<i>7</i>
e) <i>La dure réalité des taux de chômage en Europe.....</i>	<i>14</i>
II.2 En France.....	17
a) <i>En bref : les tendances lourdes de l'emploi en France.....</i>	<i>18</i>
b) <i>Les effets de la crise sur l'emploi.....</i>	<i>20</i>
c) <i>Le taux d'emploi des 15- 64 ans.....</i>	<i>22</i>
d) <i>L'emploi public en France : un ralentissement de la croissance des effectifs.....</i>	<i>22</i>
e) <i>De fortes disparités concernant l'emploi des jeunes en France.....</i>	<i>24</i>
f) <i>Les contrats aidés en France : un dispositif détourné de son objectif principal.....</i>	<i>29</i>
g) <i>L'alternance en France : une forme d'emploi très sensible à la conjoncture.....</i>	<i>35</i>
h) <i>L'émergence de nouvelles professions issues de l'économie verte.....</i>	<i>39</i>
i) <i>Le chômage en France : un taux élevé, en constante évolution et qui touche plus durement les jeunes.....</i>	<i>43</i>
j) <i>Les formes particulières d'emploi en France concernant davantage les jeunes et les femmes.....</i>	<i>47</i>
k) <i>Le sous-emploi en France : une situation précaire qui touche plus largement les femmes.....</i>	<i>53</i>
l) <i>Les inégalités de salaire homme - femme perdurent.....</i>	<i>57</i>
II.3 En Midi-Pyrénées.....	61
a) <i>Midi-Pyrénées : une région où la population active augmente en nombre.....</i>	<i>61</i>
b) <i>Une situation cependant contrastée suivant les territoires.....</i>	<i>63</i>
c) <i>Les spécificités de l'emploi en Midi-Pyrénées.....</i>	<i>64</i>
d) <i>Zoom sur l'emploi industriel en Midi-Pyrénées.....</i>	<i>68</i>
e) <i>La structuration de l'emploi en Midi-Pyrénées.....</i>	<i>69</i>
f) <i>Le poids écrasant de Toulouse en Midi-Pyrénées.....</i>	<i>72</i>
g) <i>Les formes particulières d'emploi (FPE) en Midi-Pyrénées.....</i>	<i>72</i>
h) <i>Le chômage en Midi-Pyrénées.....</i>	<i>78</i>
III. L'EMPLOI AUJOURD'HUI.....	83
III.1 Les évolutions sociétales de la notion de l'emploi.....	83
a) <i>Les nouvelles normes de l'emploi.....</i>	<i>83</i>
b) <i>La segmentation du marché du travail.....</i>	<i>84</i>
c) <i>La théorie du capital humain et ses limites.....</i>	<i>84</i>
III.2 L'accès à un emploi durable.....	87
a) <i>En bref : l'évolution des politiques de l'emploi en France.....</i>	<i>87</i>
b) <i>Flexicurité et sécurisation des parcours professionnels : quel équilibre ?.....</i>	<i>88</i>
c) <i>Éléments de définition d'un emploi durable.....</i>	<i>91</i>
d) <i>De l'importance d'anticiper la mobilité professionnelle.....</i>	<i>98</i>
e) <i>L'accompagnement des chômeurs.....</i>	<i>100</i>
IV. LES EXPÉRIMENTATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI EN MIDI-PYRÉNÉES.....	107
IV.1 Les structures spécialisées et ancrées dans le territoire.....	109
IV.2 Les structures qui interviennent en réponse à une situation particulière.....	123
IV.3 Les structures d'études et/ou de prospective.....	133

V. LES PROPOSITIONS DU CESER	137
V.1 Proposition concernant l'emploi dans l'industrie	139
V.2 Proposition concernant l'aide à la création et la reprise d'entreprise.....	141
V.3 Proposition concernant l'emploi dans les associations	145
V.4 Proposition concernant l'Economie sociale et solidaire (ESS).....	147
V.5 Proposition concernant l'Insertion par l'Activité Economique (IAE).....	151
V.6 Proposition concernant la politique des emplois aidés	153
V.7 Proposition concernant l'égalité professionnelle femmes - hommes	155
V.8 Proposition concernant la Formation	157
V.9 Proposition concernant l'innovation sociale dans l'emploi	159
V.10 Proposition concernant la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	163
V.11 Proposition concernant le pilotage de la GPEC territoriale au niveau de la zone d'emploi	167
VI. UNE APPROCHE PROSPECTIVE DE L'EMPLOI DURABLE EN MIDI-PYRÉNÉES	171
VI.1 Eléments de définition.....	171
VI.2 La méthode	171
VII. CONCLUSION	173
VIII. ANNEXES	175
VIII.1 Scénario « Tendanciel »	175
VIII.2 Scénario « Régression »	177
VIII.3 Scénario « Éclaircies et zones d'ombre »	179
VIII.4 Scénario « Productivité ».....	181
VIII.5 Scénario « Environnementaliste »	183
VIII.6 Scénario « Synthèse innovante »	185
EXPLICATIONS DE VOTES	189
BIBLIOGRAPHIE	211
GLOSSAIRE	213
LEXIQUE	215
REVUE DE PRESSE	231

Intervention de Jean-Louis CHAUZY **Président du Conseil Économique Social et Environnemental Régional**

Monsieur le Président du Conseil Régional,
Madame, Monsieur le Conseiller,
Madame, Monsieur,

L'actualité de notre assemblée plénière, c'est d'abord l'engagement de notre équipe à remplir les décisions dans l'organisation des rencontres territoriales depuis le 22 février à Mazamet.

Sans moyen financier et humain supplémentaire, la petite équipe administrative du CESER, que je tiens à saluer pour son engagement et son dévouement sincère, réussit à organiser les fichiers des participants, les cartons d'invitation, le programme des rencontres, les dossiers préparatoires... Tout cela s'ajoute au fonctionnement ordinaire de l'Assemblée : commissions, sections, bureau, assemblée plénière, sans elle rien n'est possible.

Partout nous sommes bien accueillis, connus et respectés pour notre capacité à rassembler tous les décideurs économiques, les organisations syndicales, la communauté enseignante, les associations environnementales, culturelles et caritatives.

C'est un exercice utile de démocratie consultative et participative qui nous donnera des perspectives pour doter les politiques publiques d'une nouvelle ambition : rééquilibrer les territoires autour de la métropole par le renforcement de l'armature urbaine de Midi-Pyrénées.

La solidarité en faveur des populations et territoires sinistrés par les inondations

Nous devons avoir la solidarité nécessaire en faveur des populations et territoires victimes des sinistres causés par les inondations, ils sont considérables pour les infrastructures, les habitations, les équipements collectifs et les activités économiques : entreprises, exploitations agricoles...

La réactivité des Conseils Généraux de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, de la région en dégageant 5 millions d'euros, comme celle de l'Etat doit être saluée.

Cette situation nous conduit à reporter la rencontre territoriale que nous avions prévue le 11 juillet 2013.

L'enjeu des infrastructures de communication

L'actualité, c'est aussi le rapport de la Commission Mobilité 21 que son Président Philippe DURON doit remettre au Ministre des Transports le 27 juin. Après concertation avec les collectivités concernées par les projets, le gouvernement rendra public les arbitrages.

Notre assemblée s'est prononcée sur tous ces projets dont la réalisation conditionne notre avenir, le développement économique durable, le retour de la croissance, et la cohésion sociale et territoriale, qu'il s'agisse de la réalisation du grand projet de LGV Sud-Ouest, de Toulouse-Castres, l'axe Toulouse-Lyon, de l'EURO 21 (Tarbes-Limoges), de l'itinéraire E9 (Toulouse-Ax-les-Thermes - Barcelone) ou du projet de Traversée Centrale des Pyrénées dédiée au fret ferroviaire et au ferroutage. Sur tous ces projets, la France comme l'Europe concernées par la dimension transfrontalière ne doivent pas renoncer.

Les élus de notre région, les collectivités du Sud-Ouest doivent rester mobilisés et jouer groupés pour obtenir un calendrier de la réalisation des travaux et sortir nos bassins d'emploi et notre région des retards historiques et dramatiques.

Dans le même temps, nous rappelons l'urgence de moderniser le réseau existant en matière de Transport de Voyageurs, notamment la modernisation de la ligne historique POLT qui concerne 1 million de voyageurs.

Nous avons sur la question des infrastructures une cohésion et une vision globale qui motivent notre énergie pour défendre chaque jour les positions votées par notre assemblée.

J'ai eu l'occasion de rappeler cette position lors de la visite du Président de la République en Midi-Pyrénées les 29 et 30 Mai dédiée largement à la promotion de l'entreprise et de l'industrie en saluant le Groupe BOSCH à Rodez, les investissements et l'accord social. A Castres, il a rendu hommage à Pierre FABRE et au groupe qu'il a créé ainsi qu'à sa conception de la citoyenneté d'une entreprise, véritable référence pour notre région et pour la France.

Les deux exemples montrent qu'il est possible de préserver l'industrie dans les territoires, loin des métropoles mais que l'avenir est aussi conditionné par la modernisation des infrastructures. Je suis très heureux que toutes les collectivités à Rodez aient pu être présentes et découvrir la qualité des investissements et des machines outils qui permettent la fabrication des injecteurs pour toutes les grandes marques automobiles allemandes. Bosch est la première entreprise de la Mecanic Valley présente à Rodez depuis 43 ans. Personne ne s'est dérangé quand le groupe a fêté les 40 ans à Rodez. J'étais un peu seul mais très bien accompagné par les organisations syndicales et les chefs d'entreprise. Il est vrai qu'il n'y avait pas de caméras de télévision.

Un plan de sauvetage pour l'élevage

L'actualité économique et sociale, c'est aussi la manifestation des éleveurs dimanche à Paris pour alerter le gouvernement et l'opinion publique sur la crise très grave qui les affecte, concernant la hausse très forte des prix des céréales, la responsabilité de la grande distribution qui prend toutes les marges, et de la concurrence d'autres pays européens, dont l'Allemagne, qui payent leurs salariés au prix du pays d'origine soit quelques euros de l'heure. Le Sud-Ouest est concerné tant par la filière viande que par la filière lait.

Or, l'agriculture est aussi un secteur stratégique dans la bataille pour le redressement productif.

Mobilisation régionale pour l'emploi

Cette journée est placée sous le signe de l'appel à la mobilisation de tous pour l'emploi, la formation et le développement économique de notre région Midi-Pyrénées, dans un contexte de chômage de masse, de précarité et de désindustrialisation.

Quelques jours après la 2^{ème} conférence sociale organisée par le Gouvernement avec les partenaires sociaux sur l'avenir de la formation professionnelle, entre autres, c'est aujourd'hui à l'échelle de notre territoire régional que tous ensemble, Etat, Collectivités, acteurs économiques, sociaux et associatifs, citoyens, que nous nous efforcerons de penser, envisager notre avenir économique et social, en tentant de mettre en exergue nos forces et de corriger nos faiblesses. Mettre dans cette bataille, tous les moyens nécessaires pour inverser la courbe du chômage, réduire la pauvreté et la précarité, asseoir et développer notre réputation de région économiquement dynamique et attractive, et garantir ainsi à chacun, en dépit des contraintes du contexte économique, un emploi stable lui permettant de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, tout en étant un véritable vecteur de lien social entre les hommes.

Nous lancerons dans quelques heures l'ouverture des débats sur ces enjeux majeurs pour notre région.

Mais au préalable, fidèle à sa fonction qui est d'éclairer par ses avis les décisions des acteurs régionaux, notre assemblée présentera son projet d'avis « L'accès à l'emploi durable en Midi-Pyrénées », - qui sera soumis au vote – dont le rapporteur est M. Olivier DAMEZ.

Ce travail s'inscrit dans la continuité du diagnostic pour l'emploi, des Avis adoptés sur la formation professionnelle, les sorties sans qualifications, les filières « chimie, bois, aéronautique, agroalimentaire », l'écosystème de la connaissance de Toulouse et Midi-Pyrénées où le CESER a toujours considéré l'insertion professionnelle, et par conséquent l'emploi, comme un sujet central pour nos habitants au même titre que l'élévation des niveaux d'études et de qualification, notamment

pour les jeunes qui représentent l'avenir de notre pays.

Après avoir tenté de donner une définition de l'emploi durable et évoquer les principales caractéristiques de la situation structurelle de l'emploi ainsi que les expérimentations menées en région en direction des PME-TPE, le CESER a formulé douze propositions concrètes et pratiques en matière d'emploi durable, notamment sur la question de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de son pilotage territorial.

Comme vous le savez, le chômage progresse en France et Midi-Pyrénées n'échappe pas à cette tendance. Les derniers chiffres du chômage sont supérieurs à la moyenne nationale et indiquent une situation préoccupante, plaçant notre région dans le peloton de tête. En effet, fin avril, on comptait 152 100 demandeurs d'emplois n'ayant exercé aucune activité, et si l'on ajoute ceux qui n'ont eu qu'une activité réduite (catégories A, B et C), le chiffre passe à 235 080.

Sur un an, le chômage est en hausse de 11,7%, un rythme inégalé depuis 3 ans. Tous les départements sont concernés par cette hausse du chômage à l'exception des Hautes-Pyrénées qui affiche une baisse du nombre de chômeurs de 1,8%.

Les jeunes (15-24 ans) surtout lorsqu'ils n'ont ni diplôme ni qualification, les femmes, les seniors (55-64 ans), les ouvriers sont les plus concernés.

La hausse du taux de chômage est de 12,4% en un an pour les jeunes (10,9% au niveau national) et 17,2% pour les seniors (17% au niveau national). Rappelons que dans la région près de 6000 jeunes sortent de l'appareil de formation sans qualification.

Le chômage de longue durée représente 40% des demandeurs d'emploi

Certains facteurs ont contribué à aggraver la situation de l'emploi en région. En effet, comme pour le reste du pays, notre territoire est marqué par le déclin du secteur industriel.

Entre 1980 et 2007 - soit avant la crise -, la France a perdu 36% de ses effectifs industriels. Il y a eu 120 000 emplois détruits sur ces 3 dernières années (850000 en 11 ans).

Cette désindustrialisation de la France et de notre région est liée à la compétitivité mondiale mais aussi aux dictats de la finance internationale, et au renoncement politique à défendre l'industrie.

Les pertes dramatiques de milliers d'emplois dans les bassins industriels de Decazeville, Millau, du Sud du Tarn, Albi-Carmaux, du Pays d'Holmes et des Vallées de l'Ariège, des bassins de Lannemezan et Tarbes, du Pôle chimique de Toulouse, le renoncement depuis 30 ans à défendre l'industrie et une économie de production constituent pour l'essentiel les raisons de cette situation, même si les gains démographiques ont contribué à l'augmentation des demandeurs d'emploi.

Est-il encore nécessaire de rappeler que l'industrie est à la base de la création de richesses, d'emplois !

Midi-Pyrénées : record de croissance, de chômage et de la précarité

Mais notre région est une terre de paradoxes : alors que le chômage progresse, notre économie reste l'une des plus fortes du pays, boostée notamment par le développement de l'industrie aéronautique et spatiale, des systèmes embarqués qui ont permis de maintenir le nombre d'emplois industriels en région. Il y a une véritable attractivité du territoire, en témoigne une démographie en hausse (on estime à 800 000 le nombre de nouveaux arrivants à l'horizon 2040).

Selon une récente étude INSEE (mars 2013), en 2030, la population active de Midi-Pyrénées augmentera de 19% à 22%, soit la plus haute progression en France métropolitaine. Ce seront 245 000 actifs supplémentaires. La croissance de sa population active sera de 0,8% par an d'ici 2030. Les zones d'emploi de Toulouse et Montauban verraient la croissance de leur population active développée.

Et ces chiffres sont importants car il ne faut pas oublier qu'en période de crise, l'accroissement démographique d'une région économiquement attractive joue en sa défaveur.

Mais cette attractivité économique est contrastée entre les territoires. En effet, l'activité se concentre dans la métropole toulousaine au détriment des autres territoires.

L'envol d'Airbus - le récent Salon du Bourget confirme l'importance du carnet de commandes, avec

un total de commandes de 68,7 milliards de dollars portant sur l'A320 Néo, l'A380, et le dernier né l'A350 - et le renforcement du potentiel industriel, académique et scientifique de la métropole toulousaine ne peuvent compenser un développement économique à deux vitesses.

Des pénuries de main d'œuvre !

Le chômage augmente mais dans le même temps, il y a 82 600 besoins en main d'œuvre. La récente enquête de Pôle Emploi met en relief cette contradiction.

Les entreprises souhaitent recruter mais ne trouvent pas de candidats.

Les besoins se trouvent dans l'industrie, notamment dans les filières « matériel de transport », « métallurgie », « équipements électriques, électroniques », « chimique, pharmaceutique ».

D'autres secteurs sont à la recherche de candidats à savoir la santé et l'action sociale, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne.

Le bassin d'emploi de Toulouse continue à rassembler une part non négligeable des besoins recensés (1^{er} bassin de France en termes d'intentions d'embauches).

Mais, certains secteurs connaissent un effondrement des besoins déclarés, c'est le cas des entreprises du secteur de la construction (-13, 7% en 2013).

Les métiers recherchés sont à la fois des métiers qualifiés et non qualifiés. Les ingénieurs de l'industrie, les aides à domicile, les aides soignants sont les métiers les plus en demande de main d'œuvre.

L'explication aux difficultés de recrutement réside tout autant en une pénurie de candidats, et dans une inadéquation du profil des candidats au poste par manque d'expérience, de diplôme ou de motivation.

La difficulté de recrutement varie également en fonction du bassin d'emploi (par exemple Muret et Tarbes ont les plus grandes difficultés).

Ces besoins en main d'œuvre difficiles à pourvoir pour les raisons que je viens d'évoquer soulignent l'importance à accorder à la formation, à l'apprentissage et à la sécurisation des parcours professionnels.

Aujourd'hui l'on sait qu'une personne, en raison de la situation conjoncturelle et structurelle de l'économie, ne restera pas toute sa vie dans la même entreprise, n'occupera pas le même emploi. Ainsi, il importe avant tout de sécuriser le parcours professionnel, développer la formation tout au long de la vie (notamment prévoir des formations adaptées), l'apprentissage pour les jeunes, organiser une gestion territoriale des emplois et des compétences.

Des dispositifs existent (contrats d'avenir, de génération..) mais il faut aller plus loin.

Il faut tenir compte de l'économie locale, des territoires qui ont des traditions d'activités différentes, adapter les besoins en conséquence.

Il y a donc une nécessité d'une démarche d'anticipation territoriale des activités et des compétences.

La GPECT est un outil pertinent en réponse aux mutations économiques, qui s'appuie sur un large partenariat et une dimension de dialogue social. Elle doit contribuer à renforcer et maintenir l'attractivité des territoires à travers la valorisation des ressources existantes, leurs correspondances avec les besoins territoriaux et leur adaptation aux évolutions à venir.

Mais cette GPECT ne saurait tout résoudre et ne pourra notamment pas répondre aux problèmes des entreprises notamment ceux liés aux territoires, aux infrastructures...

L'attractivité d'un territoire, qui peut se caractériser par ses infrastructures routières, ferroviaires, ses services publics ... est sans aucun doute déterminant pour favoriser la venue de salariés potentiels.

Région : renforcer le dialogue

C'est pourquoi le dialogue social territorial doit être favorisé pour obtenir un développement économique et équilibré de notre territoire. Le CESER en était déjà intimement convaincu, et après être allé à la rencontre des acteurs des territoires, son sentiment n'en a été que davantage renforcé. La série de concertations engagées par notre assemblée depuis février dans les départements de la région pour recueillir les attentes et priorités des acteurs économiques, sociaux et associatifs locaux dans la perspective de l'élaboration d'une contribution de notre assemblée sur les futurs programmes

européens et Contrat de Projets Etat/Région pour 2014-2020, à paraître à l'automne prochain, a déjà permis de constater bon nombres de difficultés en matière de cohésion sociale et territoriale, de développement économique. Ces futures politiques publiques doivent prendre en compte les réalités territoriales pour tendre vers ces objectifs de cohésion, d'inclusion sociale, et de développement économique.

Conformément au vœu manifesté par le Président de la République le 12 juin 2012 au CESE afin que les CESER aient un rôle accru, notre assemblée propose aujourd'hui un renforcement de la concertation en région et la mobilisation de tous les acteurs concernés, au moment où les régions voient leurs compétences développées sur la formation, le développement économique et l'innovation, afin de lutter contre une forme d'inertie, de stagnation.

Rien ne peut changer sans l'implication des forces économiques, sociales, associatives. Plus de régions, ce doit être aussi plus de concertations.

L'Europe toujours en crise

La situation économique et sociale de notre pays est aussi largement conditionnée par la capacité ou l'incapacité de l'Union Européenne à mettre au point un plan de relance pour l'économie et l'emploi. Avec 23 millions de chômeurs, 20 millions de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté, l'Europe doit dans l'urgence élaborer un plan de relance pour le financement d'infrastructures, l'énergie renouvelable et le transport de l'énergie, la formation des jeunes, sinon les peuples se révolteront... Il est inadmissible qu'une génération après l'entrée dans l'Union Européenne, les espagnols ou les Portugais de la révolution des œillets du 25 avril 1974 demandent à leurs enfants de partir, d'émigrer. Cette situation intenable, fruit d'une décision ultra libérale renforcera tous les nationalismes, toutes les peurs. Seule lumière venant de l'Europe, sous les pressions du Parlement Européen, des Etats dont la France et des O.N.G, la commission européenne a rétabli le budget de 3 milliards pour la période 2014-2020 à travers le plan d'aide aux plus démunis, notre assemblée qui a su se mobiliser sur cette situation ne peut que se réjouir de la décision.

La vie de notre assemblée

Modification du Règlement Intérieur

Comme je m'y étais engagé devant l'assemblée du CESER fin 2011, après la modification importante votée sur le règlement intérieur, je réunis à nouveau le groupe de travail pour faire des propositions qui permettront de faire évoluer la dénomination des commissions, leur périmètre et aussi le temps d'expression des groupes en assemblée plénière, en référence à la 3^{ème} assemblée de la République, le CESE.

Les modifications retenues seront présentées en bureau puis lors de la dernière assemblée plénière de la mandature les 14 et 15 octobre 2013.

Nous aurons ainsi à la fois respecté nos engagements et amélioré les conditions de fonctionnement collectif, mais rien ne remplacera l'engagement de chacun et chacune d'entre vous dans le fonctionnement des commissions. La qualité et l'intérêt de nos avis ne dépendent pas du règlement intérieur mais de la présence, de l'expression et des propositions des conseillers.

Assemblée plénière des 14 et 15 octobre

Pour être en mesure d'achever nos travaux et débattre des avis préparés par les commissions, j'ai proposé au Bureau du CESER réuni le 27 mai de tenir la dernière assemblée plénière le lundi 14 octobre après-midi, et le mardi 15 octobre toute la journée afin de pouvoir examiner :

Le 14 octobre :

- La modification du règlement intérieur
- Un débat de conjoncture à partir du document rédigé par la commission 6

Le 15 octobre :

- Avis sur la précarité
- Avis sur l'énergie
- Avis sur le fret
- Contribution du CESER sur le contrat Etat-Région et les politiques publiques 2014-2020
- Avis sur le tourisme.

Nous devons aussi prévoir fin septembre 2013 la dernière conférence Toulouse et les territoires. Vous le voyez notre investissement ne faiblit pas pour maintenir notre assemblée à un haut niveau de mobilisation et de réflexion sur la région dans une période difficile. Ensuite, le Préfet de Région signera l'arrêté fixant la liste des organisations membres de notre assemblée en vue de procéder à son renouvellement, qui nécessitera la signature d'un deuxième arrêté pour fixer la composition nominative et l'installation de la nouvelle assemblée au début du mois de novembre 2013.

Conclusion

Notre assemblée plénière intervient dans un contexte national et européen profondément marqué par la crise financière, économique, sociale et morale de la société.

Depuis 2004, je vous alerte régulièrement sur la montée en Europe d'une petite musique venant du cœur de l'Europe Centrale qui s'appelle le nationalisme, le racisme et l'antisémitisme, avec des défilés de groupes politiques, crânes rasés, chemises noires...déployant la stratégie de la peur, de la haine, et des agressions physiques.

En France, ces comportements ont pu être observés lors de manifestations portant sur des évolutions législatives ou certains rassemblements autour de la statue de Jeanne d'Arc. Les discours portant atteinte à nos valeurs, à celles de la République ont eu pour conséquence la mort d'un jeune homme de 18 ans, Clément MERIC originaire de notre région (département du Gers), étudiant engagé mais pacifique qui est mort pour ses idées à Paris, en plein jour, le 5 juin 2013. Cela a été une immense émotion que nous pouvons partager. Clément MERIC était membre d'une organisation syndicale étudiante et militant antifasciste, je vous rapporte comme me l'a indiqué le deuxième collègue du CESER quelques mots de son professeur : « A 18 ans Clément avait toute la vie devant lui. Il n'est pas tolérable qu'en France en 2013 on puisse tomber sous les coups de la haine et du fanatisme. L'indignation et l'émotion suscitées par l'exacerbation de la violence doivent réunir tous ceux qui, comme Clément, veulent vivre leur liberté passionnément. Il est grand temps de dire non à ce que nous ne voulons plus voir dans notre démocratie (...) ». C'est-à-dire dans la République.

Je vous remercie.

**Assemblée Plénière
Séance du 25 juin 2013**

AVIS
« L'accès à l'emploi durable en Midi-Pyrénées »

I. INTRODUCTION

Traiter de l'emploi dans le contexte économique et social qui est le nôtre actuellement n'est pas chose aisée. Tout d'abord, nos sociétés doivent faire face à un chômage de masse qui ne se résorbe pas et la France et Midi-Pyrénées ne sont pas « épargnées », bien au contraire ! Malgré de nombreuses politiques de l'emploi menées par différents gouvernements, voilà quarante années que notre pays doit faire face à ce fléau qui gangrène lentement mais sûrement notre société et les valeurs sur lesquelles elle s'est construite. Ensuite, la situation n'a cessé de se dégrader depuis 2008 avec de multiples et successives crises financières et bancaires qui, parties des Etats-Unis, n'ont pas épargné l'Europe.

D'une situation qui, au départ, pouvait sembler conjoncturelle, nous sommes passés à une situation structurelle qui perdure maintenant dans le temps et dans le quotidien des personnes : les économies mondiales se trouvent déstabilisées, sans cesse à la recherche d'un processus de croissance ; le chômage ne cesse d'augmenter, dans des proportions folles en impactant encore davantage les publics les plus fragiles ; et les gouvernements tâtonnent, à la recherche de LA solution.

Fin 2012, l'activité économique recule nettement dans la zone euro, mais avec une intensité moindre, en France. Midi-Pyrénées n'est pas épargnée par cette dégradation de l'activité. Malgré la présence d'industries fortes dans notre région, plus particulièrement dans les domaines de l'aéronautique, du spatial, des systèmes embarqués et de la santé, cela n'obère pas le contexte global actuel : nombre de midi-pyrénéens doivent eux aussi faire face à la dure réalité de ce monde et à l'insécurité, sociale et économique, qui le caractérise.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi (catégories A, B, C) s'établit sur un an à 10,1% pour Midi-Pyrénées avec une part de 11% pour les moins de 25 ans, 15,1% pour les plus de 50 ans et 15,8% pour ceux inscrits depuis plus d'un an¹ ainsi que de forts déséquilibres d'un département à l'autre et un chômage de longue durée qui représente 40% des demandeurs d'emploi.

C'est pourquoi, lorsque le CESER a fait le choix de parler de l'emploi durable, adjectif qualificatif qui suppose une « certaine stabilité » ou une « nature à durer longtemps »² dans l'emploi, cela a pu sembler angélique pour certains voire surréaliste pour d'autres.

Pourtant, au final, choisir le thème de l'emploi durable fut un choix évident pour l'ensemble des conseillers. En effet, depuis le diagnostic de l'emploi, en passant par l'ensemble de nos avis sur la formation professionnelle – thème intrinsèquement lié à l'emploi – sur les filières (bois, eau, aéronautique), en finissant par le plus récent, celui sur l'écosystème de Toulouse et Midi-Pyrénées, le CESER a toujours considéré le thème de l'insertion professionnelle et donc de l'emploi comme un sujet central pour nos populations, au même titre que l'élévation générale des niveaux d'études et des qualifications (titre et diplôme), surtout pour notre jeunesse qui représente l'avenir.

La difficulté fut davantage de choisir l'angle sous lequel serait abordé le sujet. Travailler, être en emploi est une valeur fondamentale à laquelle les individus restent profondément attachés quelle que soit la forme qu'il prend (salarial, indépendant, etc). Cela permet, tout d'abord, une identification individuelle car l'individu pourra satisfaire ses besoins primaires (ou vitaux) et secondaires (loisirs, culture, vacances, etc). Ensuite, cela génère une identification collective de l'individu, en lui reconnaissant une place dans la société : non seulement l'activité proposée est créatrice de richesses, mais elle induit aussi le droit à la formation tout au long de la vie qui lui permettra de s'adapter à ses activités actuelles et futures par l'acquisition et le développement de capacités et/ou de qualifications.

¹ Source : Pôle emploi, DARES - traitement DIRECCTE.

² Définitions du Dictionnaire Larousse.

Dans un contexte de mutations économiques et sociales, le rôle du travail, et donc de l'emploi, est d'autant plus important qu'il renforce le lien social entre les hommes, lien particulièrement mis à mal de nos jours, voire qu'il redonne de la dignité à certains d'entre nous qui s'en retrouvaient exclus ou à la marge.

Dans ces conditions, comment traiter de l'emploi durable alors que la pénurie d'emploi est flagrante ? que les effets de la mondialisation impactent, parfois avec violence, les individus en emploi ? et que la situation des individus en situation précaire ou éloignés de l'emploi se complexifie d'autant plus ?

L'emploi est une compétence régaliennne dans laquelle nombre d'acteurs différents interviennent – collectivités locales, partenaires sociaux et bien d'autres – et pas toujours de manière coordonnée. Fort des missions qui sont celles du CESER et du territoire dans lequel il inscrit ses réflexions, l'objectif principal de cet avis fut, avant tout, d'élaborer des propositions concrètes et pratiques en matière d'emploi durable en direction plus particulièrement des acteurs du territoire et non de l'appareil étatique, comme pourrait le faire le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), assemblée constitutionnelle qui conseille le gouvernement, l'Assemblée nationale et le Sénat.

A ce dessein, cet avis du CESER propose au lecteur l'organisation suivante. Dans un premier chapitre, nous avons souhaité rendre compte de la situation structurelle de l'emploi en Europe, en France et en Midi-Pyrénées en mettant en avant les caractéristiques les plus importantes pour nous : les tendances lourdes de l'emploi, le chômage, les nouvelles formes d'emploi, et des focus sur des publics spécifiques (jeunes, femmes, seniors), des territoires (Toulouse et le reste de la région) et des secteurs d'activité (l'industrie ou l'économie sociale et solidaire par exemple).

Dans un second chapitre, nous avons voulu porter à la connaissance du lecteur des éléments de cadrage ainsi que des données universitaires et juridiques sur la norme de l'emploi et son évolution au fil des années. S'appuyant sur ces connaissances, nous proposons également dans cette partie des éléments de définitions de l'emploi durable car au fil des discussions entre les conseillers ou bien même des auditions de personnalités sur le sujet, nous avons réalisé que chacun avait sa propre définition de l'emploi durable. Il s'agissait donc pour nous de poser une base consensuelle d'éléments pouvant définir les termes. Bien évidemment, ces éléments de définition ne sont pas exhaustifs et pourront être enrichis par tout un chacun.

Dans un troisième chapitre, nous avons véritablement voulu mettre en avant les expérimentations que nous avons entendues et qui nous ont permis d'avoir une vision concrète des actions menées en direction des PME et TPE de notre région. Dès l'origine de cet avis, les conseillers souhaitaient que les actions des femmes et des hommes de nos territoires soient valorisées. Des initiatives existent sur le terrain ; certaines rencontrent plus de difficultés que d'autres mais toutes ont cette volonté d'aboutir à un résultat positif tant pour pallier le manque de travail de certaines personnes que pour valoriser le territoire sur lequel ils vivent et le rendre plus attractif aussi bien pour les entreprises que pour les hommes qui y travaillent et leurs familles.

De l'ensemble de ces chapitres découleront les propositions que le CESER émet en direction de l'ensemble des acteurs du champ de l'emploi et de la formation professionnelle, car tous se retrouvent confrontés aux conséquences de la détérioration de la situation de l'emploi et ont à cœur d'agir, parfois en dépassant leurs compétences légales, dans l'intérêt du citoyen, première victime de la situation.

II. LA SITUATION DE L'EMPLOI : ETAT DES LIEUX

II.1 En Europe

a) *Le cadre législatif européen*

Les politiques de l'emploi ont subi durant les dernières années une série de transformations profondes. Longtemps conçues dans un cadre strictement national, en vertu du principe de subsidiarité des Etats, ces politiques ont fait l'objet d'un processus d'eupéanisation qui s'est lui aussi fortement développé ces dix dernières années.

Depuis 1997 et la création de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE), l'Union Européenne (UE) intervient dans le domaine de l'emploi. En effet, le Traité de Maastricht décrète que « l'emploi constitue une question d'intérêt commun ». A ce titre, l'UE a donc toute légitimité pour intervenir en appui des politiques nationales.

Ce principe a été réaffirmé en 2000 et 2005 dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne qui a intégré à cette problématique de l'emploi les questions d'éducation et de recherche. La Stratégie « Europe 2020 » maintient l'existant en élargissant et en incluant les politiques d'éducation, d'environnement, de lutte contre l'exclusion et des politiques macroéconomiques.

L'UE a instauré des notions qui se sont rapidement disséminées dans les divers Etats (formation tout au long de la vie, flexicurité, etc.) ; elle a également mis en place des indicateurs communs qui permettent la comparaison des diverses politiques nationales.

La SEE organise la coordination des politiques de l'emploi des Etats de l'UE autour de principes communs et s'appuie sur quatre dimensions principales³ :

- accroître la participation au marché du travail,
- développer une main d'œuvre qualifiée,
- améliorer les systèmes d'éducation et de formation,
- lutter contre l'exclusion sociale.

Ces lignes directrices européennes ont été fondées à partir des objectifs de la **stratégie « Europe 2020 »** qui vise à soutenir l'emploi, la productivité et la cohésion sociale en Europe, afin d'aller dans le sens d'une « croissance durable, axée sur la connaissance et l'innovation »⁴.

Pour ce faire, les Etats membres ont donc toute une série d'**objectifs à atteindre en 2020** au plus tard :

- porter à 75% le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans,
- investir 3% du produit intérieur brut (PIB) dans la recherche et le développement,
- réduire de 20% les émissions de carbone (et de 30% si les conditions le permettent), accroître de 20% la part des énergies renouvelables et accroître de 20% l'efficacité énergétique,
- réduire le taux d'abandon scolaire à moins de 10% et augmenter jusqu'à 40% le taux de diplômés de l'enseignement supérieur,
- réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale⁵.

³ Décision 2020/707/UE du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres.

⁴http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0028_fr.htm

Ces objectifs rentrent dans le champ du « Pacte mondial pour l'emploi » proposé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et adopté à l'unanimité par ses Etats membres⁶ en juin 2009. En effet, cet instrument de politique mondiale se penche sur l'impact de la crise internationale sur la politique sociale et de l'emploi et appelle ses Etats membres à centrer fondamentalement leurs mesures de lutte contre la crise sur les opportunités de travail décent. Le double objectif de ce Pacte est de promouvoir l'emploi tout en protégeant les personnes⁷.

b) Quelques éléments de cadrage sur l'emploi en Europe

Le CESER se propose maintenant de mettre en avant quelques éléments chiffrés qui permettront d'avoir une vision d'ensemble de la situation européenne en terme d'emploi.

Avertissement :

Le CESER Midi-Pyrénées a fait le choix de s'appuyer sur les données statistiques fournies par Eurostat car c'est une base de données gérée par la Commission Européenne et qu'elle permet des analyses comparatives internationales.

Toute tentative de comparaison européenne des taux bruts sortis de leur contexte est chose peu aisée.

En effet, comme nous l'avons vu, les politiques sociales, en matière d'emploi, mais aussi d'éducation, de protection sociale, etc., diffèrent selon les pays de la zone euro et ce sont pourtant autant de paramètres à prendre en considération lorsque nous essayons de comparer les données brutes des différents pays.

c) Les taux de croissance des PIB en Europe mis à mal par la crise

Le taux de croissance d'une grandeur (PIB, chiffre d'affaires, salaire, etc.) mesure son évolution d'une période à l'autre (mois, trimestre, année). Il est très généralement exprimé en pourcentage (INSEE)

Commençons tout d'abord par le PIB, Produit Intérieur Brut, des pays membres de l'UE qui est un indicateur de la situation économique d'une nation.

En effet, il reflète la valeur totale de tous les biens et services produits, diminuée de la valeur des biens et services utilisés dans la consommation intermédiaire pour leur production.

⁵ Des travaux sur ce thème sont d'ailleurs actuellement menés au CESER de Midi-Pyrénées par la Commission « Affaires sociales et culturelles ».

⁶ 183 Etats sont actuellement membres de l'OIT : <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

⁷ Document dans son intégralité à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS_115077/lang--fr/index.htm

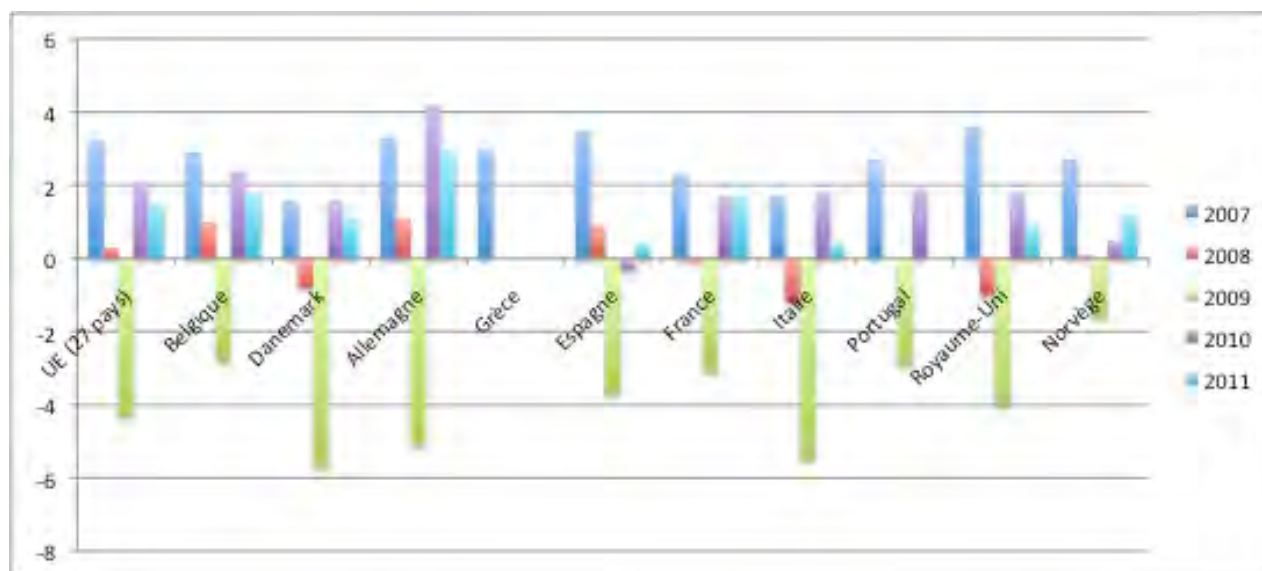
Taux de croissance du PIB réel, en volume (Variation par rapport à l'année précédente (%))

	2007	2008	2009	2010	2011
UE (27 pays)	3,2	0,3	-4,3	2,1	1,5
Belgique	2,9	1	-2,8	2,4	1,8
Danemark	1,6	-0,8	-5,7	1,6	1,1
Allemagne	3,3	1,1	-5,1	4,2	3
Grèce	3	-0,2 (p)	-3,1 (p)	-4,9 (p)	-7,1 (p)
Espagne	3,5	0,9	-3,7	-0,3	0,4
France	2,3	-0,1	-3,1	1,7	1,7
Italie	1,7	-1,2	-5,5	1,8	0,4
Portugal	2,7	0	-2,9	1,9	-1,6 (p)
Royaume-Uni	3,6	-1	-4	1,8	0,9
Norvège	2,7	0,1	-1,6	0,5	1,2

Source : Eurostat - mise à jour le 21/12/12
(p) : provisoire

Jusqu'en 2008, la France se situait dans la moyenne basse européenne. A partir de 2008, force est de constater qu'avec la survenue de la crise économique mondiale, la France a été moins durement touchée que certains autres pays de l'UE qui, jusqu'alors, présentaient un taux de croissance particulièrement enviable.

C'est le cas du Royaume-Uni qui, en l'espace de deux ans, voit son PIB passer de 3,6% en 2007 à -4% en 2009, mais aussi de l'Espagne (3,5% en 2007 et -3,7% en 2009) et surtout de l'Allemagne (3,3% en 2007 et -5,1% en 2009). Le PIB de la France va lui aussi baisser mais dans une moindre mesure passant de 2,3% à -3,1%.



Source : Eurostat - Exploitation CESER

A partir de 2010, les effets des différents plans de rigueur, mis en place dans l'ensemble des pays de l'UE afin de réduire les déficits des pays et retrouver une croissance positive, commencent à se faire sentir : les taux de croissance de la plupart des pays de l'UE repassent dans le positif sauf pour la Grèce et le Portugal ; toutefois, le CESER remarque que ces taux de croissance sont obtenus au prix d'un chômage croissant et ce pour tous les pays de l'UE, comme nous l'indiquent les tableaux page 13. Ceci laisse donc à croire que ces objectifs de croissance, synonymes de création de

richesses pour les pays, ont paradoxalement détruit des emplois induisant, des conséquences désastreuses et déstabilisatrices sur le tissu social de notre pays.

Dans ce contexte, il semblerait que le maintien du pouvoir d'achat et donc de la paix sociale ne soient plus possibles que par l'endettement des pays et *a contrario* le désendettement ne serait envisageable qu'au prix de sacrifices sociaux importants. Néanmoins, le CESER considère que tout ceci peut s'obtenir par d'autres moyens, bien moins agressifs.

Les taux d'emplois par grand secteur dans l'UE : la suprématie du tertiaire
(en moyenne annuelle en%)

	Agriculture	Industrie (1)	Services (2)	Emploi total (en milliers)
Allemagne	1,6	28,4	70,0	38 737,8
Belgique	1,4	23,4	75,3	4 488,7
Danemark	2,4	19,6	77,7	2 717,6
Espagne	4,3	23,1	72,6	18 456,5
France	2,9	22,2	74,9	25 692,3
Grèce	12,5	19,7	67,7	4 388,6
Italie	3,8	28,8	67,5	22 872,3
Portugal	10,9	27,7	61,4	4 978,2
Royaume-Uni	1,2	19,1	79,7	28 941,5
Suède	2,1	19,9	77,9	4 545,8
Union européenne à 27	5,1	25,2	69,6	216 405,4

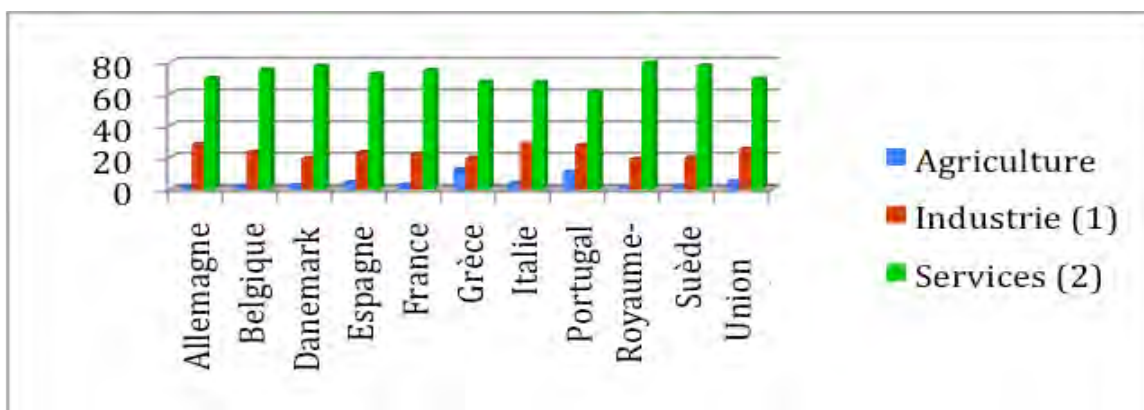
Source : Eurostat pour l'année 2010 - date de mise à jour : janvier 2012

(1) : y compris construction.

(2) : y compris les activités des ménages en tant qu'employeurs, les activités extraterritoriales et les sans réponse.

Champ : données en NACE rév2 - Année 2010

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple). (INSEE)



En 2010, dans l'Union européenne à 27, plus des deux tiers des emplois sont concentrés dans le secteur tertiaire, atteignant pratiquement les 80% des emplois dans certains pays (Danemark, Suède, Royaume-Uni) et les dépassant même dans d'autres (Luxembourg et Pays-Bas). Tandis que les secteurs de l'industrie et la construction voient leurs parts diminuer globalement en Europe, avec plus d'une personne occupée sur quatre qui travaille dans ces secteurs, c'est dans les anciens pays de l'Est que ces secteurs dépassent 30% des emplois, tout particulièrement en République tchèque et en Slovaquie (respectivement 38% et 37% des emplois). Le secteur agricole quant à lui ne représente plus que 5% des emplois européens, mais atteint un pic de 30% des emplois en Roumanie par exemple.

d) Taux d'emploi par genre en Europe : de plus en plus de femmes actives mais à quel prix ?

Intéressons-nous, dans un premier temps, aux taux d'emploi par genre en Europe ; quelles sont les caractéristiques de l'emploi des hommes et des femmes en Europe et quelles sont leurs différences ? Nous porterons un regard particulier sur les trajectoires des femmes sur le marché du travail dans les différents pays de la zone euro et sur la façon dont elles arrivent à concilier vie familiale et vie professionnelle.

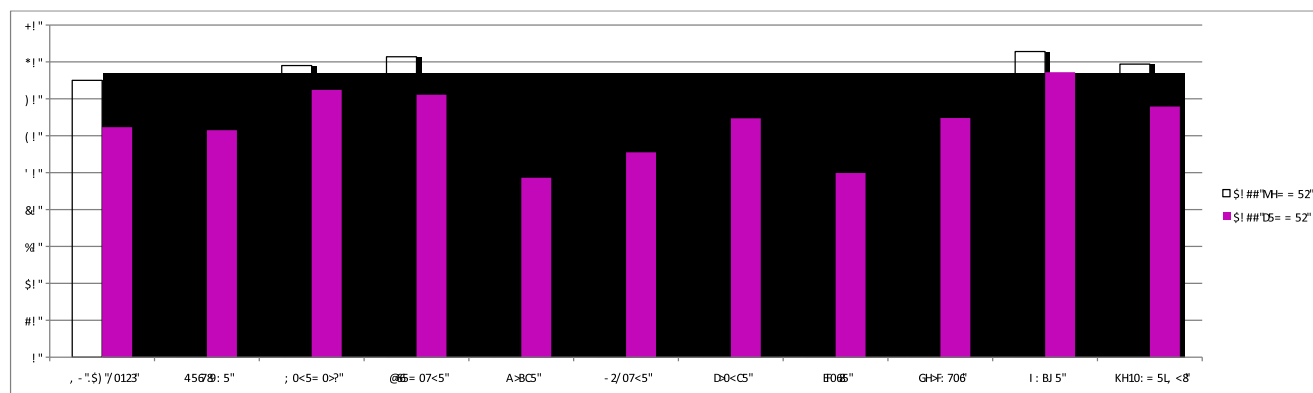
Le taux d'emploi est obtenu en divisant le nombre de personnes occupées âgées de 15 à 64 ans par la population totale de la même tranche d'âge. Il ne s'agit pas de l'indicateur Europe 2020 de taux d'emploi qui couvre lui les personnes âgées de 20 à 64 ans.

Taux d'emploi par genre, de 15 à 64 ans (en%)

	2008		2009		2010		2011	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
UE (27 pays)	77,9	62,8	75,8	62,3	75,1	62,1	75	62,3
Belgique	74,7	61,3	73,2	61	73,5	61,6	73	61,5
Danemark	83,9	75,5	80,5	74,5	78,6	73	79	72,4
Allemagne	80,1	67,8	79,6	68,7	80,1	69,6	81,4	71,1
Grèce	80,4	52,5	78,8	52,7	76,2	51,7	71,1	48,6
Espagne	78,1	58,3	71	56,3	69,1	55,8	67,6	55,5
France	75,5	65,5	74,1	64,9	73,8	64,8	73,9	64,7
Italie	75,4	50,6	73,8	49,7	72,8	49,5	72,6	49,9
Portugal	79,4	67	76,5	66,1	75,4	65,6	73,4b	64,8b
Suède	83,5	77,2	80,9	75,7	81,7	75,7	82,8	77,2
Royaume-Uni	81,8	68,8	79,6	68,2	79,3	67,9	79,4	67,9

Source : Eurostat - mise à jour le 03/01/13
b : rupture de série

Note : Ce taux d'emploi est dérivé de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT), qui couvre l'ensemble de la population vivant dans des ménages privés. Elle exclut les personnes vivant dans des ménages collectifs (pensions, cités universitaires, établissements hospitaliers). La population occupée comprend les personnes qui, durant la semaine de référence et pendant une heure au moins, ont accompli un travail pour une rémunération ou un profit ou qui, n'ayant pas travaillé avaient néanmoins un emploi dont elles étaient temporairement absentes.



Source : Eurostat - exploitation CESER

L'Union européenne s'est fixé à l'horizon 2020 un objectif de taux d'emploi féminin de 75%. En 2012, l'activité des femmes ne cesse de croître en France : avec 83,6% de femmes actives entre 25 et 54 ans, la France n'est dépassée que par les pays de l'Europe du Nord et se situe près de 6 points au-dessus de la moyenne européenne, elle-même supérieure de 7 points à la moyenne des pays de l'OCDE⁸.

Au cours des quatre dernières décennies, des progrès considérables en termes d'accès à l'éducation et à l'emploi ont été réalisés ; néanmoins, les femmes restent pénalisées face à, et dans, l'emploi en raison notamment d'inégalités structurelles liées, pour partie, aux stéréotypes de genre comme les

⁸ « Les disparités sur la marché du travail entre les femmes et les hommes » - DARES Analyses n°15 - mars 2012.

choix éducatifs, la segmentation sectorielle et professionnelle selon le sexe sur les marchés du travail ou encore l'inégale répartition des temps sociaux au sein du ménage.

En effet, dans tous les pays européens, l'activité des femmes a tendance à diminuer lorsque le nombre d'enfants s'accroît. Le taux d'activité est également plus faible en présence de jeunes enfants.

En France, lorsqu'il y a au moins deux enfants dans le foyer, l'écart de taux d'activité des femmes est particulièrement important selon la présence d'enfants en bas âge ou non.

Si dans chaque pays les taux d'activité féminins baissent lorsque le nombre d'enfants s'accroît, les pays développés où les taux d'activité féminins sont les plus élevés sont plutôt ceux où les femmes ont le plus d'enfants.

En outre, comme le souligne le Centre d'Analyse Stratégique (CAS), la crise amorcée en 2008 a révélé le haut niveau de segmentation des marchés du travail dans l'Union européenne (UE) en ayant, paradoxalement et à court terme, un effet « protecteur » sur l'emploi féminin⁹. En effet, les hommes sont surreprésentés dans les secteurs les plus touchés durant cette période, notamment l'industrie et la construction, à l'inverse des femmes dont l'emploi se concentre dans les services, secteurs les moins affectés. Au final, cette inégale répartition des hommes et des femmes dans les activités respectivement cycliques et acycliques explique en partie les évolutions de l'emploi selon le sexe constatées au cours du premier épisode récessif. C'est pourquoi, de 2008 à 2011, les trois-quarts environ de l'ajustement de l'emploi dans l'UE ont concerné les hommes, conduisant à une progression de leur taux de chômage qui, pour la première fois, se place au niveau de celui des femmes. Toutefois, à partir de 2011 ces disparités hommes/femmes s'estompent, alors que les ajustements budgétaires pourraient, selon les pays, peser sur l'emploi féminin en raison de leur incidence sur l'emploi public.

L'analyse des taux d'emploi par genre mérite d'être analysée au regard du tableau suivant qui prend en compte, notamment, la nature de l'emploi occupé (CDD, temps partiel).

Comparatif social européen - Emploi/Travail (en%)

	Taux d'emploi général	Taux d'emploi des 15-24 ans	Croissance de l'emploi	Taux de chômage général	Taux de chômage des femmes	Taux de chômage des moins de 25 ans	Taux de chômage de LD	Salariés sous CDD	Proportion de temps partiels dans l'emploi total	Part de temps partiels chez les femmes	Taux de syndicalisation
	(données 2 ^{ème} trimestre)	2011									2008
Allemagne	72,7	47,9	1,3	5,9	5,6	8,6	2,8	14,7	26,6	45,7	19,1
Belgique	61,8	26	1,4	7,2	7,2	18,7	3,5	9	25,1	43,4	51,9
Danemark	72,8	57,5	-0,4	7,6	7,5	14,2	1,8	8,8	25,9	37,6	57,6
Espagne	55,7	21,9	-2	21,7	22,2	46,4	9	25,3	13,8	23,5	14,3
France	64,1	29,9	0,5	9,6	10,2	22,9	4	15,2	17,9	30,1	7,7
Grèce	51,7	16,3	-6,7	17,7	21,4	44,4	8,8	11,6	6,8	10,2	24
Italie	57,1	19,4	0,3	8,4	9,6	29,1	4,4	13,4	15,5	29,3	33,4
Portugal	62,5	27,2	-1,5	12,9	13,2	30,1	6,2	23	13,3	16,3	20,4
Royaume-Uni	69,8	46,4	0,5	8	7,3	21,1	2,7	6,2	26,8	43,1	27,1
Suède	74,6	40,5	2,2	7,5	7,5	22,9	1,4	16,4	26	39,6	68,3
UE 27	64,3	33,6	0,2	7,2	9,8	21,4	4,1	14,1	19,5	32,1	-

Source : Eurostat
LD : Longue durée

⁹ « L'emploi des femmes et des hommes dans la crise : les effets de la segmentation du marché du travail » - Note d'analyse 312 du Centre d'Analyse Stratégique - Décembre 2012.

Une étude européenne coordonnée par Eurostat¹⁰ a constaté que la proportion de passages du temps partiel¹¹ au temps plein varie sensiblement selon les pays.

Dans la plupart des pays de la zone Euro étudiés, la naissance d'un enfant est associée à une probabilité de passage au temps partiel significativement plus élevée. L'effet estimé est particulièrement marqué dans les pays suivants : Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche et Royaume-Uni. Rien d'étonnant à cela car, dans ces pays, les contraintes liées à la garde des jeunes enfants s'exercent sans doute plus fortement que dans d'autres Etats membres de l'UE.

Ainsi, l'offre d'accueil en structures collectives avec financement public y est nettement plus restreinte que dans les pays nordiques, en France ou en Belgique¹². En outre, en Allemagne et en Autriche, l'existence d'un congé parental long et rémunéré, essentiellement accordé pendant les premières années de l'enfant, et offrant la possibilité de travailler à temps partiel, vient renforcer l'incitation pour les femmes à interrompre leur activité professionnelle ou à réduire leur nombre d'heures de travail¹³.

Cette probabilité de passage au temps partiel pour les femmes est particulièrement forte aux Pays-Bas car le temps partiel y est beaucoup plus répandu qu'ailleurs en Europe.

Enfin, pour compléter cette analyse, l'enquête a également montré qu'au Royaume-Uni, les femmes actives qui se sont mises en couple ont eu une plus forte probabilité d'être passées du temps complet au temps partiel que celles qui sont restées sans conjoint, toutes choses égales par ailleurs. En Espagne, la mise en couple est associée à une plus forte probabilité de sortie vers le non-emploi.

Le CESER a choisi de s'intéresser également aux éléments suivants : le niveau de scolarisation de la population desdits pays d'une part et l'évolution démographique, d'autre part. En effet, ces deux éléments influent fortement sur le taux d'emploi de la population.

Le niveau d'études de la population est, dans un premier temps, important à analyser. En effet, plus une personne ira loin dans son parcours scolaire, plus elle tardera à entrer sur le marché du travail ; ce qui est le cas de la Suède, la Belgique et le Danemark comme nous le montre le tableau suivant.

¹⁰ Les données proviennent de l'European Community Household Panel (ECHP). Ce panel fournit des informations transversales et longitudinales comparables sur les conditions de vie des individus et des ménages dans les pays de l'Europe des Quinze. Huit vagues annuelles ont été réalisées de 1994 à 2001.

¹¹ Le temps partiel est défini ici comme le fait de travailler moins de 30 heures par semaine. Cette définition est celle que l'OCDE recommande d'utiliser pour les comparaisons internationales.

¹² Dans les pays de l'Europe du Sud, l'offre de services de garde pour les plus jeunes enfants est également peu développée. Pourtant, excepté au Portugal, la naissance d'un enfant a un impact relativement faible sur la probabilité de rester à temps complet (l'effet estimé étant non significatif en Espagne). Deux éléments d'explication peuvent être avancés ici : le rôle des solidarités familiales (intergénérationnelles, notamment) dans la prise en charge des enfants, d'une part ; le pourcentage plus élevé de non-salariées parmi les actives occupées, d'autre part (les mères exerçant une activité indépendante ayant davantage la possibilité de s'occuper elles-mêmes de leurs jeunes enfants).

¹³ En France et en Finlande, le congé parental est également long et rémunéré, mais ce dispositif s'accompagne d'une politique favorable à l'accueil des jeunes enfants.

Comparatif social européen – Education

EDUCATION				
	Dépenses d'éducation/PIB (%)	Durée moyenne de scolarité (année)	Jeunes ayant quitté prématurément l'école (%)	Jeunes de niveau secondaire supérieur (%)
	2009	2010	2011	2011
Allemagne	5,09	17,9	11,5	75,8
Belgique	6,57	19,7	12,3	81,6
Danemark	7,72	19,2	9,6	70
Espagne	5,01	17,6	26,5	61,7
France	5,89	16,4	12	83,8
Grèce	4,09	18,4	13,1	83,6
Italie	4,7	17	18,2	76,9
Portugal	5,79	18,7	23,2	64,4
Royaume-Uni	5,67	17	15	80,1
Suède	7,26	19,9	6,6	88,7
UE 27	5,41	17,3	13,5	79,5

Source : EUROSTAT - UNESCO

A contrario, l'augmentation du niveau général d'éducation influencera positivement les taux de participation des catégories plus âgées.

En outre, plus un pays consacrera une part importante de son PIB à l'éducation, c'est-à-dire qu'il fera le choix politique d'investir sur l'avenir de sa jeunesse, plus la durée moyenne de scolarité sera importante. Cela se vérifie dans tous les pays qui ont fait choix, sauf pour le Portugal et le Royaume-Uni.

En conséquence, et le CESER ne le sait que trop bien malheureusement, **plus un individu sortira tôt du système scolaire, plus il aura des difficultés pour accéder à un emploi pérenne et de qualité, et ce tout au long de sa vie.**

Pour autant, cela n'exclut pas le fait que le jeune sorti prématurément du système scolaire intégrera ultérieurement, une ou des formations qui lui permettront d'accéder à un emploi « durable ». En Allemagne, par exemple, pays où la formation pratique est beaucoup plus développée qu'en France et où le taux de chômage des jeunes y est près de 5 fois moins élevé, le système assez sélectif oriente les élèves vers deux possibilités : passer le bac et étudier à l'université ou suivre une scolarité plus manuelle et appliquée. Sortir du système éducatif classique correspond alors bien souvent à une intégration du jeune dans un système d'apprentissage, conduisant lui-même vers l'emploi à terme.

La particularité de l'accès des jeunes à un emploi et notamment un emploi durable est une des préoccupations récurrentes du CESER. Nous évoquerons, un peu plus loin dans cet avis, et de manière transversale, les spécificités qui caractérisent leur entrée sur le marché du travail.

Néanmoins, comme nous l'avons indiqué en avertissement aux lecteurs, comparer les taux bruts des différents pays européens, en les sortant de leurs contextes particuliers (politiques sociales, d'éducation, etc.) peut induire des idées fausses sur l'un ou l'autre des pays. C'est pourquoi nous

allons maintenant nous attarder sur l'évolution de la population active, des taux démographiques mais aussi des taux soldes migratoires dans les pays de l'UE.

Evolution de la population et principaux taux démographiques dans les pays de l'Union européenne

	Population au 1er janvier 2011	Taux brut de natalité	Taux brut de mortalité	Taux d'accroissement naturel	Taux brut de solde migratoire	Taux brut d'accroissement total
	Chiffres prévisionnels en milliers	En 2010, pour 1000 habitants				
Allemagne	81 843,7	8,3	10,5	-2,2	-0,1	-2,4
Belgique	11 041,3	11,9	9,7	2,1	5,9	8
Danemark	5 580,5	11,4	9,8	1,4	2,8	4,2
Espagne	46 196,3	10,5	8,3	2,4	1,1	3,5
France	65 397,9	12,9	8,5	4,3p	1p	5,4
Grèce	11 290	10,1	9,6	0,5	3,1	4
Italie	60 820,8	9,3	9,8	-0,3	5,2	4,9
Portugal	10 541,8	9,5	9,8	-0,5	1,4	1
Royaume-Uni	62 989,5	13	9,1	3,7	3,3	6,7
Suède	9 482,9	12,3	9,7	2,3	6,7	9,1
Union à 27	503 678,9	10,7	9,7	1,1p	1,8p	2,8

Mise à jour le 19/12/12

Source : Eurostat¹⁴

P : provisoire

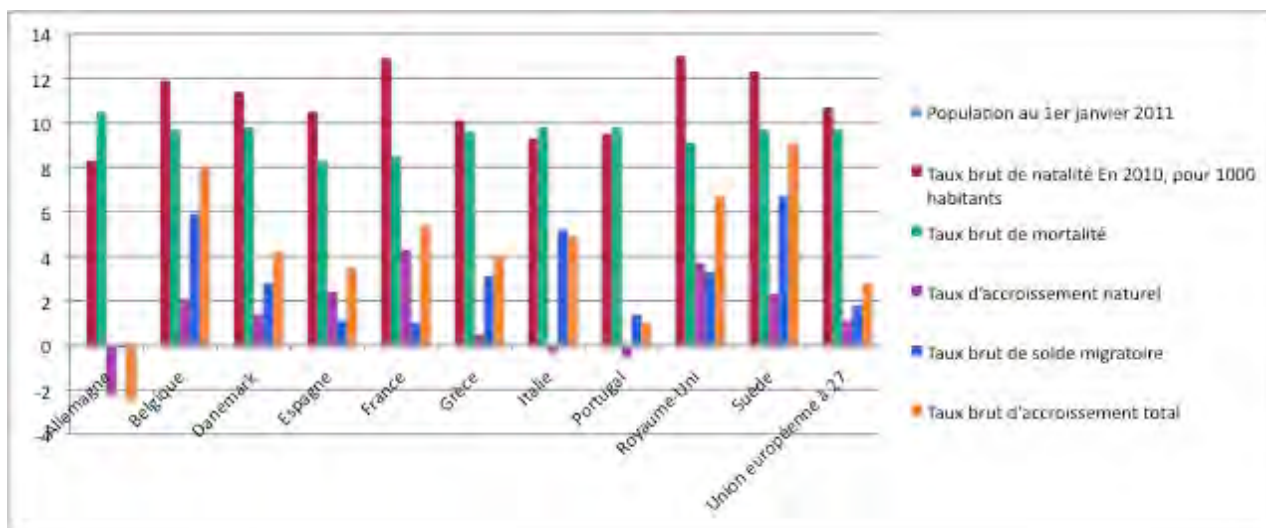
Note : Ces chiffres peuvent différer de ceux de l'Insee en raison de champs géographiques différents. En effet, Eurostat intègre Saint-Martin et Saint-Barthélemy dans ses données, ce qui n'est pas le cas de l'Insee.

Ainsi, reprenons l'exemple de l'Allemagne, pays auquel la France est souvent comparée alors que la situation démographique y est complètement différente : le taux d'accroissement naturel de l'Allemagne est largement déficitaire (- 2,2), contrairement à la France (+4,3) ; il y a donc, outre-rhin, plus de décès que de naissances et la population active y diminue elle aussi.

Ce phénomène explique par exemple que, malgré une croissance de l'emploi nulle en Allemagne, pour l'année 2009, le taux de chômage y était relativement faible, 7,5% soit 2 points de moins que celui de la France (9,5%) qui, paradoxalement, présentait elle une croissance de l'emploi positive (+0,6)¹⁵.

¹⁴ « Key figures on Europe 2012 - Eurostat/ European commission » - Publication du 4 décembre 2012.

¹⁵ Source : Comparatif social européen / chiffres Eurostat de 2009.



Source : Eurostat - Exploitation CESER

Par ailleurs, certains pays européens connaissent un déclin démographique notable ; pour pallier le vieillissement de leur population et en conséquence de leur main-d'œuvre, certains pays recourent plus fortement que d'autres à une migration de « remplacement » en prenant soin de la sélectionner et surtout de la contrôler en instaurant des catégories d'immigrants à accueillir et des « quotas » ou limites du nombre de travailleurs qui seraient nécessaires.

Pour autant, il ne faut pas s'attendre à ce que les évolutions contrastées de population active entre ces pays s'atténuent grâce à un accroissement des migrations intra communautaires. En effet, depuis la mise en œuvre des dispositions garantissant la libre circulation des ressortissants de l'U.E, les migrations entre les pays membres ont naturellement diminué du fait de la convergence des situations socio-économiques : selon Eurostat, seuls 2% des travailleurs européens vivent et exercent un emploi dans un autre Etat membre que le leur et très peu de travailleurs envisagent de changer de pays, même s'ils se retrouvent au chômage.

Les écarts de niveau de vie entre les pays de l'UE mais également la féminisation de la main-d'œuvre constituent deux freins importants à la mobilité géographique mais ce ne sont pas les seuls. Les obstacles peuvent également être invisibles et de natures différentes :

- juridiques (par exemple une indemnisation en cas de chômage moindre ou des conditions d'octroi plus sévères dans le pays d'accueil),
- familiaux (distance avec la famille et les amis),
- culturels (différence de langues ou portabilité inégale des diplômes par exemple),
- plus simplement, ils peuvent concerner les conditions de vie dans le pays d'accueil (difficulté d'accès au marché du logement entre autres).

L'UE a fourni des efforts considérables afin d'harmoniser les pratiques sociales au sein des Etats membres ; pour autant, force est de constater que subsiste une distinction entre la possibilité légale et la possibilité réelle de mobilité des individus entre les différents pays.

e) La dure réalité des taux de chômage en Europe

Le taux chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) est la proportion du nombre de chômeurs au sens du BIT dans la population active au sens du BIT (population active occupée + chômeurs).

En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

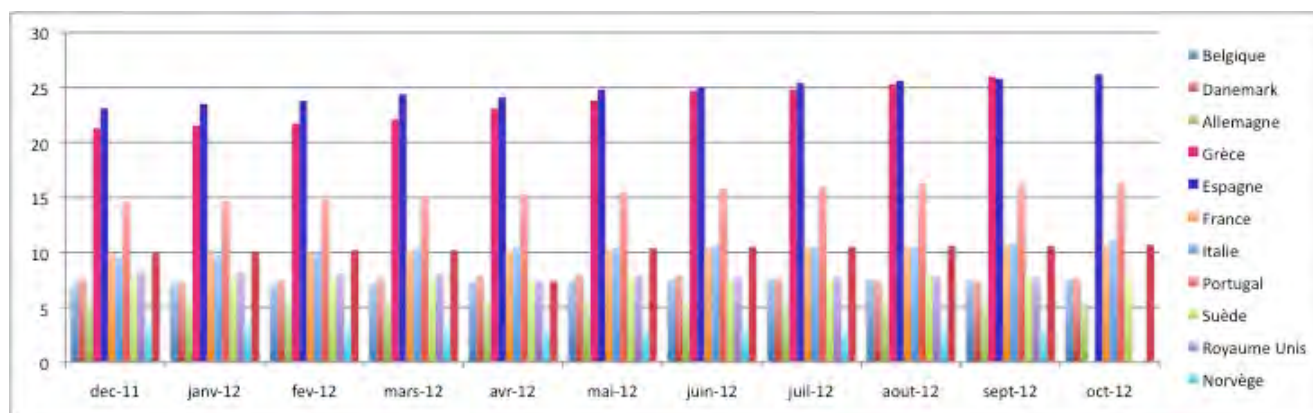
Remarque : Un chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrit à Pôle Emploi (et inversement).

Pour l'année 2012, le taux de chômage harmonisé en Europe correspond au tableau qui suit :
(Total en%)

	Dec 2011	Janv 2012	Fev 2012	Mars 2012	Avr 2012	Mai 2012	Juin 2012	Juil 2012	Aout 2012	Sept 2012	Oct 2012
Belgique	7.1	7.1	7.1	7.1	7.3	7,4	7,5	7,6	7,6	7,5	7,5
Danemark	7.7	7.3	7.5	7.7	7.9	8.0	7.9	7.7	7.4	7.4	7.7
Allemagne	5.6	5.6	5.6	5.6	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.4	5.4
Grèce	21.3	21.5	21.7	22.1	23.1	23.8	24.7	24.8	25.3	26.0	
Espagne	23.1	23.5	23.8	24.1	24.4	24.8	25.0	25.4	25.6	25.8	26.2
France	9.9	10.0	10.0	10.1	10.1	10.2	10.4	10.5	10.6	10.7	10.7
Italie	9.5	9.7	10.0	10.3	10.5	10.4	10.6	10.5	10.5	10.8	11.1
Portugal	14.6	14.7	14.8	15.1	15.3	15.5	15.8	16.0	16.3	16.2	16.3
Suède	7.5	7.6	7.5	7.3	7.4	7.8	7.6	7.5	7.9	7.8	7.7
Royaume-Uni	8.3	8.2	8.1	8.1	7.9	7.9	7.9	7.9	7.8	7.8	
Norvège	3.3	3.3	3.2	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	3.1	3.0	
UE (27 pays)	10	10,1	10,2	10,2	10,3	10,4	10,5	10,5	10,6	10,6	10,7

Source : Eurostat - mise à jour le 05/11/2012

Note de lecture : Les données sont présentées corrigées des variations saisonnières.



Source : Eurostat - exploitation CESER

Dans l'Union Européenne, le chômage s'établit à 9,9% en décembre 2011, corrigé des variations saisonnières. Sur un an, l'évolution du chômage sur le territoire national est très proche de la moyenne européenne.

Les pays les mieux placés sont l'Autriche (-1,3 point), Malte (-0,8 point) et l'Allemagne (0,7 point). En queue de peloton figurent l'Espagne avec un taux à 22,9% (+1,9 point) et les pays de l'Est.

Le 2 mai dernier, Eurostat publiait de nouvelles données et annonçait que le taux de chômage de l'ensemble de l'UE s'élevait à 10,2% en mars 2012 contre 9,4% un an plus tôt. Les taux de chômage les plus bas se situent en Autriche (4,0%), aux Pays-Bas (5,0%), au Luxembourg (5,2%) et en Allemagne (5,6%). *A contrario*, les taux les plus élevés ont été observés en Espagne (24,1%) et en Grèce (21,7% en janvier 2012).

Sur un an, les plus fortes hausses du taux de chômage ont été enregistrées en Grèce (de 14,7% à 21,7% entre janvier 2011 et janvier 2012), en Espagne (de 20,8% à 24,1%) et à Chypre (de 6,9% à 10,0%). La France, pour sa part, présentait un taux de chômage de 10,0% en mars 2012, contre 9,6% un an plus tôt.

Au final, ce sont 24,772 millions de personnes qui étaient au chômage en mars 2012 dans l'UE, dont 17,365 millions dans la zone euro¹⁶.

Dans l'UE à 27, et entre mars 2011 et mars 2012, le taux de chômage des hommes a augmenté de 9,3% à 10,2% et celui des femmes de 9,6% à 10,3%.

En moyenne, dans l'ensemble des pays de l'UE à 27 comme de l'UE à 15, le taux de chômage des femmes est en 2010 très proche de celui des hommes, tandis que pour l'ensemble des pays de l'OCDE il est même inférieur (8,1% contre 8,5%).

En 2010, l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes n'est supérieur à celui de la France que pour trois pays de l'UE à 15 : la Grèce, l'Italie et le Luxembourg. Dans les autres pays du sud de l'Europe (Espagne, Portugal), ainsi qu'en Belgique et aux Pays-Bas, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes mais avec un écart moindre qu'en France ; à la différence des pays du nord de l'Europe (Finlande, Danemark, Suède), de l'Allemagne et du Royaume-Uni notamment, où le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes en 2010.

Concernant, la mesure du chômage et notamment celui des femmes, le CESER tient à pointer deux limites. Tout d'abord, la mesure du BIT n'incorpore que les demandeurs d'emploi qui ne pratiquent aucune activité réduite¹⁷. Or, comme nous l'avons déjà remarqué, le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée (CDD) et le sous emploi ont connu un développement important ces dernières années, touchant plus particulièrement les femmes et les jeunes. Pour des raisons multifactorielles (habitudes culturelles, répartition sexuée des rôles, contraintes sociales et convenances), les femmes sont plus nombreuses à exercer des FPE, subissant de fait des inégalités en termes de précarité, de conditions de travail et de salaires notamment.

¹⁶ Monnaie unique de plusieurs Etats membres de l'UE qui forment la zone euro. La zone euro (ZE 17) comprend la Belgique, l'Allemagne, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, l'Espagne, la France, l'Italie, Chypre, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal, la Slovaquie et la Finlande.

¹⁷ Les personnes employées au sens du BIT sont celles ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine dite de référence. Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du recensement de la population qui elle, concerne les personnes ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement. La notion d'emploi au sens du BIT est donc plus extensive que celle au sens du recensement de la population. Certaines personnes peuvent, en effet, ne pas considérer que des emplois occasionnels méritent déclaration au recensement. La mesure de l'emploi au sens du BIT ne peut être faite que par des questions précises, telles celles de l'enquête Emploi, dont un des objectifs principaux est précisément cette mesure.

Cette augmentation de l'emploi précaire a, d'une part, fortement contribué à diminuer la netteté de la frontière entre emploi et chômage, et, d'autre part, a renforcé les inégalités observées face au chômage.

Enfin, il est important de s'interroger sur les personnes qui composent le « halo » autour du chômage, c'est-à-dire ces inactifs de 15 à 64 ans qui souhaitent travailler mais qui ne sont pas comptabilisés comme chômeurs au sens du BIT soit parce-qu'ils ne recherchent pas d'emploi soit parce-qu'ils ne sont pas disponibles rapidement pour travailler. **En France, en 2007, près de 2,9 millions de personnes n'avaient pas d'emploi mais souhaitaient travailler.**¹⁸ Parmi elles, 639 000 jeunes et 1 542 000 femmes pour lesquelles cette question se pose tout particulièrement.

En effet, d'une part, les enquêtes emploi de l'INSEE nous montrent que ce « sur chômage » des femmes atteint son apogée parmi les moins de 25 ans. D'autre part, pour des raisons diverses (notamment la répartition sexuée des rôles), les femmes se consacrent davantage que les hommes à l'éducation des enfants ; elles sont alors considérées comme femmes au foyer et disparaissent des chiffres du chômage des femmes.

En conséquence, l'inactivité masque dans bien des cas une réalité du chômage, et notamment celui des femmes, beaucoup plus importante qu'elle n'y paraît !

*
* *

L'UE est devenue un acteur incontournable des politiques de l'emploi, c'est un fait. Pour autant, ces lignes directrices ne manquent pas de faire l'objet d'arbitrages et de consensus au sein de chaque Etat membre de l'UE.

¹⁸ INSEE Première « Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité » n°1207 - août 2008.

II.2 En France

L'après Seconde Guerre Mondiale est une période de renouveau tant sur le plan économique que sur le plan des idées et des conceptions en matière de protection sociale. En effet, nous ne pouvons pas parler de la construction des politiques de l'emploi en France sans évoquer la construction parallèle du système de Sécurité Sociale, les deux étant intrinsèquement liés.

Dans un premier temps, l'ordonnance du 4 octobre 1945 énoncera les termes de garantie et de justice sociale de notre pays en créant le régime général de la Sécurité Sociale : « Il est institué une organisation de la Sécurité Sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et de famille qu'ils supportent. ».

La Sécurité Sociale reposera sur trois grands principes - l'universalité, l'unité et l'uniformité¹⁹ - qui seront retranscrits dans la loi du 19 avril 1946 : « la réalisation du plan de Sécurité Sociale se traduit économiquement par une redistribution de revenus ; celle-ci ne peut être satisfaisante et équitable que si on englobe l'ensemble de la population, ce qui suppose une large solidarité nationale. »

Ensuite, le 10 décembre 1948, les 58 Etats membres qui constituaient alors l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies (ONU) adopteront la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Cette dernière reprendra, non seulement, les principes fondateurs de la Sécurité Sociale française dans son article 25 : « Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. » ; mais elle énoncera en plus, dans son article 23, des principes majeurs en matière d'emploi :

1. « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

Dans la suite logique des choses, la Constitution de la République française stipule ainsi, dans son préambule²⁰, que le droit au travail est un des principes fondateurs de notre société :

« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. ».

Ce principe fut transposé dans la loi française au travers du Code du Travail. En effet, dans son article L.6111-1 (anciennement L.900-1), tel qu'il a été modifié par la loi du 4 mai

¹⁹ L'universalité suppose une couverture de l'ensemble de la population ; l'unité signifiait que tous les risques devaient être couverts par un système unique ; enfin, l'uniformité posait le principe d'égalité dans les prestations perçues.

²⁰ Constitution du 4 octobre 1958 reprenant le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 - point 5.

2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, il est inscrit que « la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale ».

Cette formation professionnelle tout au long de la vie y trouve sa définition juridique : « Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. »

a) En bref : les tendances lourdes de l'emploi en France

Après la seconde guerre mondiale et jusqu'au premier choc pétrolier, la croissance économique de la France a été vive et régulière. De 1949 à 1974, le PIB en volume a progressé de + 5,4% en moyenne annuelle. Cette croissance était alors portée pour l'essentiel par les activités industrielles et de construction d'une part, et les services principalement marchands d'autre part²¹.

Jusqu'à la fin des années 70, la volonté politique était de maintenir le plein emploi en mettant en place des politiques budgétaires et monétaires qui allaient dans ce sens. Cette ambition s'est affaiblie au début des années 80 lorsque les Etats membres de l'UE ont choisi comme objectif immédiat la réduction de l'inflation et la stabilité macroéconomique plutôt que le plein emploi.

En effet, depuis le premier choc pétrolier, le rythme annuel de progression du PIB a nettement baissé, à + 2,2% en moyenne²². Cette croissance repose désormais beaucoup plus sur la valeur ajoutée dégagée par les services marchands. Depuis 1975, l'industrie et la construction ont pour leur part nettement moins contribué à la croissance (+ 0,4 point par an), avec notamment six années de récession industrielle.

Ces différences de dynamisme ont transformé l'économie française en profondeur : à dominante agricole et industrielle au milieu du siècle dernier, elle repose désormais principalement sur les services. Ainsi, la part des services marchands dans la valeur ajoutée totale a beaucoup augmenté : de 34% en 1949, à près de 56% en 2008 alors que dans les années 50, les services - principalement marchands - l'industrie et l'agriculture employaient à peu près le même nombre de personnes.

Les mutations de l'économie française ont encore plus transformé la structure de l'emploi. Pour exemple, la salarisation de l'emploi a vu sa part croître de manière significative, en raison principalement de la chute de l'emploi non salarié agricole : ainsi, de nos jours, 91% des personnes qui travaillent sont salariées, contre 64% en 1949. Néanmoins, comme nous le verrons un peu plus loin dans cet avis, la part des emplois salariés est actuellement en train de perdre un peu de son ampleur au profit de la croissance du « travail indépendant ». En outre, le secteur associatif s'est lui aussi très largement développé. L'emploi dans ce secteur représente en France :

- entre 15 et 18 millions de bénévoles qui œuvrent au sein d'un million d'associations estimées actives, dont 165 750 associations employeurs,
- 1 815 000 emplois salariés en 2010, soit près de 9,7% de l'emploi privé total en France²³.

Depuis plusieurs décennies, s'appuyant sur l'évolution profonde de nos sociétés, les associations

²¹ « Soixante ans d'économie française : des mutations structurelles profondes » - INSEE Première n°1201, juillet 2008.

²² Cette moyenne est valable pour les années précédentes les 1^{ères} crises économiques et financières de 2008 à partir de laquelle il est devenu négatif : - 0,1% en 2008 et -2,7 en 2009. En 2010, l'économie française renoue avec la croissance, avec un PIB de +1,5% en moyenne annuelle, après une chute de 2,7% en 2009 sans précédent depuis la seconde guerre mondiale – Source INSEE.

²³ « L'emploi dans les associations : Bilan 2010 et conjoncture au premier trimestre 2011 » - Publication du réseau associatif Recherches et Solidarités éditée en collaboration avec l'ACOSS, l'URSSAF, la CCMSA, l'Association des Régions de France (ARF) et la Caisse des dépôts et consignations – Juillet 2011.

créent et consolident des activités qui sont devenues des secteurs moteurs de l'économie française tels que le sport, le tourisme et culture pour tous, les services à domicile et à la personne, l'action sociale, la complémentarité éducative, l'environnement et le développement durable, entre autres. Ces secteurs sont induits par l'évolution démographique de nos pays : le « papy boom » et le « baby boom » font, à la fois, croître fortement la demande d'activités d'accompagnement des seniors et du quatrième âge ainsi que celle des secteurs de la petite enfance et de l'éducation.

L'économie sociale et solidaire (ESS) est un secteur très large, présent dans de multiples activités de notre pays. Elle désigne l'activité de structures diverses mais au statut juridique précis : coopératives, mutuelles, associations ou fondations.

D'une façon générale, l'ESS recouvre les entreprises qui décident de placer la personne, et plus largement l'intérêt général, au cœur de leur projet. Il est à noter que **80% de l'emploi de l'ESS est supporté par le monde associatif**, aux côtés de plus petites structures²⁴. Certaines d'entre elles interviennent dans le champ médico-social, d'autres dans l'agriculture, le logement, la santé, l'accompagnement des personnes handicapées, la recherche d'emploi, etc...

Il est également à noter que pour la première fois en France, un portefeuille ministériel est consacré en 2012 à l'économie alternative, dans laquelle entre l'ESS ; il est rattaché au ministère de l'économie et des finances. Les acteurs de terrain misent sur cette reconnaissance inédite pour faire avancer d'anciennes demandes.

La population active, composée des personnes en emploi ou au chômage, a stagné de 1910 au début des années 1960 avant de progresser rapidement ensuite. De 1962 à 2010, on compte environ huit millions d'actifs supplémentaires (+40%). Cette progression importante est due à plusieurs phénomènes :

- l'arrivée sur le marché du travail des « baby-boomers », générations nombreuses nées après la seconde guerre mondiale,
- de l'apport migratoire,
- du décollage de l'activité féminine entre 25 et 54 ans. La hausse des taux d'activité féminins a contribué à hauteur d'environ 2,5 millions à cet accroissement, tandis que la contribution des taux d'activité masculins a été très légèrement négative.

Au total, la population occupant un emploi en France atteint 25,7 millions de personnes en 2010²⁵, contre 19,4 millions en 1949, avec, en particulier, le taux d'activité des femmes qui s'est fortement développé (48% de la population active en 2010, contre 34% en 1962).

Toutefois, il faut noter qu'en dépit d'une forte progression sur une longue période, le taux d'activité des femmes reste, à tout âge, inférieur à celui des hommes. En 2010, plus de 8 femmes sur 10 sont actives de 25 à 53 ans, contre plus de 9 hommes sur 10. Les taux d'activité féminins sont à leur maximum entre 38 et 49 ans où ils dépassent les 85%, tandis que les taux d'activité masculins sont les plus élevés entre 30 et 44 ans où ils atteignent 95 à 96%. Comme nous l'avons vu précédemment, les deux déterminants principaux de l'activité féminine aux âges adultes sont la composition familiale, c'est-à-dire le nombre et l'âge des enfants, ainsi que le niveau de diplôme, alors que ces deux facteurs jouent peu sur le niveau de l'activité masculine.

Entre le début des années 1950 et le milieu des années 1990, la part de la population occupant un emploi au sein des 15-64 ans a décru, passant de 7 à 6 personnes sur 10. La

²⁴ Ces activités sont portées par 162 000 entreprises et organisations, dont 152 911 associations, 7 933 coopératives et 1 190 mutuelles. La plupart sont de petite taille, mais il existe aussi quelques grandes structures comme les Caisses d'épargne et le Crédit coopératif, les mutuelles Macif et Maif, la coopérative Chèque Déjeuner, l'association Secours catholique, mais aussi Chênelet, une entreprise d'insertion de 230 personnes ou Siel Bleu, qui emploie 330 salariés et propose des activités physiques pour prévenir la dépendance. Source : Conseil des Entreprises, Employeurs et groupements de l'Economie Sociale (CEGES).

²⁵ « Une photographie du marché du travail en 2010 – Depuis 2008, chômage et sous-emploi progressent » - Insee Première n°1391, février 2012.

part des jeunes en activité s'est vue diminuer en raison de l'allongement de la durée des études, et celle des seniors à cause de l'abaissement de l'âge de départ à la retraite.

En ce qui concerne les jeunes, plus particulièrement : le conseil d'orientation pour l'emploi a réalisé un « Diagnostic sur l'emploi des jeunes »²⁶ dans lequel il a montré que pour les 15-19 ans, le taux d'activité²⁷ a été divisé par deux en 35 ans (un gros tiers de cette tranche d'âge était sur le marché du travail en 1975 contre 16% aujourd'hui), conséquence de l'accroissement de la part des jeunes qui poursuivent leurs études jusqu'au baccalauréat et de l'allongement la durée des études universitaires. Il est tout de même à noter que, sur ces dix dernières années, le taux d'activité des 15-19 ans a légèrement augmenté (environ 13% en 1995, 16% aujourd'hui), pour l'essentiel en raison de l'essor de l'apprentissage.

En revanche, pour les 20-24 ans, le taux d'activité a reculé de manière continue : en 1975, 90% des hommes de 20-24 ans étaient présents sur le marché du travail ainsi que près des trois quarts des femmes du même âge ; en 2009, seuls 67,8% des hommes et 59,5% des femmes de 20-24 ans sont présents sur le marché du travail. La différence entre ces deux chiffres trouvent deux explications : d'un côté, le plus grand nombre de jeunes femmes qui poursuivent des études supérieures ; de l'autre, le nombre de femmes en inactivité, le plus souvent en raison des enfants.

Pour les 20-24 ans, on relève également une légère remontée des taux d'activité ces dernières années.

Enfin pour les 25-29 ans, le taux d'activité des hommes a légèrement diminué (97% des hommes de 25-29 ans étaient sur le marché du travail en 1975, 93% en 2009) ; alors que celui des femmes de 25-29 ans n'a cessé de s'accroître, et fortement, passant de 66% en 1975 à plus de 82% en 2009, en raison de la tendance générale à l'accroissement de l'activité féminine.

b) Les effets de la crise sur l'emploi

En 2010, cette répartition, selon la situation sur le marché du travail, était la suivante :

	Femmes	Hommes	Ensemble	
			Effectif	Répartition (%)
Actifs	13 552	14 838	28 390	56,5
Actifs ayant un emploi	12 240	13 538	25 778	51,3
Chômeurs	1 312	1 300	2 612	5,2
Inactifs au sens du BIT	12 681	9 176	21 857	43,5
Inactifs souhaitant travailler	507	340	847	1,7
inactifs de 50 ans et plus	8 608	4 428	15 036	29,9
inactifs de 15 à 29 ans	2 755	2 322	4 760	9,5
Ensemble	26 233	24 014	50 247	100

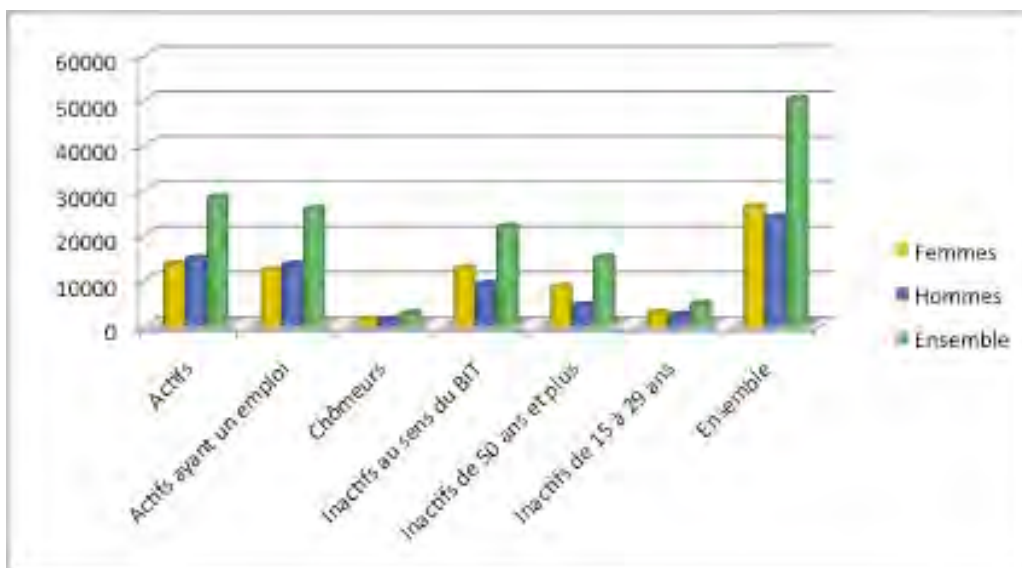
Source : Insee, enquêtes Emploi 2011 - septembre 2012.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

Lecture : en moyenne en 2010, 21 640 000 personnes sont inactives, soit 43,3% de la population des 15 ans ou plus.

²⁶ 10 février 2011.

²⁷ Le taux d'activité mesure la part de la population présente sur le marché du travail (en emploi ou au chômage).



Source : Insee, enquêtes Emploi 2011 - Exploitation CESER

2012 commence sous de mauvais auspices, et plus particulièrement en terme d'emploi, fort d'un contexte économique, social et financier plus que morose. En effet, depuis quatre années maintenant, s'enchaînent des crises systémiques tant financières qu'économiques avec toutes les répercussions sociales qu'elles peuvent engendrer. Parties des Etats-Unis, celles-ci se sont généralisées au reste du monde en n'épargnant pas l'Europe. Dès lors, la situation n'a malheureusement cessé de se dégrader. Qu'il est loin le temps des 30 Glorieuses et du plein-emploi ! En France, plus de 600 000 emplois ont été détruits en moins de deux ans après le début de la crise et le taux de chômage a bondi considérablement.

Nous sommes au cœur de la première grande crise de la mondialisation, la plus violente depuis 1930 !

N'oublions pas qu'entre les années 2000 et 2007, avant tout effet lié à la crise, ce sont près de 500 000 emplois salariés directs qui ont disparu en France dans le secteur marchand non agricole. Par exemple l'industrie, secteur particulièrement exposé au cycle économique mondial du fait de ses exportations, a connu la pire chute d'activité depuis la Seconde Guerre mondiale (-8,5% en 2009 après -4,3% en 2008). Fin 2007, l'emploi industriel ne représentait plus que 13,3% de l'emploi total dans l'Hexagone, contre 15,9% en 2000²⁸ ; et malgré un rebond de la valeur ajoutée dans l'industrie, ce secteur était encore, fin 2010, 9% en dessous de son niveau du 3^{ème} trimestre 2007. Pour autant, tout ceci doit être analysé au regard de la montée en puissance, depuis une dizaine d'année, des pratiques d'externalisation des services²⁹ dans ce secteur qui, de fait, est en train de connaître une mutation en profondeur.

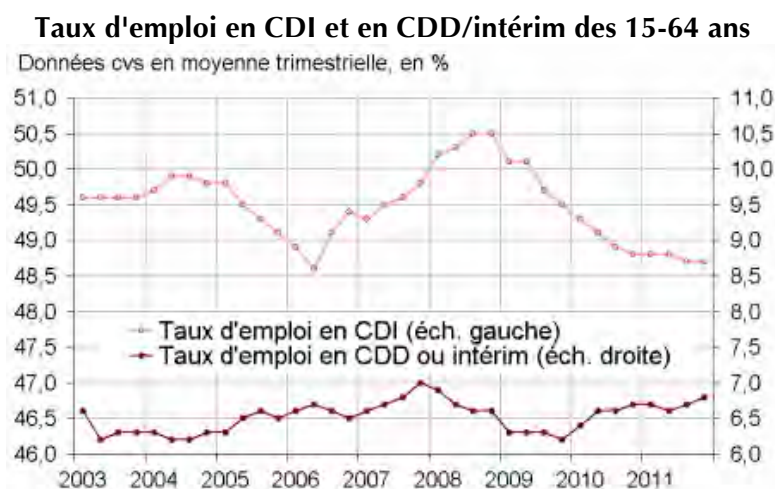
En 2009, la crise a eu pour conséquence un effondrement du commerce mondial ; les pertes d'emplois ont particulièrement été concentrées dans l'intérim. Toutefois, alors même que la crise de 2008-2009 a été beaucoup plus sévère que celle de 1993 en termes de recul de l'activité, elle se caractérise par une moindre destruction d'emplois, concentrée, par contre, sur une période de temps beaucoup plus courte.

²⁸ « Etats généraux de l'industrie en France » - Direction Générale de la Compétitivité de l'Industrie et des Services (DGCIS) /Ministère de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi – Février 2010.

²⁹ Il y a plusieurs paliers : de la délégation de tâches à la conduite des opérations jusqu'à la délégation de fonctions (business process outsourcing (BPO)).

c) Le taux d'emploi des 15- 64 ans

Le taux d'emploi des 15–64 ans reste stable au quatrième trimestre 2011, comme sur le reste de l'année, en s'établissant à 63,8%.



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans
Source : Insee, enquête Emploi 2010

Avec le retour temporaire de la croissance en 2010, la reprise de l'emploi intérimaire s'est confirmée jusqu'au 1^{er} trimestre 2011, franchissant ainsi la barre des 600 000 postes, avant de se stabiliser au 2^{ème} trimestre 2011. À partir du 3^{ème} trimestre, l'emploi intérimaire commence de nouveau à se replier (-0,4% en octobre et -1,4% en novembre).

En 2011, les effectifs salariés ont recommencé à augmenter, même si dans la plupart des secteurs l'emploi reste très en deçà des niveaux d'avant-crise. Le taux d'emploi en CDI est stable au quatrième trimestre 2011 et s'établit à 48,7% de la population des 15-64 ans alors que, dans le même temps, le taux d'emploi en CDD/intérim progresse légèrement et s'établit à 6,8%.

En 2010, deux tiers des femmes âgées de 15 à 64 ans sont présentes sur le marché du travail en France métropolitaine, contre une sur deux en 1975. Depuis plusieurs décennies, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans s'est rapproché de celui des hommes en France comme dans les principaux pays de l'Union Européenne.

Plus globalement, les enquêtes Emploi de l'INSEE nous montrent que, depuis la crise, la tendance à la baisse de la part des emplois en CDI s'accroît. En effet, le taux d'entrée dans ce type de contrat est structurellement plus faible que celui en CDD.

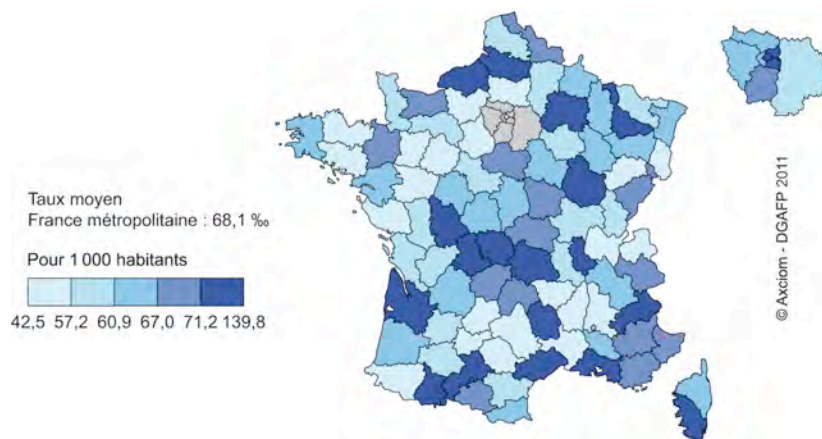
Alors que le ratio était de un sur deux environ au début des années 2000, à partir de mi-2007, le taux d'entrée en CDI diminue dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Pendant la période 2008-2009, années de ralentissement puis de récession économique, le taux d'entrée en CDD diminue également mais à une vitesse moindre et repart à la hausse plus rapidement et plus intensément ensuite avant de se stabiliser. Seules les PME recrutaient encore beaucoup début 2011, en privilégiant surtout les contrats à durée déterminée.

d) L'emploi public en France : un ralentissement de la croissance des effectifs

Le niveau d'emploi dans les administrations publiques françaises (centrale, locales, sécurité sociale) apparaît, dans un premier temps, élevé au regard du nombre d'administrés, sans pour autant se situer dans des zones atypiques ; en effet, la France dispose notamment d'un nombre d'agents

rémunérés par l'Etat proche des niveaux britannique ou canadien, avec 68,4 emplois publics pour 1000 habitants (métropole et DOM).

Taux d'administration pour les trois fonctions publiques au 31 décembre 2009



Source : « Fonction Publique - Chiffres clés 2011 » - Ministère de la Fonction Publique/ DGAFP

La France présente un profil identique à la plupart des pays de l'OCDE³⁰ avec une répartition de l'emploi public comme suit :

- 52% des rémunérations publiques versées au niveau central, 25% au niveau local, 23% par les administrations de sécurité sociale.
- 31% des rémunérations publiques versées dans l'éducation ; 18% dans la santé ; 10% à la protection sociale ; 8% dans la défense et 5% dans l'ordre et la sécurité.

5,3 millions de personnes en France travaillent dans les trois fonctions publiques, soit 20,4% de l'emploi total (salarié et non salarié), au 31 décembre 2009 et leur répartition est la suivante :

- 2,392 millions d'agents travaillent dans la fonction publique de l'Etat (FPE), dont 2,044 millions dans les ministères, et 349 000 dans les EPA³¹ nationaux, soit 45,2% de l'emploi public.
- 1,806 million d'agents travaillent dans la fonction publique territoriale (FPT), soit 34,1% de l'emploi public : les 3/4 dans les régions, départements et communes, et un quart dans les EPA locaux.
- 1,100 million d'agents travaillent dans la fonction publique hospitalière (FPH), soit 20,8% de l'emploi public : 90,7% dans les hôpitaux, 6,3% dans les maisons de retraite et 3,0% dans les « autres établissements médico-sociaux ».

Les trois fonctions publiques emploient 3 866 876 titulaires, 891 263 non titulaires (hors emplois aidés), 42 473 ouvriers d'Etat, 49 842 assistantes maternelles, 106 688 médecins de la FPH, 341 226 militaires de la FPE.

Parmi les agents des trois fonctions publiques, 28,4% des agents sont en catégorie A (cadres), 22,4% en B (professions intermédiaires), 45,4% en C (employés et ouvriers) et 3,8% ont une catégorie indéterminée. Les dépenses de rémunération publique représentent 13% du PIB, se situant à 2 points de la médiane de l'OCDE

³⁰ « Tableaux de bord de l'emploi public - Situation de la France et comparaisons internationales » - Centre d'Analyse Stratégique/ décembre 2010.

³¹ EPA : Etablissement Public Administratif.

Les trois fonctions publiques comptent 60,1% de femmes : la FPE 52% (y compris militaires), la FPT 60,4% et la FPH 77% (contre 44% dans le secteur privé). Dans la FPE, 16,9% des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 2,6% des hommes.

21,4% des emplois de direction de la FPE sont occupés par des femmes en 2009, 18% dans la FPT en 2007 et 40,2% dans la FPH en 2009.

Toutefois, il faut noter que cette part est en sensible diminution depuis plusieurs années dans notre pays, comme dans le reste de l'OCDE. En effet, depuis 2006, les ministères ont effectivement diminué de plus de 5,3% leur emploi, hors effet des transferts d'effectifs. Sur l'ensemble des administrations (centrales, locales et sociales), l'emploi s'est quasiment stabilisé depuis 2004, ce qui marque une rupture par rapport à la tendance à la hausse observée précédemment.

Pour la période 2006-2011, on peut estimer à 16,5% la baisse des effectifs dont plus de 5 points correspondent à une diminution réelle de l'emploi et environ 11 points à du redéploiement. Ce constat doit néanmoins être atténué car il s'est accompagné d'un phénomène important d'externalisation ou de délégation de production sur des opérateurs de l'administration d'Etat ou locale³².

Dans un second temps, une analyse fonctionnelle plus fine de l'emploi public français montre que le taux globalement élevé d'administration peut coexister avec des zones ou « poches » de sous administration sectorielle ou spatiale.

Les secteurs de l'éducation ou de la santé sont particulièrement éclairants de ce point de vue puisque des niveaux globalement élevés d'emploi public dans ces deux fonctions peuvent recouvrir des situations de faible encadrement d'enseignants aux niveaux du primaire ou du supérieur dans l'éducation ou une très forte hétérogénéité par profession de santé.

Enfin, en terme de formation de leurs agents, les ministères ont dépensé 3,94 milliards d'euros (dont 2,3 milliards d'euros à l'Education nationale), soit 6,8% de la masse salariale.

Entre 2008 et 2009, 5,2% des titulaires de la FPE ont connu un changement de département de fonction (mobilité géographique) et 2,2% ont changé de catégorie socioprofessionnelle (mobilité catégorielle). 7,2% n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine fin 2009 (mobilité statutaire) et 0,6% a connu un changement de ministère (mobilité structurelle) entre 2008 et 2009.

Toutefois, le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2011/2012 indique que les dépenses de formation dans les ministères ont diminué de 2009 à 2010, de 3,9 à 3,7 milliards d'euros. Ces dépenses ne représentent plus que 6,3% de la masse salariale. Ainsi, en 2010, un agent de la fonction publique d'Etat a suivi en moyenne 8,2 jours de formation contre 2,5 pour les agents territoriaux.

e) De fortes disparités concernant l'emploi des jeunes en France

Pour ce qui concerne les jeunes Français, les « enquêtes Génération » menées par le CEREQ ont permis d'identifier la prégnance d'un ensemble de traits caractéristiques du processus d'insertion qui, génération après génération, forment un ensemble de données structurelles et spécifiques au système français. On peut ainsi noter :

- une proportion récurrente des jeunes qui accèdent rapidement et durablement à l'emploi (près de 60% des jeunes de chaque génération) ;
- de fortes disparités entre les jeunes selon le niveau et la spécialité de formation : plus le niveau de diplôme est élevé, plus l'accès à l'emploi est rapide, plus grande est la rémunération, plus les emplois à durée indéterminée sont fréquents, et plus faible est le risque de chômage;
- une insertion dans l'emploi concentrée dans les secteurs, aujourd'hui, les plus pourvoyeurs

³² « Tendances de l'emploi public : où en est-on ? » (février 2011) - Centre d'Analyse Stratégique / Note de synthèse 214.

- d'emplois, tels le commerce, les services aux personnes, ou l'action sanitaire et sociale ;
- les taux d'activité des jeunes femmes de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans, respectivement de 12,2% et 57,7% en 2010, restent inférieurs à ceux des jeunes hommes de 7 et 8 points. Cet écart s'explique en large partie par une durée des études plus longue et une moindre présence en apprentissage des jeunes filles.

LES « ENQUÊTES GÉNÉRATION » DU CEREQ

L'enquête « Génération 98 », à laquelle nous faisons référence, a été menée auprès de jeunes sortants de formation initiale en 1998, tous niveaux confondus. Parmi les 742 000 jeunes concernés cette année-là, 55 000 ont été interrogés par le CEREQ en 2001 et ont fait le récit rétrospectif de leur parcours sur les trois années écoulées.

Cet échantillon est représentatif de l'ensemble des jeunes sortis cette année là. Afin de suivre leurs débuts de carrière, les répondants ont ensuite été interrogés en 2003 (cinq ans après leur sortie), en 2005 (sept ans) et 2008 (dix ans). Au printemps 2010, le CEREQ a interrogé environ 25 000 jeunes sortis pour la première fois de formation initiale au cours ou à la fin de l'année scolaire 2006-2007, dans le cadre de l'enquête "Génération 2007".

L'enquête permet de reconstituer les parcours des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active et d'analyser ces parcours au regard notamment du parcours scolaire et des diplômes obtenus. Certaines cohortes sont interrogées plusieurs fois pour suivre les débuts de carrière.

En s'appuyant sur un calendrier qui décrit mois par mois la situation des jeunes et sur des informations plus précises concernant le premier emploi et l'emploi occupé au bout de trois années passées sur le marché du travail, ce dispositif permet non seulement d'analyser les trajectoires d'entrée dans la vie active mais aussi de distinguer, d'une génération à l'autre, les aspects structurels et conjoncturels de l'insertion.

Situation professionnelle des jeunes et conditions d'emploi trois ans après la sortie

Année de sortie de formation initiale	Ensemble des sortants				Ensemble des sortants en emploi					
	Taux d'emploi (%)		Taux de chômage (%)		Part de jeunes en CDI ou fonctionnaires (%)		Part de jeunes en emploi de cadre ou professions intermédiaires (%)		Salaires médians nets mensuels (en euros courants)	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
Sans diplôme	56	48	33	40	41	37	18	19	1120	1140
CAP ou BEP	76	70	17	24	55	54	13	14	1200	1200
Bac professionnel ou technologique	78	75	13	15	57	54	30	31	1200	1250
Bac général	62	55	14	19	51	43	47	45	1200	1200
Bac +2	88	86	7	9	68	68	68	68	1410	1460
Licence, L3	83	80	7	11	70	71	81	75	1470	1480
Bac +4	83	85*	10	8*	67	72*	83	85*	1510	1730*
DEA, DESS, M2, Ecole d'ingénieurs ou de commerce	91	88	5	9	79	79	94	94	2000	2000
Doctorat	91	92	7	5	58	59	98	99	2150	2220
Ensemble du supérieur	87	85	7	9	70	72	79	80	1530	1630
Ensemble	77	73	14	18	61	60	50	52	1300	1380

Source : CEREQ Enquête 2010 auprès de la « Génération 2007 », enquête 2007 auprès de la Génération 2004

Champ : Ensemble des sortants de formation initiale. Dans le cadre de l'enquête Génération 2007, 25 000 jeunes ont été interrogés en 2010 sur leurs premières années de vie active. Appartenant au champ de l'enquête CEREQ, ils sont représentatifs des 739 000 jeunes sortis pour la première fois de formation initiale en 2006-2007, tous niveaux confondus.

* L'évolution observée entre la génération 2004 et la génération 2007 n'est pas significative parce qu'elle résulte avant tout du recul du nombre de sorties au niveau M1 dans les universités qui augmente le poids relatif des diplômés de niveau bac+4.

Note de lecture : 70% des jeunes sortis du système éducatif au cours ou à la fin de l'année scolaire 2006-2007, avec un CAP ou BEP comme plus haut diplôme, étaient en emploi en 2010, trois ans après leur sortie. Ils étaient 76% pour ceux sortis en 2004, interrogés en 2007.

Ces données nous confirment clairement qu'avoir une qualification est un facteur favorisant l'insertion sur le marché du travail. Même si les filières professionnalisantes, comme les Bacs professionnels ou technologiques, semblent avoir un effet protecteur, ce sont les personnes qui ont suivi les trajectoires scolaires classiques, en allant le plus loin possible dans le niveau de qualification, qui ont le taux de chômage le plus faible et les trajectoires professionnelles les plus stables.

Plus le niveau de diplôme est élevé, plus l'insertion professionnelle est rapide. L'Enquête Génération nous indique ainsi que seuls 54% des non-diplômés ont un accès rapide ou différé à l'emploi, 72% des titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 70% des titulaires du seul bac, 86% des bac+2, 80% des titulaires d'une licence, 90% des titulaires d'un master ou d'un doctorat.

Statut d'emploi et type de contrat de travail des jeunes de 15 à 29 ans et de l'ensemble des actifs occupés selon le sexe en 2009

Emploi en milliers, répartition en%

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emploi des 15-29 ans	2 803	2 497	5 300
Non salariés	4,7	2,8	3,8
Salariés du secteur privé ou des entreprises publiques	83,9	74,3	79,3
Dont : intérim	5	3	5
CDD et emplois aidés	23	28	25
CDI	71	69	70
Salariés de la fonction publique	11,4	22,9	16,8
Dont : Contrats temporaires et emplois aidés	38	37	38
Emplois stables	62	63	62
Ensemble	100	100	100
Emploi total	13 478	12 200	25 678
Non salariés	14,3	7,3	11
Salariés du secteur privé ou des entreprises publiques	70,1	65,1	67,7
Dont : intérim	3	2	2
CDD et emplois aidés	9	12	10
CDI	88	86	88
Ensemble	100	100	100
Salariés de la fonction publique	15,6	27,6	21,3
Dont : Contrats temporaires et emplois aidés	12	15	14
Emplois stables	88	85	86
Ensemble	100	100	100

Les taux d'activité des jeunes femmes de 15 à 24 ans restent inférieurs à ceux des jeunes hommes (écart de 8 points environ). Les jeunes femmes ont, en effet, une durée des études plus longue et sont moins présentes en apprentissage, contrairement aux jeunes hommes.

Entre 15 et 19 ans, 91% des jeunes filles sont en formation initiale (études scolaires ou universitaires y compris apprentissage, sans interruption de plus d'un an), contre 87% des garçons. Parmi les jeunes en cours d'études initiales, seules 7% des filles sont actives, contre 12% des garçons, qui sont en effet beaucoup plus souvent en apprentissage (10% entre 15 et 19 ans pour l'année scolaire 2009-2010, contre seulement 3,8% de filles selon le ministère de l'Education nationale)³³.

Entre 20 et 24 ans, 42% des jeunes femmes sont en cours d'études initiales en 2010, contre 37% des jeunes hommes. La proportion d'actifs parmi ces jeunes en formation initiale est identique pour les jeunes femmes (25%) et les jeunes hommes (24%). Dans cette tranche d'âge, on compte 2,8% d'apprentis pour les femmes contre 4,3% pour les hommes.

Les analyses toutes choses égales par ailleurs, notamment à diplôme et parcours scolaire équivalents, montrent que **les inégalités d'accès à l'emploi au détriment des jeunes issus de l'immigration persistent, notamment pour ceux issus du Maghreb et de l'Afrique sub-saharienne** : en règle générale, leur entrée sur le marché du travail est plus lente ; ils accèdent moins fréquemment à un l'emploi à durée indéterminée et passent davantage par des contrats aidés.

Les différences de situation entre jeunes d'origine immigrée et les autres jeunes sont accentuées par un cumul de facteurs défavorables que nous pouvons tenter d'énumérer ci-après :

- ils sont plus fréquemment d'origine sociale modeste,

³³ Enquêtes Emploi de l'INSEE.

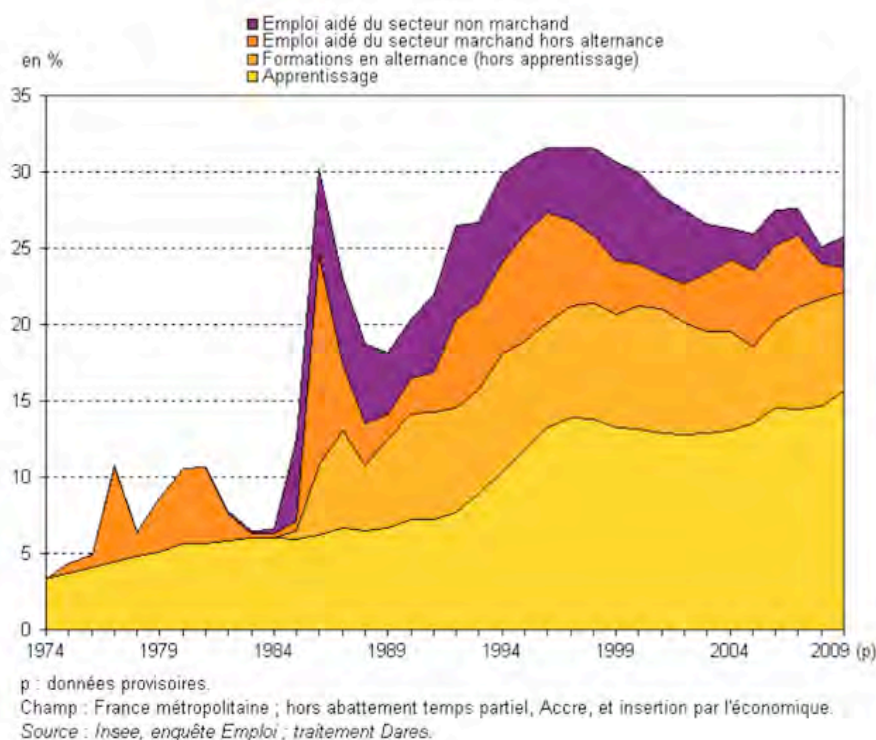
- ils s'orientent davantage ou sont davantage orientés vers les filières courtes et professionnelles ; l'orientation est vécue par certains comme discriminatoire,
- ils sont plus fréquemment non diplômés,
- ils échouent plus souvent dans l'enseignement supérieur,
- ils ont moins souvent accès aux réseaux informels donnant connaissance d'offres d'emploi.
- ils accèdent aussi moins souvent à l'apprentissage.

*
* *

Pour les moins de 29 ans, plus d'un emploi sur quatre bénéficie d'une aide de l'Etat (26% fin 2009, soit 700 000 emplois), contre un sur vingt-cinq pour l'ensemble des actifs occupés.

Pour autant, tous ces emplois ne relèvent pas de l'emploi aidé au sens strict. La grande majorité, 85%, correspond en fait aux contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Répartition de l'emploi chez les jeunes de moins de 26 ans



Hors alternance, fin 2009, le nombre de jeunes de moins de 26 ans bénéficiaires d'un contrat aidé était de 38 000 dans le secteur marchand et de 53 000 dans le secteur non marchand³⁴ (deux fois plus que fin 2008). En septembre 2010 (dernier chiffre connu), la DARES estime à environ 59 000 le

³⁴ On considère qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Ces activités de services se rencontrent dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et de l'administration. Le secteur non marchand est un secteur de l'économie française qui comprend les collectivités territoriales (mairies, régions, etc), les autres personnes morales de droit public (établissements publics nationaux administratifs ou industriels et commerciaux, groupements d'intérêt public,...), les personnes morales de droit privé mais chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM, ordres professionnels, etc), les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, comités d'entreprise, syndicats professionnels, etc), les structures d'insertion (ateliers et chantiers d'insertion) – INSEE.

nombre de jeunes en contrat aidé marchand et à 81 000 le nombre de jeunes en contrat aidé non marchand.

f) Les contrats aidés en France : un dispositif détourné de son objectif principal

Les contrats aidés ne sont plus un instrument majeur de la politique de l'emploi ; toutefois, ils restent davantage utilisés en France qu'à l'étranger.

Les Contrats aidés

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des « publics cibles », telles les personnes « en difficulté sur le marché du travail³⁵ » ou les jeunes. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple du contrat unique d'insertion marchand CUI-CIE) ou du secteur non marchand (par exemple le contrat unique d'insertion non marchand CUI-CAE). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des collectivités territoriales ou des entreprises publiques (définition INSEE).

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a fortement remodelé les contrats bénéficiant d'une aide de l'Etat en vue d'améliorer l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi.

Dans le secteur non marchand le contrat d'avenir (CAV), ouvert prioritairement aux bénéficiaires de minima sociaux, ainsi que le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté, se substituent au contrat emploi solidarité (CES) et au contrat emploi consolidé (CEC).

Dans le secteur marchand, le contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) est ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux. Les autres demandeurs d'emploi en difficulté sont orientés vers le nouveau contrat initiative emploi (CIE).

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI), créé par la loi n°2008 -1249 du 1^{er} décembre 2008, se substitue à ces quatre contrats depuis le 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et depuis le 1^{er} janvier 2011 dans les Dom.

Il prend la forme, dans un cadre rénové, du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CUI-CAE se substitue au CAE et au CAV dans le secteur non marchand et le CUI-CIE remplace le CIE et le CI-RMA dans le secteur marchand.

Le CUI a pour objectif de permettre et favoriser les employeurs qui mettent effectivement en œuvre des actions favorables à une insertion durable des salariés, à l'issue du contrat. Les paramètres de prise en charge peuvent donc être majorés régionalement dans les cas suivants :

- les entreprises et les associations recrutent directement des CIE et des CAE en CDI ;
- les employeurs mettent en œuvre des parcours qualifiants en particulier les employeurs associatifs engagés dans la mobilisation des périodes de professionnalisation avec leur OPCA, et notamment les ACI ;

³⁵ Il s'agit des demandeurs d'emploi de longue ou très longue durée, les bénéficiaires de minima sociaux tels que l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le RSA, les personnes handicapées, les personnes de plus de 50 ans au chômage depuis plus de 3 mois ou en congé (ou convention) de conversion, les jeunes sans aucune qualification... (INSEE).

- les employeurs de CAE s'engageant à participer à la réalisation de périodes d'immersion en entreprise visant au développement de compétences transférables.

L'aide financière ne peut excéder 95% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CAE et 47% du SMIC brut pour les embauches en CUI-CIE. En 2011, le taux de prise en charge moyen était de 70%. Pour les embauches en CUI-CAE, les exonérations de charges sociales portent sur les cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.³⁶

Les contrats aidés ont longtemps été un dispositif central de la politique de l'emploi de notre pays, notamment pour aider à l'insertion des publics en difficulté sur le marché du travail.

Néanmoins, depuis une dizaine d'années, cette mesure est en déclin : alors que le nombre de contrats aidés s'élevait à 800 000 au début des années 2000, il n'était plus que de 600 000 en 2005 pour atteindre 265 000 à la fin 2008.

La crise économique de 2008-2009 a interrompu cette tendance au déclin. Réformés et simplifiés dans le cadre du « contrat unique d'insertion » issu de la loi du 1^{er} décembre 2008, les contrats aidés ont été fortement sollicités dans le cadre des politiques de réponse à la crise. Le rebond du nombre des bénéficiaires de cette mesure ne s'est manifesté qu'à partir de 2010, alors que l'augmentation du chômage avait été importante dès la fin 2009.

Embauches et effectifs en CUI et en contrats aidés du plan de cohésion sociale (Nombre)

		2011		
		T1	T2	T3
Secteur marchand CUI-CIE, CIE et CIRMA	Conventions initiales	10 972	12 827	11 518
	dont : France métropolitaine	10 972	12 827	11 518
	Avenants de reconduction	238	178	181
	Effectifs en fin de trimestre	49 287	41 537	42 324
Secteur non marchand : CUI-CAE, CAE et CAV	Conventions initiales	59 324	49 548	57 437
	dont : France métropolitaine	51 335	43 794	49 939
	Avenants de reconduction	40 104	29 902	50 648
	Effectifs en fin de trimestre	261 238	247 170	215 529

Source : ASP, traitements DARES

Champ : France entière

Lecture : au 3^{ème} trimestre 2011, 57 437 conventions initiales de contrats aidés du secteur non marchand (exclusivement des CUI-CAE) ont été conclues en France. A la fin du 3^{ème} trimestre 2011, 215 529 personnes bénéficiaient d'un contrat aidé du secteur non marchand en France.

L'analyse des montants financiers que représentent les contrats aidés nous confirme que ces derniers ne constituent plus un dispositif majeur de la politique de l'emploi : alors que leur coût représentait la moitié de celui des exonérations générales de charges en 2001 (7,1 Md€ contre 14,8 Md€), ce rapport n'était plus que de 13% en 2009 (3,4 Md€ contre 27 Md€)³⁷.

Malgré tout, ces politiques ont contribué à développer certains secteurs, comme le secteur non

³⁶ Source : Ministère du Travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social.

³⁷ « Les contrats aidés dans la politique de l'emploi » - Communication à la Commission des Finances, de l'Economie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée Nationale - Rapport de la Cour des Comptes - Octobre 2011.

marchand et notamment les associations. Le développement de l'emploi dans ces secteurs, au travers des contrats aidés, a permis de suppléer souvent à des missions d'intérêt général, en diffusant dans la proximité le service public ; voire même être à l'origine de nouvelles activités en créant du lien social dans la ville et ses quartiers.

Prenons pour exemple :

- l'insertion par l'activité économique (IAE) dont l'objet, associatif ou entrepreneurial, est l'insertion des publics sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles ;
- la création du poste « d'adulte-relais » qui assure des missions de médiation sociale et culturelle dans les espaces publics ou collectifs de certaines zones urbaines.

Néanmoins, même si les mouvements associatifs de notre pays jouent un rôle indéniable dans la stratégie d'un retour au plein-emploi des publics bénéficiaires des minima sociaux, cela ne les empêche de rencontrer encore à l'heure actuelle des difficultés pour pérenniser leurs actions et donc certains de leurs emplois.

Les raisons du déclin du recours aux contrats aidés sont multiples. **Tout d'abord, il apparaît que ces contrats aidés poursuivent deux objectifs difficilement conciliables.**

Tout d'abord, ils ont essentiellement une finalité d'insertion professionnelle, voire sociale, des personnes les plus éloignées de l'emploi. Cet objectif a été réaffirmé par la loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion qui a créé le contrat unique d'insertion (CUI), décliné sous les deux volets du secteur marchand et du secteur non marchand.

Ensuite, pour progresser dans la voie de cet objectif de moyen terme, les bénéficiaires doivent faire l'objet d'un suivi et d'un accompagnement renforcé ; cela supposerait donc que la durée des contrats soit suffisante pour permettre le déroulement d'actions d'accompagnement et de formation destinées à préparer leur retour à un emploi non aidé.

Dans la pratique, le recours des pouvoirs publics aux contrats aidés vise le plus souvent un objectif de court terme, qui est de lutter contre le chômage en période de basse conjoncture. Les contrats aidés, du secteur non marchand en particulier, permettent en effet de retirer temporairement des effectifs non négligeables des listes de demandeurs d'emploi.

Dans cette optique, priorité est donnée au nombre de contrats, souvent de courte durée, plutôt qu'au ciblage sur les personnes qui en auraient le plus besoin, comme nous le montre le tableau suivant.

Les caractéristiques des nouveaux salariés en CUI (Nombre et%)

	CUI-CIE				CUI-CAE			
	2011				2011			
	T1	T2	T3	En%*	T1	T2	T3	En%*
Femmes	4 333	5 137	5 030	43,7	36 282	26 913	38 146	66,4
Moins de 26 ans	3 513	3 955	3 776	32,8	17 083	13 888	15 735	27,4
50 ans et plus	317	3 570	2 950	25,6	9 727	8 153	10 324	18
Personnes handicapées	620	765	750	6,5	3 176	3 020	3 752	6,5
Allocataires du RSA	1 542	2 247	1 752	15,2	1 794	17 919	18 427	32,1
Dont : allocataires du RSA majoré	92	139	108	0,9	1 034	1 072	1 130	2
Allocataires de l'ASS (1)	736	853	744	6,5	3 370	3 302	3 726	6,5
Allocataires de l'AAH (2)	53	77	63	0,5	481	412	456	0,8
Allocataires de l'ATA (3)	16	18	11	0,1	119	131	92	0,2
Chômeurs de longue durée	6 064	7 254	6 475	56,2	33 999	29 007	35 365	61,6
Dont : Femmes	2 513	2 976	2 888	25,1	2 168	16 311	24 293	42,3
Moins de 26 ans	1 195	1 396	1 283	11,1	5 771	4 908	5 809	10,1
Chômeurs de très longue durée	2 549	3 035	2 644	23	16 409	14 673	17 343	30,2
Niveau de diplôme								
Inférieur au CAP (V bis et VI)	1 665	1 917	1 582	13,7	15 131	13 086	13 904	24,2
Niveau CAP-BEP (V)	5 254	6 459	5 614	48,7	25 716	22 605	25 200	43,9
Niveau BAC	2 279	2 595	2 588	22,5	11 448	8 910	11 626	20,2
Supérieur au BAC	1 774	1 856	1 734	15,1	7 029	4 947	6 707	11,7

Lecture : au 3^{ème} trimestre 2011, 56,2% des nouveaux entrants en CUI-CIE étaient chômeurs de longue durée (inscrits depuis au moins un an sur les listes de Pôle Emploi) avant leur embauche.

* Correspond à la structure du 3^{ème} trimestre 2011

(1) ASS : allocation de solidarité spécifique ;

(2) AAH : allocation adulte handicapé

(3) ATA : allocation temporaire d'attente.

La DARES a ainsi pu observer, depuis 2009, une diminution de la proportion des entrées en contrats aidés de bénéficiaires de minima sociaux. Les mesures successives d'ajustement prises par les pouvoirs publics en fonction de la conjoncture se traduisent aussi par des à-coups dans la programmation et la gestion des dispositifs sans que l'effet cyclique recherché soit véritablement atteint, compte tenu des délais de mise en œuvre.

La crise a renforcé la tension entre les deux objectifs des contrats aidés.

En outre, en termes d'efficacité sur l'emploi, les résultats de contrats aidés sont décevants. La Cour des Comptes avait constaté qu'en 2009³⁸, l'impact réel des contrats aidés sur la réduction durable du nombre de chômeurs et la création nette d'emplois restait faible dans le secteur marchand en raison d'effets d'aubaine pour les employeurs et d'effets de substitution entre les demandeurs d'emploi (à hauteur de 85% des contrats aidés). Pour le secteur marchand comme pour le secteur non marchand, l'effet de création d'emploi est par ailleurs temporaire et suppose pour rester positif un effort budgétaire constant ou croissant.

³⁸ Ibid.

Ce constat est malheureusement aujourd'hui plus négatif encore : nombre d'études françaises et internationales convergentes font apparaître, plus nettement que par le passé, l'efficacité très décevante des contrats aidés, notamment ceux du secteur non marchand, pour favoriser l'insertion professionnelle de leurs bénéficiaires.

Les résultats en termes d'accès à l'emploi ont, notamment, été analysés par la DARES à partir du panel des bénéficiaires. Par exemple, dans son étude sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires des contrats aidés³⁹, la DARES soulignait qu'entre fin 2008 et fin 2009, la plupart des salariés en contrat aidé non marchand étaient à temps partiel mais auraient aimé travailler davantage. Les personnes passées par un contrat aidé du secteur non marchand étaient moins souvent en emploi à la sortie du contrat aidé que celles passées par un contrat du secteur marchand ; une des raisons étant que celles-ci présentaient un parcours professionnel antérieur plus heurté et plus éloigné de l'emploi.

Caractéristiques des CUI (conventions initiales) (en %)

			2011		
			T1	T2	T3
CUI-CIE	Type de contrat	CDD	30,7	33,3	30,6
		CDI	69,3	66,7	69,4
	Durée de la convention *	Six mois et moins	42,2	43,4	37,7
		De plus de six mois à un an	56,7	55,3	61,4
		De plus d'un an à deux ans	1,1	1,4	0,9
		Durée moyenne (en mois)	8,7	8,7	9,0
	Durée hebdomadaire de travail	Moins de 26 heures	16,4	19,1	19,2
		De 26 heures à moins de 35 heures	8,2	9,2	10,4
		35 heures et plus	75,4	71,7	70,3
		Moyenne (en heures)	32,7	32,3	32,2
Taux moyen de prise en charge par les pouvoirs publics			29,8	29,6	29,8
CUI-CAE	Type de contrat	CDD	98,8	99,1	99,1
		CDI	1,2	0,9	0,9
	Durée de la convention *	Six mois et moins	83,8	83,5	77,5
		De plus de six mois à un an	14,5	15,2	22,1
		De plus d'un an à deux ans	1,6	1,3	0,4
		Durée moyenne (en mois)	7,0	6,9	7,0
	Durée hebdomadaire de travail	Moins de 26 heures	65,8	63,5	70,3
		De 26 heures à moins de 35 heures	23,4	26,4	21,8
		35 heures et plus	10,8	10,2	7,9
		Moyenne (en heures)	23,8	23,8	23,3
Taux moyen de prise en charge par les pouvoirs publics			79,5	81,9	79,1

Lecture : les conventions initiales de CUI-CIE ayant pris effet au 3^e trimestre 2011 sont pour 69,4% d'entre elles des CDI.

*Il s'agit de la durée prévue des conventions lors de leur conclusion.

Source : ASP, traitement DARES

Champ : France entière - données trimestrielles

Certains types de contrats aidés conduisent plus facilement à cantonner leurs bénéficiaires dans l'emploi aidé et, lorsqu'ils donnent accès à de l'emploi non aidé, dirigent plus leurs bénéficiaires sur des contrats précaires : concernant l'impact des contrats aidés sur le retour à l'emploi, les

³⁹ « Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés » - DARES Analyses n°85 - Novembre 2012.

modèles économétriques font apparaître un effet positif pour les contrats aidés du secteur marchand et un effet nul pour les contrats aidés du secteur non marchand.

De manière plus générale, il semblerait que les contrats courts ne facilitent pas l'accès à un emploi stable. A l'inverse, la formation et l'accompagnement le favorisent.

En définitive, les contrats aidés apparaissent davantage comme un instrument de politique de cohésion sociale que de politique de l'emploi, même si pour ce faire, il serait aujourd'hui nécessaire que ces contrats soient davantage ciblés sur les personnes les plus éloignées de l'emploi et que les actions d'accompagnement nécessaires soient effectivement mises en place.

Et maintenant ?

Des élections présidentielles se sont déroulées en mai 2012 : un nouveau Président de la République française a été élu et dans son discours lors de la cérémonie d'investiture, il a clairement placé la jeunesse comme la priorité du quinquennat qui s'ouvre⁴⁰. De ce fait, tous les efforts du nouveau Gouvernement ont été mobilisés, plus particulièrement dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion dans la vie adulte.

Puis, le Ministre du Travail, Michel Sapin, a décrété que « l'urgence est à la bataille de l'emploi » ; c'est pourquoi le projet de loi visant à créer 150 000 « emplois d'avenir » d'ici à 2014 a été présenté en Conseil des Ministres fin août 2012 et soumis aux députés à partir du 10 septembre.

Ce sera à la suite de la Grande conférence sociale que la loi portant création des emplois d'avenir sera promulguée, le 26 octobre 2012, et que les principaux textes d'application paraîtront aussitôt pour une mise en œuvre au 1^{er} novembre 2012.

100 000 emplois d'avenir sont programmés pour 2013 puis 50 000 pour 2014. Dans le budget 2013, 2,3 milliards d'euros seront inscrits pour la mesure, dont le coût est estimé à 1,5 milliard par an.

Les emplois d'avenir (EA) ont pour objectifs de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi via leur recrutement dans des activités d'utilité sociale ou environnementale ou encore à fort potentiel de création d'emploi.

Il est à noter qu'un dispositif spécifique d'EA professeur est mis en place, dans les établissements publics d'enseignement, pour les étudiants boursiers se destinant à l'enseignement.

Pour Midi-Pyrénées, ce seront 3 646⁴¹ contrats d'emplois d'avenir qui devront être conclus d'ici le 31 décembre 2013.

Sont concernés par cette nouvelle mesure **les jeunes** (jusqu'à 26 ans, voire 30 ans pour les personnes handicapées) **pas ou peu qualifiés, et en priorité ceux résidant dans des territoires en difficulté** (zones urbaines sensibles, de revitalisation rurale ou dans lesquelles les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi).

Variante du CUI (contrat unique d'insertion), l'EA est un volet spécifique du CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) dans le secteur non marchand ou un CIE (contrat initiative emploi) dans le secteur marchand. Il peut être signé en CDI (sauf pour les employeurs publics, selon la réserve faite par le Conseil constitutionnel) ou en CDD de 3 ans ; selon les situations, cette durée peut être ramenée au minimum à un an ou prolongée jusqu'à 5 ans pour permettre d'achever une formation.

⁴⁰ « Enfin la confiance, c'est à la jeunesse que la République doit l'accorder. Je lui rendrai la place qui doit être la sienne, la première. C'est le fondement de mon engagement pour l'école de la République car sa mission est vitale pour la cohésion de notre pays, la réussite de notre économie, C'est la volonté qui m'anime pour rénover la formation professionnelle, l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et lutter contre la précarité. C'est aussi la belle idée du service civique que j'entends relancer. » Discours de M. le Président de la République – Palais de l'Élysée – Mardi 15 mai 2012 (<http://www.elysee.fr/president/les-actualites/discours/2012/discours-de-m-le-president-de-la-republique.13212.html>).

⁴¹ Circulaire DGEFP n°2012-21 du 1^{er} novembre 2012 donnant répartition régionale des 100 000 emplois d'avenir prévus d'ici fin 2013.

L'Etat en région devra mobiliser, en liaison avec le président de Région, l'ensemble des acteurs de la formation « pour permettre le financement de parcours, le soutien au tutorat et développer les appuis en termes d'ingénierie de parcours de formation ». Le rôle des Régions est également précisé : « La Région pourra choisir d'accompagner cet effort de formation pendant l'emploi en finançant directement une offre collective de formation dédiée, en mettant en place des dispositifs d'aides individuelles à la formation, ou en accompagnant financièrement les organismes paritaires concernés, en subsidiarité le cas échéant des accords nationaux. »

Un suivi du déploiement du programme, sur les plans qualitatif et quantitatif, devra également être organisé localement. D'ici à la fin du premier semestre 2013, un point d'étape sera réalisé qui permettra de procéder à d'éventuels ajustements concernant la répartition fixée, « en fonction de la réalité des besoins constatés dans les territoires », détaille la circulaire n° 2012-21.

419 emplois d'avenir ont été signés en région Midi-Pyrénées et l'objectif est d'en signer 3 646 d'ici fin 2013. 53% des bénéficiaires sont des femmes et 23% des contrats ont été signés avec des demandeurs d'emploi non diplômés⁴².

Les emplois d'avenir sont une première concrétisation des orientations politiques du Gouvernement et seront suivis, suite à l'accord interprofessionnel des partenaires sociaux du 11 janvier 2013, par un second texte sur le contrat de génération et une nouvelle loi relative à la sécurisation de l'emploi.

En effet, après avoir conclu un accord national interprofessionnel unanime et adopté un projet de loi au Parlement le 23 janvier 2013, le Gouvernement souhaite très rapidement mettre en application le contrat de génération. Le décret relatif aux conditions de sa mise en œuvre est paru au Journal Officiel du 16 mars 2013, rendant le dispositif opérationnel dès le 17 mars.

Les objectifs du contrat de génération seront de faciliter l'accès des jeunes à un emploi stable en CDI, maintenir les seniors dans l'emploi et créer un « pont pour faire passer les compétences » entre les générations. Le contrat de génération alliera le soutien à la compétitivité et le développement des compétences pour arriver à la nécessaire inclusion des jeunes et des seniors dans l'emploi.

A la différence de l'emploi d'avenir, déployé pour les jeunes peu ou pas diplômés, le contrat de génération concernera toutes les entreprises (avec une différenciation de sa mise en œuvre selon la taille de l'entreprise) et tous les jeunes de moins de 26 ans (ou 30 ans pour les travailleurs handicapés).

g) L'alternance en France : une forme d'emploi très sensible à la conjoncture

En France, la formation des jeunes en alternance sous contrat de travail est présente sous deux formes distinctes. Deux dispositifs parallèles à destination des jeunes de 16 à 25 ans coexistent : l'un est piloté par les Régions et les incitations de l'Etat - **l'apprentissage** - et l'autre relève de la responsabilité des partenaires sociaux et de la négociation de branches - **les contrats de professionnalisation**⁴³.

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, et surtout son avenant du 8 janvier 1992, pose une frontière claire : les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation sont des « contrats d'insertion en alternance » et non des contrats de formation tandis que l'apprentissage est « une forme d'éducation basée sur un contrat de travail et deux lieux de formation ».

La distinction est limpide dans son principe ; elle le fut moins dans la pratique. C'est pourquoi l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 a cherché à rétablir des frontières claires entre les deux pans de l'alternance en permettant aux branches professionnelles de financer

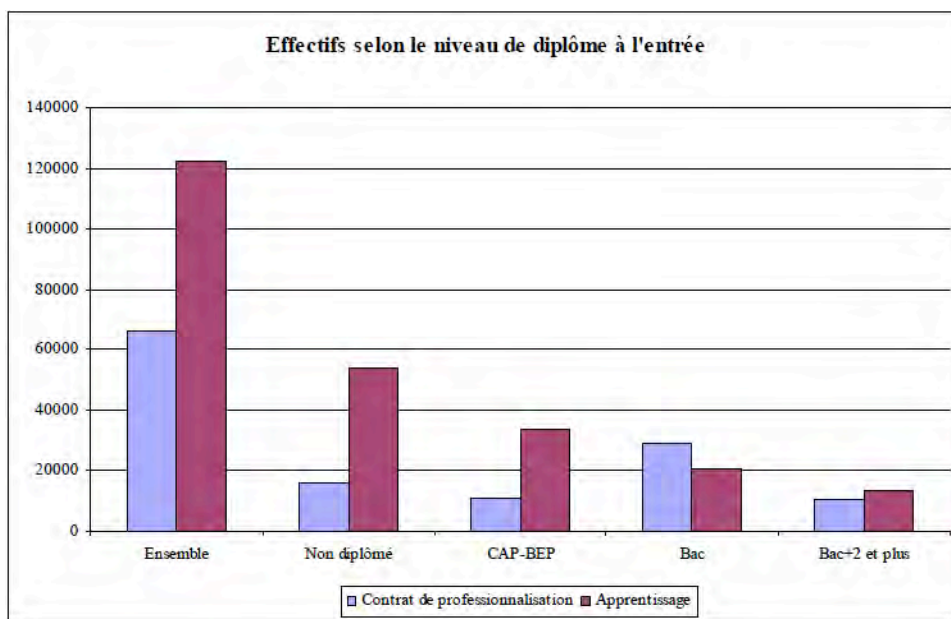
⁴² Source : Audition du Directeur Pôle Emploi Midi-Pyrénées du 7 mars 2013 au CESER.

⁴³ Ces contrats de professionnalisation sont également ouverts aux adultes demandeurs d'emploi mais pour des raisons qu'il conviendrait d'analyser ce public est resté marginal.

l'apprentissage sur les fonds de la professionnalisation, et en recentrant les contrats de professionnalisation sur des durées et des formations plus courtes - avec en corollaire l'ambition de favoriser des formations sur mesure à partir des situations de travail et débouchant plutôt sur des certifications professionnelles de branche du type CQP.

Dans la pratique, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage sont loin d'être strictement assimilables. La différence, notable, est que les contrats d'apprentissage sont beaucoup plus encadrés par la tutelle publique, donc soumis à une réglementation plus contraignante ; en contrepartie, ils bénéficient d'incitations fiscales plus favorables.

L'analyse des contrats signés par les jeunes d'une cohorte entrant dans la vie active - la Génération 2004 - montre, en effet, que les territoires de prédilection des deux contrats ne se recouvrent que très partiellement.



Source : enquête Génération 2004, CEREQ

Le contrat de professionnalisation s'adresse surtout à des jeunes déjà dotés de titres scolaires, souvent bacheliers, et prépare en majorité à l'exercice de fonctions administratives ou commerciales.

Les aides versées par Pôle Emploi aux employeurs pour l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation progressent de 20% mais demeurent à un niveau très faible (4 millions d'euros).

Tandis que le contrat d'apprentissage reste, lui, largement ouvert aux jeunes non diplômés et prépare davantage à des métiers techniques. Néanmoins, force est de constater que son développement concerne des formations de niveau de plus en plus élevé, dans des domaines nouveaux, et assez peu son espace traditionnel formé par les CAP et les BEP (confer tableau page 26).

Les différences s'atténuent en partie lorsque ces contrats sont signés par des jeunes actifs à la suite d'une première expérience d'au moins un an sur le marché du travail.

Répartition des contrats selon la situation du jeune

	Apprentissage		Professionnalisation		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Contrats signés par des jeunes en formation initiale	107 000	84	41 000	66	148 000	78
Contrats signés par des jeunes actifs	20 000	16	21 000	34	41 000	22
Ensemble	127 000	100	62 000	100	189 000	100

Source : enquête Génération 2004, CEREQ

En revanche, quel que soit le niveau de formation à l'entrée, les contrats de professionnalisation sont systématiquement plus ouverts aux femmes que les contrats d'apprentissage : les femmes mobilisent ainsi 38% des contrats de professionnalisation signés par des non diplômés contre 22% des contrats d'apprentissage et, respectivement 35% contre 31% pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 55% contre 44% pour les bacheliers et 48% contre 46% pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les formations en alternance permettent une meilleure insertion dans l'emploi et plus particulièrement l'apprentissage. En effet, les résultats de l'enquête 2010 pour la génération 2007 menés par le CEREQ confirment qu'à niveau de formation équivalent, les apprentis s'insèrent mieux que les jeunes issus de formations dispensées par voie scolaire. Les premiers présentent ainsi un taux d'emploi de 10 points supérieur à celui des seconds. Ce constat était déjà valable pour leurs prédécesseurs de la génération 2004.

Apprentis selon le diplôme préparé en 2009-2010

	Année 2009-2010							
	Midi-Pyrénées				France			
	Agriculture	Education nationale	Autres tutelles	Total	Agriculture	Education nationale	Autres tutelles	Total
Niveau I et II								
Ingénieur	0	463	150	613	326	7578	3585	11 489
Titres et autres diplômes	45	430	234	709	368	17 966	13885	32 054
Total niveau I et II	45	893	384	1 322	694	25379	17470	43 543
Niveau III								
BTS	360	1748	12	2120	6 224	41 602	267	48 093
DUT	-	75	10	85	-	2 982	2 408	5 390
Titres et autres diplômes	-	170	36	206	138	3 947	1 952	6 049
Total niveau III	360	1 993	58	2 411	6 362	48 531	4627	59 532
Niveau IV								
Bac pro	249	1 609	0	1 858	49 651	50 353	18	57 638
BP	247	1 821	0	2 068	42 803	43 532	1	46 485
BT et mentions compl.	0	55	0	55	785	785	0	837
Titres et autres diplômes	24	131	0	155	5 205	5 246	646	6 940
Total niveau IV	520	3 616	0	4 136	14 321	99 916	665	111 900
Niveau V								
CAP	465	8 359	0	8 824	11 195	169 632	181	177 290
Mentions complémentaires	-	326	-	326	-	5 402	-	5 346
BEP	32	345	0	377	3 551	19 274	0	22 539
Titres et autres diplômes	5	13	0	18	2 131	2 148	5	4 592
Total niveau V	502	9 043	0	9 545	16 877	196 456	499	209 767
Tous niveaux	1 427	15 545	442	17 414	36 746	370282	23 261	424 742

Néanmoins, les apprentis de la génération 2007 ont été impactés par la crise au même titre que les autres sortants. Dans certains cas, s'ils accèdent plus aisément à l'emploi, ils ne sont pas mieux rémunérés ; dans d'autres, s'ils ont un salaire plus élevé que leurs homologues issus de la filière scolaire, ils ne sont pas plus souvent en emploi.

En France, un jeune sur quatre entre dans la vie active via une formation en alternance. Ainsi, parmi les 740 000 jeunes qui ont achevé leur formation initiale en 2004, 180 000 sont passés par un ou plusieurs contrats de formation en alternance.

Pour autant, en 2009, dans un contexte de forte contraction de l'emploi salarié marchand et de l'emploi des jeunes en particulier, on constate un recul de la formation en alternance. Ces formes d'emploi restent plus vulnérables et très sensibles à la conjoncture.

Rappelons ici que les formations en alternance ont été fortement soutenues par les pouvoirs publics, notamment par le biais d'exonérations de cotisations sociales et de crédits d'impôts. Dans le contexte de crise actuel, et jusqu'au 31 décembre 2010, des mesures d'aides complémentaires avaient été mises en place, dans le cadre du « plan d'urgence pour l'emploi des jeunes » en avril 2009, afin de soutenir les embauches d'apprentis :

- l'extension du dispositif « zéro charge » mis en place pour les entreprises de moins de 10 salariés au recrutement d'apprentis dans les entreprises de plus de 10⁴⁴,
- la prime pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 50 salariés⁴⁵.

Malgré cela, la dépense pour l'alternance hors apprentissage (176 millions), constituée quasi exclusivement des exonérations de cotisations sociales pour les contrats de professionnalisation jeunes, est en baisse pour la deuxième année consécutive (-30% en 2009 après -22% en 2008). Ainsi, le nombre de jeunes en contrat de professionnalisation recule de 11% et s'établit à 153 600 jeunes en moyenne sur l'année, après une hausse du même ordre en 2008.

Les mesures prises dans le cadre du « plan d'urgence pour l'emploi des jeunes » ont contribué à soutenir les entrées au second semestre mais n'ont pas permis d'enrayer la baisse en moyenne annuelle.

Le nombre d'apprentis, qui a diminué de -2%, avec 402 000 apprentis en moyenne sur l'année, a pour sa part été moins touché par les effets de la crise⁴⁶. Cela s'explique, pour partie, par le fait que l'Etat a cherché à promouvoir très largement le contrat d'apprentissage auprès des employeurs par la mobilisation des différents acteurs, notamment des chambres consulaires.

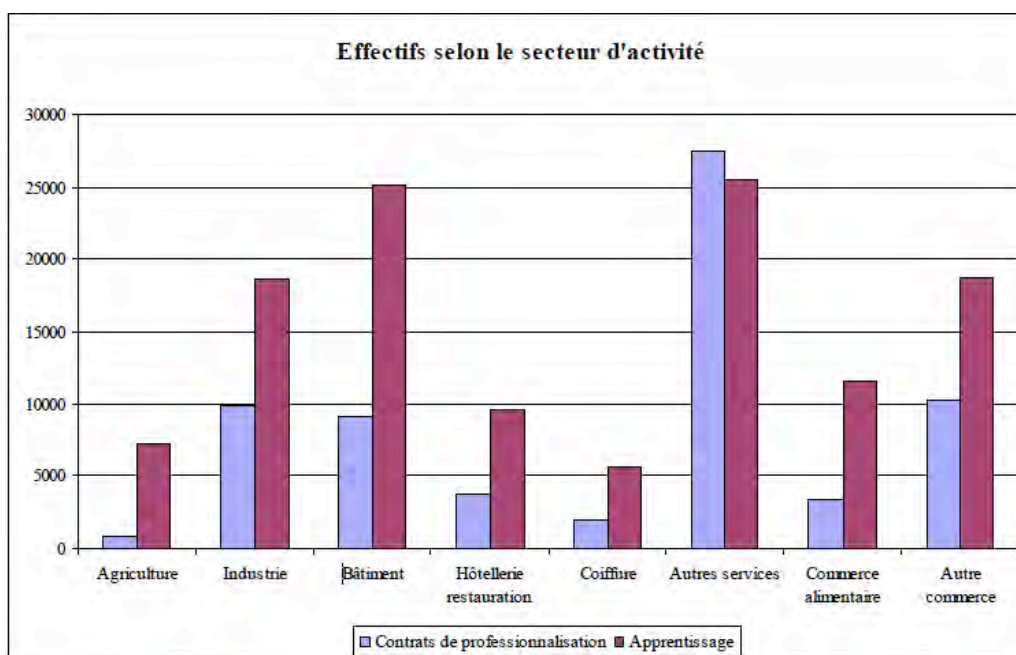
Toutes les entreprises ne sont pas concernées par le recrutement de jeunes en alternance. Il existe un noyau dur où le recours à l'alternance concerne plus de la moitié des jeunes de 16 à 25 ans en emploi sur le segment. C'est le cas notamment pour les petites et moyennes entreprises du bâtiment, du commerce et de l'hôtellerie-restauration, et, dans une moindre mesure, sur les emplois techniques dans les petites entreprises agricoles et sur des emplois de service dans les petites entreprises des soins personnels (coiffure - esthétique).

⁴⁴ Elle permet aux entreprises de plus de 10 salariés de se voir rembourser leurs cotisations sociales pour toutes les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril et le 31 décembre 2010 et dont la durée effective du contrat d'apprentissage est supérieure à deux mois.

⁴⁵ Elle propose une aide de 1 800 euros pour toute embauche également réalisée entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre.

2010. Le tiers de l'aide est accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat et le solde à l'issue du sixième mois.

⁴⁶ « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2009 » - DARES Analyses n° 82 - novembre 2011.



Il s'agit là de secteurs qui recourent traditionnellement à l'apprentissage car le travail y est organisé en tenant compte du recours permanent à une main-d'œuvre en formation.

Pour autant, contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont en règle générale utilisés conjointement dans les segments d'emploi identifiés et ne se concurrencent pas.

h) L'émergence de nouvelles professions issues de l'économie verte

Attardons-nous un instant, maintenant, sur ces **nouvelles professions dites « de l'économie verte »** et de leur poids dans notre pays. En effet, la mutation de nos sociétés vers une économie plus respectueuse de l'environnement suppose en parallèle l'évolution d'activités existantes ainsi que l'émergence de nouvelles activités. L'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte⁴⁷ distingue deux catégories de métiers dits de « l'économie verte » :

- ceux qui sont déjà dédiés à l'environnement, ce sont les « professions vertes » ;
- ceux qui verront leurs compétences évoluer afin de prendre en compte la dimension environnementale, ce sont les « professions verdissantes ».

Ces deux catégories de professions sont identifiées à partir du contenu des métiers et non à partir du secteur d'activité dans lequel elles sont exercées.

Les métiers verts se retrouvent essentiellement dans le domaine de l'environnement. 34% dans des établissements dont l'activité principale concerne la protection de l'environnement (déchets,

⁴⁷ L'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte a été créé au printemps 2010 ; il est issu du Plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers de l'économie verte.

Il a pour but d'offrir un diagnostic partagé et centralisé de méthodes et de chiffres sur les emplois, métiers et formations de l'économie verte. Il doit mettre en place le suivi statistique, les modes d'observation au niveau national, ainsi qu'une déclinaison spécifique des travaux au niveau régional, dans le cadre des observatoires existants.

L'observatoire est animé par le Service de l'observation et des statistiques (SOeS) du Commissariat général au développement durable (CGDD) et est constitué de représentants du ministère chargé de l'Écologie (CGDD/Service de l'économie, de l'évaluation et de l'intégration du développement durable), de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), du Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications (CEREQ), du Centre d'analyse stratégique (CAS), de la Direction générale du Trésor (DGT), de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), de l'Alliance Villes Emploi (AVE), de Pôle emploi, de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF ou équivalents).

assainissement notamment), 14% dans des établissements dont l'activité porte sur la gestion des ressources naturelles (production d'énergie notamment). De plus, 12% des professions vertes se retrouvent dans des activités « périphériques » favorables à la protection de l'environnement ou à la gestion des ressources naturelles et des espaces. 38% des professions vertes sont toutefois exercées dans des secteurs d'activité ne relevant pas de l'économie verte, notamment dans les activités de distribution d'énergie.

En 2008, 136 000 personnes en France exerçaient un métier dit « vert », c'est-à-dire un métier « dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement », d'après la définition retenue par l'observatoire.

Ils sont à distinguer des métiers où l'évolution de la réglementation et les objectifs du Grenelle impacteront dans un avenir proche de façon plus ou moins verte l'évolution des pratiques et des compétences de ces métiers (par exemple le bâtiment, le transport,...). Leur quantification est difficilement mesurable mais on peut estimer que 38% des professions verdissantes sont rattachées au bâtiment, domaine fortement impacté par les nouvelles exigences liées aux GES. D'autres métiers, s'exerçant notamment dans les domaines de l'industrie, du tourisme, du commerce, de la recherche sont aussi concernés par le verdissement.

Effectif des professions vertes et répartition par sexe en 2008

	Effectifs	Femmes (en%)	Hommes (en%)
Les métiers de l'assainissement et du traitement des déchets	51 000	6	94
Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets (684b)	32 000	7	93
Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets (628e)	6 000	7	93
Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères (644a)	13 000	1	99
Les métiers de la production et la distribution d'énergie et d'eau	62 000	15	85
Ouvriers qualifiés des autres industries (eau, gaz, énergie, chauffage) (625h)	10 000	4	96
Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage (485a)	41 000	17	83
Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau (386d)	11 000	16	84
Les métiers de la protection de la nature	4 000	11	89
Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels (533b)	4 000	11	89
Les métiers plus transversaux	19 000	28	72
Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions (477d)	11 000	25	75
Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement (387f)	8 000	33	67
Total des professions vertes	136 000	13	87
Ensemble des professions	26 482 000	47	53

Source : INSEE, recensement de la population 2008 ; traitement DARES
Champ : personnes résidant en France entière

Comme nous l'indique le tableau ci-dessus, les professions vertes présentent deux caractéristiques majeures :

1. malgré des niveaux de qualification et des contenus variés, ils sont en majorité exercés par des hommes,
2. les métiers de l'assainissement et du traitement des déchets englobent la majeure partie des salariés exerçant dans les professions vertes (40%).

Les professions verdissantes sont, quant à elles, particulièrement délicates à identifier, en raison des difficultés à estimer le degré de « verdissement » actuel ou potentiel des différents métiers. Une soixantaine de professions ont pu néanmoins être identifiées, sur la base des définitions précises de ces métiers, dans le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome, version 3) de Pôle Emploi, comme entrant dans ce champ, dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

La nomenclature des PCS ne permet pas d'isoler avec précision, parmi les professions identifiées comme verdissantes, celles dont les gestes et les compétences seront amenés à évoluer pour intégrer les nouvelles exigences environnementales. Il est, de plus, rarement possible de déterminer précisément les pratiques réelles d'exercice d'un métier qui peuvent varier d'une entreprise à une autre ; cela est particulièrement vrai pour certaines professions de la fonction publique et certaines professions commerciales, leur classification dans la PCS se fondant sur la catégorie des agents ou sur la taille de l'entreprise.

Toutefois, ces métiers représentent, selon le périmètre considéré, un volume d'emplois de l'ordre de 3,6 à 4 millions en 2008 tout de même.

Effectif des professions verdissantes et répartition par sexe en 2008

	Effectifs	Femmes (en%)	Hommes (en%)
Professions liées au bâtiment	1 380 000	5	95
Architectes.....	49 000	26	74
dont :			
architectes libéraux (312f)	30 000	19	81
architectes salariés (382b)	19 000	39	61
Couvreurs	42 000	1	99
dont :			
artisans couvreurs (211c)	13 000	3	97
couvreurs qualifiés (632e)	28 000	0	100
Electriciens.....	118 000	1	99
dont :			
artisans électriciens du bâtiment (211°)	38 000	2	98
électriciens qualifiés de type artisanal (y compris bâtiment) (633a)	80 000	1	99
Professions liées aux transports, à la logistique	699 000	12	88
dont : ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports (389a)	26 000	23	77
Professions liées à l'agriculture-sylviculture	73 000	19	81
Ingénieurs, cadres, techniciens de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts.....	28 000	29	71
dont :			
techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêts (471a).....	19 000	32	68
Ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts (381a).....	9 000	24	76
Professions liées à l'entretien des espaces verts	136 000	6	94
Jardiniers, paysagistes.....	136 000	6	94
dont :			
entrepreneurs en parcs et jardins, paysagistes (211f).....	23 000	6	94
jardiniers (631a).....	113 000	6	94
Autres professions verdissantes	1 324 000	27	73
Ensemble des professions verdissantes	610 000	15	85
Ensemble des professions	26 482 000	47	43

Source : INSEE, recensement de la population 2008 ; traitement DARES
Champ : personnes résidant en France entière

Les deux tiers des professionnels exerçant une profession appelée à voir ses compétences évoluer pour répondre aux enjeux de l'économie verte se trouvent dans les secteurs d'activité non liés à l'environnement (autres activités de construction, transport, commerce ...); et 38% d'entre elles sont rattachées au domaine du bâtiment.

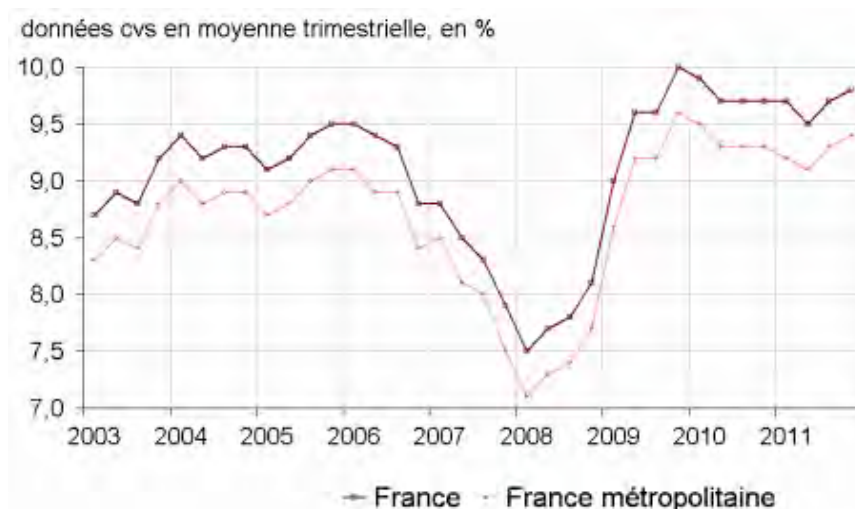
i) Le chômage en France : un taux élevé, en constante évolution et qui touche plus durement les jeunes

En ce qui concerne le taux de chômage, celui-ci n'a cessé d'augmenter en France entre 1949 et 2010. **A partir de 1993, notre pays connaîtra même un taux de chômage particulièrement élevé**, c'est-à-dire presque toujours à deux chiffres sauf en 2007 et 2008, et un taux d'emploi de 63,8%⁴⁸ inférieur de 2,5% à la moyenne européenne.

Evolution du Taux de chômage au sens du BIT

France = France métropolitaine + Dom

Champ : population des ménages, personnes de 15 ans ou plus



Notes de lecture : Estimation à +/- 0,3 point près du taux de chômage.

Estimation à +/- 0,3 point près de l'évolution du taux de chômage d'un trimestre à l'autre.

Une fois de plus, le CESER note l'effet dévastateur de la crise de 2008 sur le taux de chômage qui passera de 7,5% en 2008 à 10% en 2010, soit son plus haut niveau depuis dix ans.

Entre juin 2009 et juin 2011, le taux de chômage national s'est finalement stabilisé à 9,7%. Il n'a eu de cesse de s'aggraver au cours de l'année 2009, pour s'établir à son en décembre 2011 à 9,9% de la population active française (y compris DOM).

Plus généralement en France métropolitaine, 3,4 millions de personnes ne travaillent pas alors même qu'elles le souhaiteraient, qu'elles soient ou non disponibles dans les deux semaines pour travailler et qu'elles recherchent ou non un emploi (définition du BIT reprise par l'INSEE⁴⁹). Il s'agit là d'un chiffre impressionnant.

Quelles réponses sommes-nous, collectivement, institutions publiques et entreprises, en mesure de leur apporter ? Le CESER considère, en effet, qu'il s'agit là d'un enjeu véritable pour notre société.

En 2011, ce taux restera élevé et se stabilisera en dessous la barre symbolique des 10% comme nous le montre le tableau ci-après. Selon l'INSEE, cette hausse risque de s'accroître pour atteindre, mi-2012, 9,6% en France métropolitaine (10% France entière).

⁴⁸ De la population en âge de travailler - 15 à 64 ans.

⁴⁹ INSEE- Informations rapides n°294 « chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) - décembre 2011.

Taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine

	Taux de chômage BIT (%)		Variation en points sur		Milliers
	2011T3	2011T4 (p)*	un trimestre	un an	2011T4 (p)*
Ensemble	9,3	9,4	0,1	0,1	2 678
15-24 ans	21,6	22,4	0,8	0,2	626
25-49 ans	8,4	8,6	0,2	0,2	1 567
50 ans ou plus	6,6	6,5	-0,1	0,2	485
Hommes	8,8	9,2	0,4	0,6	1 359
15-24 ans	20,6	22,0	1,4	1,4	335
25-49 ans	7,8	8,3	0,5	0,6	782
50 ans ou plus	6,3	6,3	0,0	0,4	242
Femmes	9,8	9,7	-0,1	-0,3	1 319
15-24 ans	22,9	22,8	-0,1	-1,3	291
25-49 ans	9,1	9,0	-0,1	-0,2	785
50 ans ou plus	6,8	6,7	-0,1	0,1	243

Source : Insee, enquête Emploi
Données cvs, en moyenne trimestrielle

*(p) = provisoire Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus

En moyenne sur 2011, 2,7 millions de personnes sont au chômage au sens du BIT, soit 9,4% de la population active.

La progression du chômage chez les 50 ans et plus fut, elle aussi, rapide : + 36,7% en deux ans, ce qui fait d'eux la classe d'âge la plus durement touchée sur cette période. Cette dégradation s'est cependant atténuée : + 8,3% entre 2009 et 2010 contre + 26,2% entre 2008 et 2009.

Toutefois, le chômage touche plus durement les plus jeunes (22,9% des actifs de 15 à 24 ans), les ouvriers (13,5%) et les moins diplômés (15,3%).

Chez les jeunes, l'augmentation du chômage a été particulièrement brutale entre 2008 et 2009 (+28,5%), suivie d'une légère amélioration entre 2009 et 2010 (- 3,0%). Malgré cette inflexion, le taux de chômage des 15-24 ans reste largement supérieur à celui des plus de 50 ans⁵⁰.

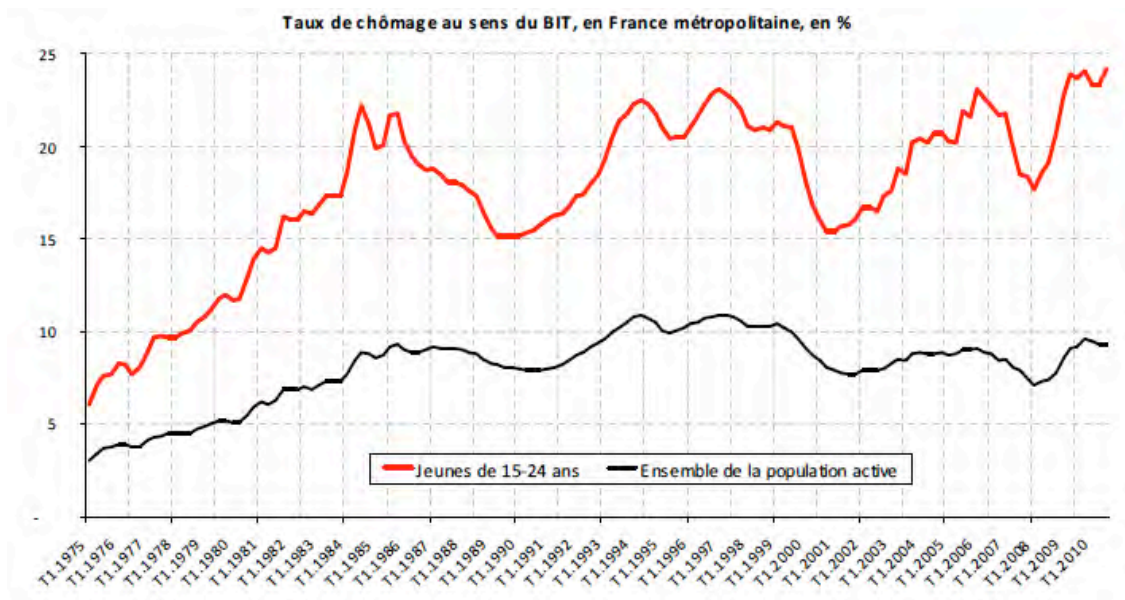
En effet, l'entrée des jeunes sur le marché du travail est souvent synonyme de chômage et de précarité⁵¹. Le taux de chômage des jeunes (moins de 25 ans) est en France à un niveau élevé depuis la fin des années 1970. Depuis cette date en effet, le taux de chômage des moins de 25 ans représente environ le double du taux de chômage de l'ensemble de la population, parfois davantage en période de récession ou de croissance faible; il n'est jamais descendu en dessous des 15% depuis 1982 ; il est aujourd'hui, en période de crise, à un jamais atteint auparavant (près de 25%).

La France est, en effet, le pays où le chômage des jeunes figure parmi les plus élevés d'Europe et où la part de l'emploi précaire est importante. Un jeune actif sur quatre est au chômage, soit un taux de chômage deux fois supérieur au taux de chômage de l'ensemble de la population et 20% des personnes âgées de 18 à 24 ans y vit sous le seuil de pauvreté⁵².

⁵⁰ « Une photographie du marché du travail en 2010 » - INSEE Première n°1391 - Février 2012.

⁵¹ Confer le « Diagnostic sur l'emploi des jeunes » réalisé par le Conseil d'Orientation pour l'emploi en février 2010 et le sondage réalisé par le Secours Populaire en juillet 2010.

⁵² Source : Eurostat - données sur la pauvreté reprises par l'Observatoire des inégalités.



Source : enquête Emploi de l'Insee.

Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint au 31/12 de l'année de l'enquête.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

L'examen du graphique ci-dessus donne déjà deux caractéristiques du chômage des jeunes :

- le niveau de chômage des jeunes est lié au niveau de chômage de l'ensemble de la population ;
- le chômage des jeunes est davantage sensible à la conjoncture économique que celui du reste de la population : il augmente plus rapidement que celui des autres actifs en période de récession ou de faible croissance, il diminue aussi plus rapidement en période de reprise économique.

Du fait de l'accès majoritaire à des emplois à durée déterminée, **les phases d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi sont caractérisées par une forte mobilité, avec des entrées et des sorties de l'emploi plus nombreuses que pour les autres actifs. Mais si les passages par le chômage sont plus fréquents pour les jeunes, ils sont en revanche moins longs que pour les salariés plus âgés.** Ainsi, seulement 4% des chômeurs de 15 à 29 ans avaient en 2009 une ancienneté au chômage de plus de 3 ans (et 6% parmi les 25-29 ans), alors qu'ils étaient 13% parmi les chômeurs de 30 à 49 ans⁵³.

Plus globalement, nous remarquerons que trois ans après avoir quitté le système éducatif en 2007, les non diplômés sont ceux qui connaissent un taux de chômage record de 40%, tandis qu'il est de 9% chez les diplômés de l'enseignement supérieur.

Par rapport aux taux de la génération 2004, c'est 7 points de plus pour les premiers et 2 points de plus pour les seconds. Quelle que soit la génération, obtenir un diplôme à la fin de ses études reste le meilleur moyen de se protéger du chômage, car en période de récession, ce seront toujours les non diplômés qui seront touchés en premier.

⁵³ Enquêtes Emploi de l'INSEE.

Le « halo » du chômage : aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité :

Pour le Bureau international du travail (BIT), les chômeurs doivent satisfaire à des conditions strictes : rechercher effectivement un emploi, être disponible pour l'occuper, n'exercer aucune activité professionnelle. La mesure du chômage est donc le résultat d'une construction, à partir des réponses au questionnaire de l'enquête Emploi de l'INSEE ; la définition s'appuyant sur des critères factuels pour compter les chômeurs.

Pour autant, cela n'empêche pas le fait qu'autour de ce noyau, gravitent d'autres personnes qui ne satisfont pas à toutes les conditions pour être classées chômeur par le BIT et qui forment, en quelque sorte, le « halo » du chômage, avec toute une gradation des situations c'est-à-dire :

- tous ceux qui sont comptabilisés comme étant au chômage selon Pôle Emploi mais qui ne sont pas retenus dans le chômage au sens du BIT.
- à l'inverse, ceux qui ne se déclarent pas au chômage d'emblée, qui recherchent en réalité du travail mais qui seront comptabilisés comme chômeurs selon la norme internationale.

En 2007, en France métropolitaine, 2,9 millions de personnes, de 15 à 64 ans, n'avaient pas d'emploi mais exprimaient le souhait de travailler dont 639 000 jeunes et 1 542 000 femmes !⁵⁴

Parmi elles, au sens du BIT, 2,1 millions, de 15 à 64 ans, sont au chômage et 770 000 sont inactives. Selon l'INSEE, il s'agit de personnes qui souhaitent travailler, mais qui ne sont pas comptées comme chômeurs au sens du BIT soit parce qu'elles ne recherchent pas d'emploi, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler, essentiellement pour des raisons familiales ou personnelles.

Ainsi, ceux qui recherchent un emploi, ou ceux qui attendent les résultats de démarches antérieures, sont proches des chômeurs BIT en termes de retour à l'emploi ; alors que ceux qui ne recherchent pas, qu'ils soient disponibles rapidement ou non, en sont plus éloignés. De ce fait, ce sont 290 000 inactifs qui sont disponibles mais qui ne recherchent pas activement un emploi au sens du BIT.

C'est notamment le cas des « **travailleurs découragés** »⁵⁵. En France, ils représentent 49 000 travailleurs qui sont disponibles pour occuper un emploi mais qui n'en recherchent plus⁵⁶. Alors même que l'on considère que ces personnes seraient en capacité de retrouver un emploi facilement, lorsque la conjoncture ou l'état du marché du travail s'améliore, toutes choses égales par ailleurs, ils se comportent comme les inactifs ne souhaitant pas travailler en ce qui concerne l'accès à l'emploi. La situation en terme de chômage est contraire : dans la période de bonne conjoncture de 2003-2007, ils étaient beaucoup plus souvent au chômage BIT un trimestre plus tard que les inactifs ne souhaitant pas travailler (23% contre 2% tout de même), et seuls 6% d'entre eux retrouvent un emploi.

Ce phénomène de découragement est d'autant plus inquiétant qu'il touche de plus en plus les jeunes quelle que soit la partie du globe où ils habitent. L'abandon du marché du travail provoqué par la crise économique concerne en effet 6,4 millions de jeunes dans le monde, et plus particulièrement dans les économies développées et l'UE. Ainsi, comme le souligne l'OIT⁵⁷ dans un de ses récents rapports, « de nombreux jeunes, découragés par les taux de chômage élevés qui les affectent, ont abandonné leur recherche d'emploi ou ont décidé de la remettre à plus tard, en rallongeant la durée de leurs études ».

L'OIT considère que si le taux de chômage mondial des jeunes devait être réajusté en tenant

⁵⁴ INSEE Première n°1207 « Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité » - août 2008.

⁵⁵ L'INSEE définit les « travailleurs découragés » comme les personnes souhaitant un emploi, disponibles pour l'occuper, mais qui ne recherchent pas car elles estiment que ce n'est pas le moment, ou que leur âge est un frein pour trouver un emploi, ou qu'il n'y a pas d'emploi disponible dans leur domaine de compétence.

⁵⁶ INSEE Première n° 1260 - « Le halo du chômage : entre chômage BIT et inactivité ». Octobre 2009.

⁵⁷ « Rapport sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2012 » - Organisation Internationale du Travail (OIT) / Mai 2012.

compte du taux d'abandon du marché du travail provoqué par la crise économique, celui-ci gagnerait tout de même un point de plus, passant de 12,6% à 13,6%.

Les jeunes qui n'ont ni travail ni formation sont devenus une préoccupation majeure pour les différents gouvernements, en particulier dans les économies développées. Ce groupe constitue souvent au moins 10% de la population des jeunes, et comprend de façon disproportionnée les jeunes avec un faible niveau d'éducation dans les économies développées ; et la France ne fait pas figure d'exception.

Le taux de chômage est évidemment un indicateur central de la bonne ou de la mauvaise santé du marché du travail ; cependant, il ne fournit qu'une vue partielle de ce dernier. C'est pourquoi le CESER se propose maintenant de regarder certaines formes particulières de l'emploi⁵⁸ (FPE) qui constitueront autant d'éléments supplémentaires permettant d'affiner notre réflexion sur l'emploi en France.

Au sein de l'Union européenne, l'emploi temporaire ou à temps partiel a augmenté plus vite chez les jeunes que chez les adultes, et ce aussi bien avant que pendant la crise économique.

Dans notre pays, 5,5% des personnes ayant un emploi sont dans une situation de sous-emploi, c'est-à-dire (principalement) ont un emploi à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont prêtes à le faire. Cela représente plus de 1,4 million de personnes, dont 560 000 qui souhaitent également changer d'emploi, ou en avoir un supplémentaire⁵⁹.

j) Les formes particulières d'emploi en France concernent davantage les jeunes et les femmes

Les formes particulières d'emploi (FPE) sont davantage pratiquées dans les métiers employant une forte proportion de jeunes et très féminisés : caissiers-employés de libre service, coiffeurs-esthéticiens, vendeurs, métiers de l'hôtellerie et de la restauration, professionnels de l'action culturelle et sportive et surveillants. Dans leur majeure partie, il s'agit de métiers qui se caractérisent par la pénibilité de leurs tâches et/ou l'absence réelle de promotion.

À l'inverse, d'autres métiers plus masculins, tels que techniciens et ingénieurs de l'informatique, ou encore maçons qualifiés, présentent des proportions de FPE très faibles, au profit des CDI à temps complet. De manière générale, les métiers masculins sont moins exposés aux formes particulières d'emploi avec, néanmoins, quelques exceptions : les jeunes bouchers-charcutiers, boulangers, cuisiniers, les ouvriers non qualifiés dans le bâtiment ou la manutention qui sont pour près de la moitié en FPE.

Les contrats à durée limitée : CDD et intérim

Ces types de contrat, temporaires par nature, contraignent leurs bénéficiaires à des allers-retours récurrents entre emploi et chômage. En effet, ils sont bien souvent utilisés par les entreprises comme variables d'ajustement en fonction de leur charge d'activité.

En outre, ces formes d'emploi, du fait de leur grande flexibilité, sont aussi plus vulnérables et très sensibles à la conjoncture. Ainsi, les intérimaires sont les premières victimes du ralentissement économique, suivi des titulaires d'un CDD qui ne verront pas leur contrat être renouvelé.

Pour autant, comme le CEREQ a pu le constater, nombre d'employés non qualifiés sont employés en CDI mais à court terme⁶⁰ ; en effet, ces derniers s'avèrent être moins coûteux à l'employeur en cas de licenciement : avec un CDD « long » de 6 mois ou un an, c'est l'ensemble des salaires

⁵⁸ L'INSEE définit les formes particulières d'emploi (FPE) comme étant celles qui regroupent les emplois salariés qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée (CDI) à temps complet, soit les contrats à temps partiel (contrats à durée déterminée ou CDD mais aussi CDI) et les contrats à durée limitée : intérim, CDD dans leur ensemble, emplois aidés et apprentissage. Ces deux dernières catégories d'emploi sont encadrées par des dispositifs qui répondent à des objectifs spécifiques de formation et d'insertion soutenus par l'action publique.

⁵⁹ INSEE Première n°1207 « Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité » - août 2008.

⁶⁰ « L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexibilité » - CEREQ - 2009.

prévus initialement, pour la totalité de la période, qui doivent être versés par l'employeur en cas de difficulté économique ou de licenciement anticipé, ce qui n'est pas le cas lorsque la personne est titulaire d'un CDI.

L'utilisation des contrats temporaires s'est largement répandue depuis 20 ans : selon les enquêtes Emploi de l'INSEE, entre 1982 et 2004, la part de l'emploi temporaire (CDD et Intérim) dans l'emploi salarié privé est passé de 2,6% à 7,2%. En 2010, les contrats à durée déterminée touchaient 9,6% de la population salariée, l'intérim 2,1% et l'apprentissage 1,5%, avec une particularité pour l'intérim, l'apprentissage et les contrats à durée déterminée : ils reviennent majoritairement aux salariés les plus jeunes.

	Intérimaires	Apprentis	Contrats à durée déterminée	Contrats à durée indéterminée
Cadres	ns	ns	6,6	93,0
Professions intermédiaires	0,9	1,0	8,4	89,7
Employés	0,8	1,5	13,1	84,6
Ouvriers	6,3	3,1	8,5	82,1
Hommes	2,8	2,0	7,7	87,5
Femmes	1,3	1,1	11,6	86,0
15-24 ans	6,1	15,4	28,5	50,1
25-49 ans	1,9	ns	8,4	89,6
50 ans et plus	0,8	ns	5,6	93,6
Ensemble	2,1	1,5	9,6	86,8

Source : Insee, enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^{ème} trimestre 2010.

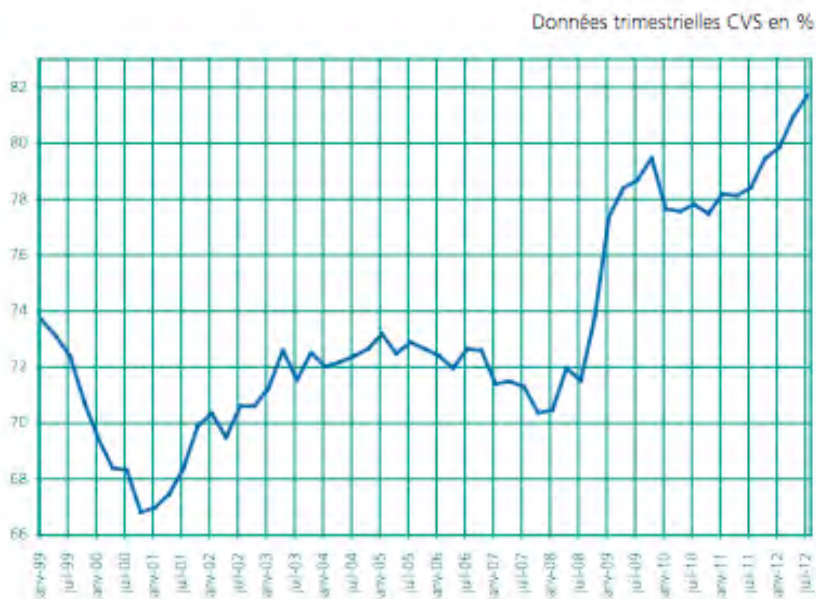
Champ : salariés de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant un emploi et vivant en France métropolitaine.

Sur les trois millions de salariés travaillant en 2010 sous ces types de contrat, plus de la moitié (1,6 million) ont moins de 29 ans et plus d'un tiers (1,1 million) moins de 24 ans ; or, ils étaient moins nombreux en 2003. Cette évolution est due au développement rapide de l'apprentissage : de 241 000 en 2003, le nombre d'apprentis est passé à 333 000 en 2007 et 338 000 en 2010.

En outre, comme le souligne une récente étude de la DARES⁶¹, la part des CDD dans les embauches des établissements de 10 salariés ou plus a atteint un niveau record depuis dix ans, au cours du 3^{ème} trimestre 2012 : elle atteint 81,7% des embauches, soit une hausse de 0,7 points (+3,3 points sur un an) comme nous le montre le graphique suivant.

⁶¹ « Les mouvements de main-d'œuvre au 3^{ème} trimestre 2012 » - DARES Indicateurs - Mars 2013, n° 017.

Part des CDD dans les embauches



Source : Dares, DMMO-EMMO, données 2012 provisoires

Champ : établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) d'au moins 10 salariés ; France métropolitaine

La part des CDD dans les embauches progresse dans les établissements de 10 à 49 salariés (+3,2 points) comme dans ceux de 50 salariés ou plus (+0,5 point).

Cette part a augmenté sur un an dans l'industrie (+4,1 points, dont +2,1 points au 3^{ème} trimestre 2012) et le tertiaire (+3,2 points sur un an, +0,8 point au 3^{ème} trimestre 2012), mais elle a reculé dans la construction (2,4 points sur un an comme au 3^{ème} trimestre 2012). Il est, par ailleurs, constaté que parallèlement à la hausse des embauches en CDD, le taux de fin de CDD s'accroît de 0,3 point par rapport au trimestre précédent pour s'établir à 9,7%, le plus haut niveau depuis plus de dix ans.

La modification des normes d'emploi concerne l'ensemble de la population ; toutefois, les jeunes apparaissent plus particulièrement exposés aux situations précaires : intérim, contrats de travail à durée déterminée, ou simplement aux emplois peu pérennes. De ce fait, le temps de leur insertion professionnelle semble d'autant plus devenir élastique.

Une caractéristique des jeunes en matière d'emploi est de connaître, beaucoup plus qu'aux autres âges, un grand nombre de transitions, entre emploi, chômage, formation et inactivité. Quand ils sont en emploi, les jeunes sont plus souvent que leurs aînés dans des emplois précaires, de faible qualité. Près des trois quarts des embauches des jeunes de moins de 25 ans s'effectuent sous la forme de contrat à durée déterminée. Pour les moins de 30 ans, un emploi sur quatre est en CDD (contre moins d'un sur six pour l'ensemble de la population active).

5% des moins de 30 ans sont intérimaires contre seulement 2% de l'ensemble de la population. L'emploi à durée déterminée concerne aussi l'emploi public, avec 38% des jeunes de moins de 30 ans qui travaillent dans le secteur public qui ont un contrat temporaire ou un contrat aidé, contre 14% pour l'ensemble des salariés de la fonction publique.

Il faut toutefois tenir compte que, d'une part, nombre de contrats en alternance se font sous forme de CDD ; en conséquence, tous les emplois en CDD ne sont pas des emplois de « faible qualité ». D'autre part, l'observation des parcours d'une jeune génération sortie de formation initiale en 1998 suggère que les emplois de durée illimitée constituent assez rapidement la norme d'emploi pour ces jeunes.

Une autre forme particulière d'emploi : les contrats à temps partiel qui, dans un certain nombre de cas, recouvrent une situation de sous-emploi si le temps partiel est subi.

Le temps partiel : pas forcément un choix

En 2011, selon l'enquête Emploi de l'Insee, près de 4,2 millions de salariés étaient à temps partiel, soit 18,7% des salariés.

Le travail à temps partiel a légèrement progressé au cours de la dernière décennie. Il avait auparavant beaucoup augmenté dans les années 1980 et 1990 sous l'influence de politiques publiques favorisant des emplois à temps partiel, puis avait baissé entre 1999 et 2002 suite à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent 23,2 heures par semaine en 2011, soit 40% de moins que les salariés à temps complet (39,6 heures par semaine).

Les durées hebdomadaires sont particulièrement faibles pour les petites quotités de temps partiel : 12 heures en moyenne pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à un mi-temps (22% des salariés à temps partiel), contre 32 heures en moyenne pour les salariés dont le temps partiel est supérieur à 80% (9% des salariés à temps partiel).

Le temps partiel concerne 22% des emplois salariés dans le tertiaire, contre 7% dans l'industrie et 5% dans la construction⁶².

Les activités de services les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont les activités de nettoyage en entreprise, l'hébergement et la restauration, la grande distribution et l'éducation, la santé et l'action sociale.

Dans certains secteurs du tertiaire, le temps partiel est un travail presque exclusivement féminin.

Ainsi, dans les activités financières et d'assurance et les activités immobilières, le temps partiel, peu fréquent par rapport à la moyenne des secteurs (respectivement 13% et 16% des salariés sont à temps partiel), concerne pour l'essentiel des femmes (respectivement 93% et 88% des salariés à temps partiel).

Les femmes représentent, par ailleurs, 87% des salariés à temps partiel dans l'éducation, la santé et l'action sociale, comme nous le montre le tableau de la page suivante.

⁶² « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est choisi ou subi » - DARES Analyses n°005 / janvier 2013.

Le travail à temps partiel selon le sexe et le secteur d'activité :

	Proportion de salariés temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de femmes à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	22,4	10,2	43,9	70,8
Industrie	6,5	2	17,7	78,6
Industrie manufacturière	6,3	1,8	17	80,2
Industrie extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	7,9	3,2	24,6	68,5
Construction	4,9	1,6	28,4	71,2
Tertiaire	22	8,6	32,2	83,2
Commerce	17,5	5,6	30,6	83,3
Transports	9,2	4,6	21,5	64,1
Hébergement et restauration	29,9	20,5	38,5	67,2
Information et communication	10,6	5,5	20,5	66,3
Activités financières et d'assurance	12,7	2,2	20	92,8
Activités immobilières	16,1	5	22,7	88,3
Activités scientifiques et techniques	17,6	7,6	28,9	76,8
Education, santé, action sociale	23,9	9,5	30,7	87,1
Autres activités de services	46,1	23	55,5	85,7
Ensemble	18,7	6,6	31	82,5

Source : INSEE, enquête Emploi 2011 ; calculs DARES

En 2011, 82% des salariés à temps partiel sont des femmes et 31% des femmes salariées sont à temps partiel (contre 7% des hommes). Cette situation est malheureusement pérenne depuis la fin des années 70. En effet, depuis 1975, le temps partiel a toujours concerné massivement les femmes : à la fin des années 70, la part des femmes dans les emplois à temps partiel était déjà de 80%. Entre 1975 et 2010, la probabilité de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein est, selon les années, de 7 à 9 fois plus importante pour une femme que pour un homme ; et 8 emplois à temps partiel sur 10 sont occupés par des femmes.

De plus, le nombre d'enfants à charge et leur âge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel. Ainsi, plus de 45% des femmes ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 56% pour celles dont le benjamin a entre 3 et 5 ans⁶³.

La fréquence du travail à temps partiel féminin augmente avec l'âge : en 2010, entre 15 et 29 ans, un quart des femmes en emploi sont à temps partiel, alors qu'elles sont un tiers dans ce cas entre 55 et 64 ans. Pour les hommes le temps partiel est plus développé aux âges extrêmes : environ 10% d'entre eux sont en emploi à temps partiel entre 15 et 29 ans, comme entre 55 et 64 ans, contre 5% entre 30 et 54 ans. L'écart entre les hommes et les femmes est ainsi maximum aux âges intermédiaires.

Le temps partiel est également plus fréquent chez les moins diplômés. 25% des salariés sans diplôme sont à temps partiel contre 20% de ceux ayant un diplôme de niveau baccalauréat. Au total, 20% des salariés à temps partiel ne sont pas diplômés (contre 14% pour les temps complets) et 28% ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 35% des temps complets).

⁶³ Source : INSEE, enquête Emploi 2011 - calculs DARES.

Le temps partiel selon le sexe, l'âge et le diplôme :

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel « subi »	Part dans le temps partiel « choisi »	Part dans le temps complet
Sexe					
Femme	31,0	82,5	80,4	84,5	42,3
Homme	6,6	17,6	19,7	15,5	57,7
Age					
De 15 à 24 ans	26,6	9,8	14,9	7,2	6,2
De 25 à 49 ans	16,7	59,1	58,0	60,3	38,0
De 50 à 54 ans	18,7	13,0	13,4	12,8	13,0
55 ans ou plus	24,6	18,2	13,8	19,8	12,8
Diplôme le plus élevé obtenu					
Supérieur à Bac +2	14,9	15,1	9,5	17,7	19,9
Bac +2	16,9	13,3	6,8	16,5	15,1
Niveau Baccalauréat	19,8	20,7	19,8	21,1	19,3
Niveau inférieur au baccalauréat	18,4	30,9	36,1	28,6	31,5
Aucun diplôme	24,6	20,0	27,9	16,2	14,1
Ensemble	18,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSEE, enquête Emploi 2011 ; calculs DARES

La proportion de salariés à temps partiel s'élève à 27% chez les jeunes et 25% chez les seniors. Au total, 10% des salariés à temps partiel ont moins de 25 ans et 18% plus de 55 ans, contre 6% et 13% respectivement pour les salariés à temps complet.

En outre, comme cela est bien mis en évidence dans le tableau, **il est important de souligner que le travail à temps partiel revêt deux réalités différentes** : certains salariés privilégient cette forme d'emploi par choix personnel (poursuite d'une formation, s'occuper de ses enfants, etc). D'autres souhaiteraient travailler davantage mais ne trouvent pas d'emploi à temps plein ; ils doivent donc se conformer aux contraintes qui leur sont imposées dans leur secteur d'activité.

On parle communément de « temps partiel choisi » dans le premier cas, par opposition au « temps partiel subi » dans le second. L'enquête emploi menée par l'Insee permet une estimation, au niveau national, de ces deux composantes du temps partiel.

Ainsi 32% des salariés à temps partiel (37% des hommes et 31% des femmes) déclarent être à temps partiel faute d'avoir trouvé un travail à temps complet. Ces salariés à temps partiel subi représentent 6% de l'ensemble des salariés (2% pour les hommes et 9% pour les femmes).

Ce sont essentiellement les salariés à temps partiel subi qui occupent des emplois peu qualifiés : 63% sont employés, dont 52% employés chez les particuliers employeurs, et 11% sont ouvriers non qualifiés (contre 5% pour le temps partiel choisi et 7% pour le temps complet). À l'inverse, les salariés à temps partiel choisi sont relativement nombreux à être cadres ou professions intermédiaires (10% et 26% respectivement, contre 4% et 13% pour le temps partiel subi et 20% et 27% pour le temps complet.

Enfin, **pour compléter leurs revenus, certains salariés à temps partiel sont multi actifs** (16%) : 11% exercent le même métier chez plusieurs employeurs (multi employeurs) et 6% exercent différents métiers (multi-métiers). Pour ces salariés multi actifs, le revenu mensuel net moyen passe de 791€ dans leur emploi principal à 1 230€ une fois pris en compte tous leurs emplois (contre 1 997€ pour les temps complets). Ils travaillent au total en moyenne 27,0 heures par semaine, dont 19,8 heures dans leur emploi principal.

La multi activité concerne autant les hommes à temps partiel que les femmes (16,4% et 16,5% respectivement). Elle est très fréquente chez les employés des services directs aux particuliers (35%), mais concerne également assez souvent les agents du nettoyage qui travaillent en entreprise (18%) et les salariés des arts, spectacles et activités récréatives (26%).

k) Le sous-emploi en France : une situation précaire qui touche plus largement les femmes

Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées (au sens du BIT) qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi, et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps.

La proportion de personnes à temps partiel a légèrement augmenté passant de 16,5% en 2003 à 16,8% en 2008 et 17,6% en 2010. Avec la crise, le nombre de personnes en sous-emploi a sensiblement augmenté (1,2 million en 2008). En 2010, 1,5 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 5,9% des personnes ayant un emploi et parmi elles, près de trois sur dix (29,7%) souhaiteraient travailler plus⁶⁴.

En France, le temps partiel est traditionnellement répandu dans certains secteurs comme l'enseignement, les services, les secteurs de la santé, de l'action sociale, de l'hébergement et de la restauration, dans la construction et les activités juridiques, comptables ; mais il est particulièrement répandu parmi les employés, catégorie sociale très féminisée. **Les femmes, représentent plus des deux tiers des personnes en sous-emploi en 2010.**

Une des explications de ce phénomène est le fort taux de féminisation de l'emploi non qualifié (62% en 2010 contre 56% en 1990) dans lequel le temps partiel est particulièrement répandu. Une autre explication est, comme nous l'avons vu précédemment, lorsque nous regardions l'emploi en Europe et la situation particulière des femmes, que la naissance d'un enfant implique pour les femmes en emploi, plus particulièrement pour celles de la tranche d'âge des 30 à 39 ans, une probabilité très élevée de passage au temps partiel, parfois cumulé à du sous-emploi : la France ne déroge pas à la règle !

Cette situation de sous-emploi place, bien évidemment, les individus concernés en difficulté économique et financière voire en situation de précarité. Cette situation difficile aura, indubitablement, des répercussions sur la santé des individus - les femmes en particulier - qui renonceront aux soins pour raison financière ; mais également sur le niveau de leurs futures retraites. Sur ce point particulier, les femmes perçoivent une pension de droit direct environ deux fois moins importante que celles des hommes et représentent 57% des bénéficiaires du minimum vieillesse.

L'enquête Emploi menée par l'INSEE permet de mesurer cette donnée dont les proportions par genre, par âge et par niveau de diplôme sont présentées dans les tableaux et graphiques suivants.

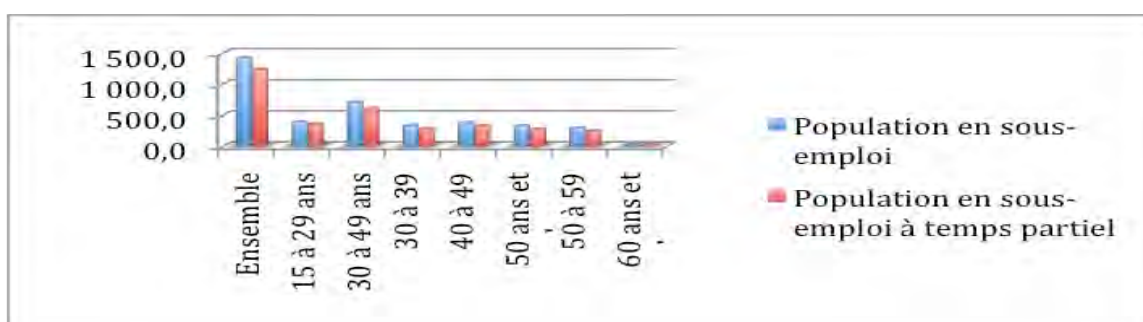
⁶⁴ « Une photographie du marché du travail en 2010 » - INSEE Première n°1391 - Février 2012.

Population en sous-emploi selon le sexe et l'âge regroupé

	Population en sous-emploi	Population en sous-emploi (en milliers)	Population en sous-emploi à temps partiel (en milliers)	Taux de population en sous-emploi	Taux de population en sous-emploi à temps partiel
Ensemble	Ensemble	1425,6	1236,1	5,5	27,7
	Hommes	406,7	261,7	3	32,4
	Femmes	1018,9	974,4	8,3	26,7
15 à 29 ans	Ensemble	387,2	355,3	7,8	42,5
	Hommes	117,2	92,5	4,4	41
	Femmes	270	262,7	11,5	43,1
30 à 49 ans	Ensemble	711,8	606,9	5,1	26,2
	Hommes	191	110,1	2,6	35,7
	Femmes	520,8	496,9	7,9	24,8
30 à 39 ans	Ensemble	333,5	281,7	5	26,9
	Hommes	104,4	62,8	2,9	39,7
	Femmes	229,1	218,9	7,5	24,6
40 à 49 ans	Ensemble	378,3	325,2	5,2	25,7
	Hommes	86,6	47,3	2,3	31,5
	Femmes	291,7	278	8,3	24,9
50 ans et plus	Ensemble	326,6	273,9	4,8	21
	Hommes	98,5	59,1	2,8	21,6
	Femmes	228,1	214,8	7	20,8
50 à 59 ans	Ensemble	292,7	244,2	5	23,7
	Hommes	86,5	50,1	2,9	29,8
	Femmes	206,2	194,1	7,3	22,5
60 ans et plus	Ensemble	33,9	29,7	3,7	10,8
	Hommes	12	9	2,4	8,5
	Femmes	21,9	20,7	5,2	12,2

Source : INSEE – Enquête emploi en continu 2009

Population en sous-emploi selon l'âge



Source : INSEE – Enquête emploi en continu 2009 / Exploitation CESER
Champ : Population en situation de sous-emploi

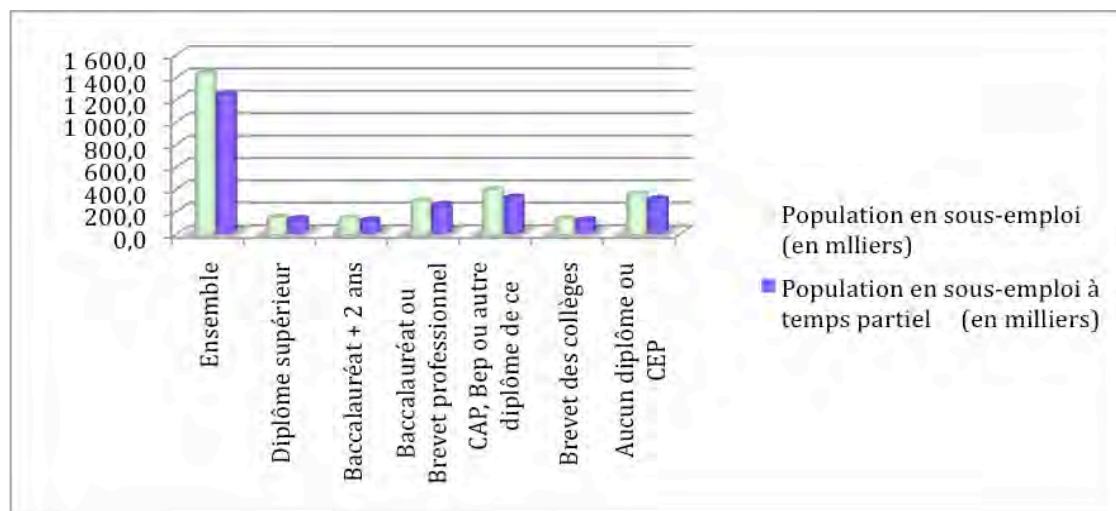
L'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit en deux ans : 8,8% des femmes sont en sous-emploi en 2010, contre 3,3% des hommes, soit un risque de sous-emploi 2,6 fois supérieur en 2010, alors qu'il était de 3,5 en 2008. La crise explique en partie cette réduction des écarts. Le nombre de personnes en situation de chômage technique ou partiel a, en effet, plus que doublé entre 2008 (82000 personnes) et 2010 (196 000), et cette forme particulière du sous-emploi touche dans trois cas sur quatre des hommes.

Population en sous-emploi selon le sexe et le diplôme

	Population en sous-emploi	Population en sous-emploi (en milliers)	Population en sous-emploi à temps partiel (en milliers)	Taux de population en sous-emploi	Taux de population en sous-emploi à temps partiel
DIPLÔME					
Ensemble	Ensemble	1425,6	1236,1	5,5	27,7
	Hommes	406,7	261,7	3	32,4
	Femmes	1018,9	974,4	8,3	26,7
Diplôme supérieur	Ensemble	140,6	127,1	3,1	19,9
	Hommes	38,1	30	1,7	24,2
	Femmes	102,5	97,1	4,5	18,9
Baccalauréat + 2ans	Ensemble	133,8	114,7	3,5	18,4
	Hommes	40,1	26,7	2,3	31,1
	Femmes	93,7	88	4,4	16,3
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	Ensemble	286,6	254	5,9	28,2
	Hommes	72,1	48,1	3	29,1
	Femmes	214,5	205,9	8,5	28
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	Ensemble	387,6	317,8	5,9	31,6
	Hommes	118	62,5	3	34,5
	Femmes	269,6	255,3	10,5	30,9
Brevet des collèges	Ensemble	126,6	116,2	6,6	31
	Hommes	28	19,9	2,9	31,6
	Femmes	98,5	96,2	10,5	30,9
Aucun diplôme ou CEP	Ensemble	350,5	306,4	8,7	33,6
	Hommes	110,4	74,4	4,9	39,5
	Femmes	240,1	231,9	13,5	32,1

Source : INSEE – enquête emploi en continu 2009

Population en sous-emploi selon le diplôme



Source INSEE - Exploitation CESER

En analysant la population en situation de sous-emploi selon le sexe et le diplôme, le CESER constate que les individus sans diplôme, ou ayant un diplôme de niveau V - soit 7 381 000 personnes en France tout de même ! - sont bien plus vulnérables que les autres en termes d'insertion sur le marché du travail et davantage touchés par le sous-emploi, le sous-emploi à temps partiel et à terme, le chômage ; et plus encore, les femmes que les hommes, ce qui complète ce que nous évoquions plus haut.

Or, n'oublions pas combien **le niveau de salaire est déterminant dans le risque de tomber ou non dans la pauvreté** : En 2011, en France, sur 22,3 millions de salariés des secteurs privé et public, 3,6 millions, soit près d'1 salarié sur 6, occupent un emploi à bas salaire, c'est-à-dire un emploi dont le salaire mensuel net est inférieur ou égal aux deux tiers du salaire mensuel net médian. Près des trois quarts des travailleurs pauvres sont salariés et perçoivent un salaire inférieur au seuil de bas salaire⁶⁵, soit 826€ par mois ou encore 85% du SMIC mensuel net.

Pour autant, sur la période 1995-2011, les catégories de salariés sur lesquelles se concentre la population à bas et très bas salaire ont peu évolué.

Il faut cependant souligner que **les femmes battent le triste record en représentant 75% des salariés à bas salaire**⁶⁶.

Le salaire ne reflète pas seulement l'offre et la demande de travail mais détermine aussi le statut social des travailleurs.

Au regard des éléments que nous avons d'ores et déjà pu examinés sur la structure même de l'emploi en France, un premier constat s'impose : les femmes occupent majoritairement des emplois à temps partiels, moins qualifiés et perçoivent donc des revenus moindres.

Néanmoins, les écarts salariaux entre hommes et femmes ont toujours existé et persistent malgré des compétences égales et un poste d'emploi occupé équivalent.

En effet, comme nous le fait remarquer le Ministère du Travail de l'emploi et de la santé⁶⁷, les femmes gagnent 17% de moins que les hommes à temps plein. Tous temps de travail confondus,

⁶⁵ Le seuil de bas salaires correspond à 60 % de la médiane des salaires nets totaux observés au niveau national.

⁶⁶ « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 » - Publication DARES n°068/ octobre 2012.

⁶⁷ « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 » - DARES analyses n°16 – Mars 2012.

l'écart atteint les 27%. Le slogan de 1972 « A travail égal, salaire égal »⁶⁸ n'est pas prêt de disparaître !

l) Les inégalités de salaire homme - femme perdurent

En 2009, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel⁶⁹, les salariés dont le temps de travail est décompté en heures représentent environ 11,4 millions de personnes, soit 90% des 12,6 millions de salariés (hors apprentis et stagiaires). Près de 4,7 millions d'entre eux (41%) sont des femmes.

Parmi ces salariés, notons que la rémunération annuelle moyenne des femmes reste encore inférieure de 24% à celle des hommes, comme nous le montre l'encadré ci-après.

Rémunérations moyennes et écart salarial entre les hommes et les femmes, en 2009

	Effectifs (en millions)	Rémunération moyenne (en euros)		Ecart (en%)
		Hommes	Femmes	
Ensemble des salariés	12,6			
Rémunération annuelle brute				
Dont : salariés à temps complet	10,5	33 251	24 359	27
rémunération annuelle brute		34 418	28 429	17
Salariés dont le temps de travail n'est pas décompté en heures	1,2			
Rémunération annuelle brute		65 138	52 569	19
Salariés dont le temps de travail est décompté en heures	11,4			
Rémunération annuelle brute		29 644	22 426	24
Rémunération annuelle brute de base		24 687	19 566	21
Salaire horaire brut		16,9	14,5	14
Salaire horaire brut de base		14,6	12,9	12

Source : INSEE- DARES – Ecmoss 2009

Lecture : en 2009, la rémunération annuelle brute des hommes s'élève à 33 251 euros en moyenne, celle des femmes (24 359 euros) lui est inférieure de 27%. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'écart de rémunération annuelle brute s'élève à 24% et l'écart de salaire horaire brut à 14%.
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

En outre, si nous choisissons d'isoler les différents facteurs en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », les femmes gardent toujours une probabilité 1,3 fois plus élevée que les hommes de toucher un bas salaire.⁷⁰

Les facteurs expliquant cette situation sont multiples. D'une part, le temps partiel, nettement plus répandu parmi les femmes que parmi les hommes (31% contre 7%), constitue un facteur important des différences de rémunération mensuelle ou annuelle. D'autre part, le temps de travail des hommes est aussi accru par les heures supplémentaires qu'ils effectuent plus souvent que les femmes. En 2009, 53% des hommes ont perçu une rémunération pour heures supplémentaires (ou complémentaires, pour les salariés à temps partiel) contre 37% des femmes.

⁶⁸ Le principe « à travail égal, salaire égal », selon lequel l'employeur est tenu à une égalité des rémunérations pour l'ensemble des salariés placés dans une même situation, a été posé pour la première fois dans un arrêt de principe de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 29 octobre 1996 (Cass. soc. 29 octobre 1996, n°92-43.680).

⁶⁹ Ensemble de l'économie hors agriculture et emploi public dans les secteurs non marchands (administration publique, éducation, santé et action sociale).

⁷⁰ « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 » - Publication DARES n°068/ octobre 2012.

Pourtant, en comparant les salaires horaires, c'est-à-dire indépendamment de la durée rémunérée, les femmes perçoivent encore 17% de moins que les hommes !

Si l'on tient compte des différences de statut d'emploi (cadre, employé, ouvrier), d'expérience, de qualification (niveau de diplôme) et de secteur d'activité (éducation ou finance) environ 10% de l'écart demeure inexpliqué. Cette différence de traitement se rapproche d'une mesure de la discrimination pure pratiquée par les employeurs à l'encontre des femmes ; celle-ci serait de l'ordre de 6 ou 7%.

Cependant, d'autres facteurs peuvent entrer en jeu et justifier partiellement ce phénomène, à l'instar de la situation familiale, des interruptions de carrière ou du domaine du diplôme possédé. Par exemple, le CEREQ et le Ministère de l'Education nationale ont constaté que les filles s'orientaient peu vers les formations techniques et scientifiques alors même que les perspectives d'emploi, dans un premier temps, et, ensuite, les déroulements de carrière y sont très intéressants pour elles⁷¹.

Les écarts de salaire, pour un équivalent temps plein⁷², dépendent aussi de la catégorie sociale. En effet, l'inégalité des salaires entre hommes et femmes est la plus forte chez les cadres (21%) et donc parmi les salaires les plus élevés : plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important ; les premières étant beaucoup moins nombreuses dans le haut de l'échelle. A l'inverse, l'écart le plus faible se trouve parmi les employés (7%), plus particulièrement chez ceux employés dans la fonction publique (4%), une catégorie majoritairement féminisée.

Malgré cela, nous pouvons nous réjouir que dans certains secteurs peu féminisés tels que la construction et le transport, le salaire horaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes car elles y occupent majoritairement des postes qualifiés, donc mieux rémunérés (respectivement l'écart de salaire est de -5% dans le bâtiment et travaux publics et -4% dans le transport en faveur des femmes).

⁷¹ Source CEREQ, Enquête « Orientation active vers les carrières scientifiques » réalisée dans la cadre d'une évaluation d'une expérimentation sociale « Hippocampe S », soutenue par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse.

⁷² Les salaires en équivalent temps plein permettent de prendre en compte les emplois à temps complet et à temps partiel. On transforme un salaire obtenu à temps partiel en déterminant à quel niveau il aurait été si l'emploi avait été à temps plein.

Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2009 selon les caractéristiques des postes

Catégorie socioprofessionnelle*	Répartition (en %)		Salaire horaire moyen des hommes (en euros)	Écart de salaire horaire (en %)
	Hommes	Femmes		
Cadre	13	9	32,1	21
dont :				
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	5	5	37,1	23
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	6	2	29,4	13
Autres cadres	2	2	37,1	30
Professions intermédiaires	23	22	18,3	8
dont :				
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	7	13	18,6	8
Techniciens contremaîtres et agents de maîtrise	14	3	18,1	11
Autres professions intermédiaires	2	6	17,8	7
Employés	13	50	13,4	7
Dont :				
Employés civils, employés dans la fonction publique	2	9	12,8	4
Agents de surveillance	2	0	12,9	-
Employés administratifs d'entreprise	5	22	15,0	9
Employés de commerce	3	11	12,3	8
Personnels des services directs aux particuliers	2	8	11,7	7
Ouvriers	50	18	13,4	14
dont :				
Ouvriers qualifiés (y compris chauffeurs)	37	7	13,8	7
Ouvriers non qualifiés	13	11	12,3	11

Source : INSEE – DARES Ecmoss 2009

* CSP ayant été modifié en 2009.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel dont le temps partiel est décompté en heures, hors apprentis et stagiaires ; France métropolitaine.

Lecture : en 2009, 13% des hommes et 9% des femmes salariés sont cadres ; le salaire horaire des femmes cadres est inférieur en moyenne de 21% à celui des hommes cadres.

Si l'on prend en compte les 1% les mieux rémunérés, la situation s'aggrave davantage : les femmes gagnent au mieux 5 472€ contre 8 624€ pour les hommes, c'est-à-dire un salaire équivalent à 63% de celui des hommes⁷³. **Le CESER ne saurait se satisfaire de cette situation et incite donc à la mise en place d'une politique de formation permettant à la fois une prise de conscience de l'ensemble et la mise en place de politiques opérationnelles pour résorber ces différences salariales.**

⁷³ INSEE- DADS - année des données : 2008, salariés du secteur privé et semi-public.

II.3 En Midi-Pyrénées

Lors de l'élaboration de cet avis, le CESER Midi-Pyrénées a eu l'opportunité d'entendre le Directeur de l'INSEE Midi-Pyrénées⁷⁴ afin qu'il nous présente les tendances lourdes ainsi que les caractéristiques de l'emploi en région.

Avertissement :

Le CESER Midi-Pyrénées a fait le choix de s'appuyer sur les données statistiques fournies par l'INSEE et il est nécessaire de rappeler que les zones d'emploi, qui partitionnent Midi-Pyrénées, ont été redéfinies en 2010. Au lieu des 18 zones existantes qui dataient de 1993-94, 16 nouvelles zones d'emploi ont été définies en région, parfois même autour de pôles situés en dehors de la limite géographique régionale. Ainsi, celle de Toulouse déborde sur le Languedoc-Roussillon, alors que l'ouest du Gers et le nord du Lot sont rattachées aux zones d'emploi de Mont-de-Marsan et de Brive.

Nous nous proposons de restituer les éléments qui nous paraissent les plus spécifiques ci-après et d'en faire notre propre lecture.

a) Midi-Pyrénées : une région où la population active augmente en nombre

Au 1^{er} janvier 2010, Midi-Pyrénées compte 2 889 000 habitants. La population de Midi-Pyrénées s'accroît à un rythme annuel près de deux fois supérieur à celui de la France métropolitaine essentiellement du fait d'un apport migratoire soutenu. Ce dynamisme démographique est particulièrement net au niveau de l'aire urbaine de Toulouse et en Tarn-et-Garonne.

Midi-Pyrénées est, après le Languedoc-Roussillon, la région de France où la croissance démographique a été la plus forte depuis 1999 : +1,15% en moyenne annuelle contre +0,62% dans l'ensemble de la France métropolitaine.

La région a ainsi gagné 29 300 personnes par an depuis 1999, dont seulement 2 800 par excédent des naissances sur les décès.

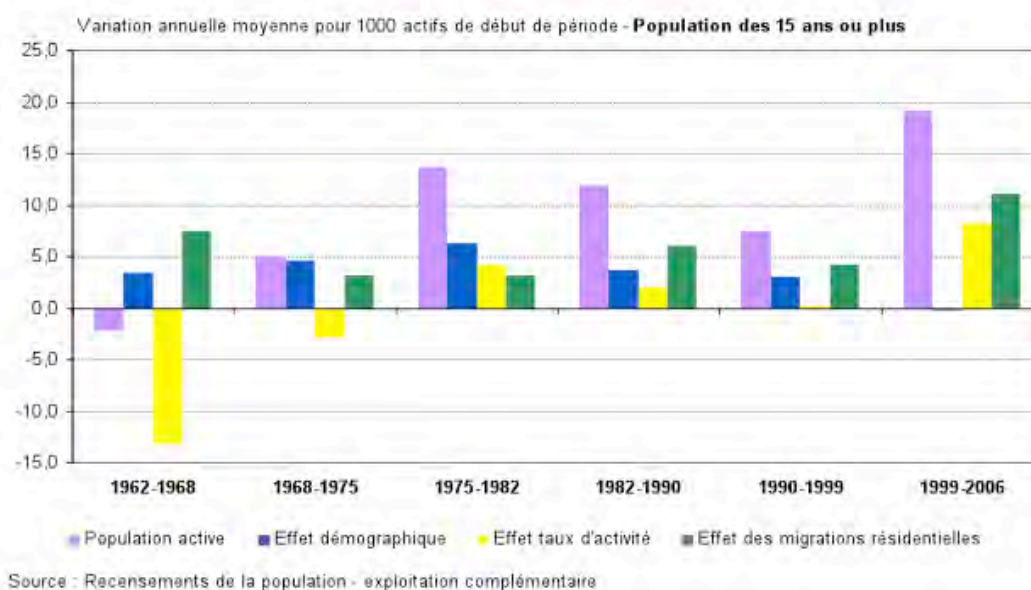
L'excédent de population dû au solde naturel est faible : +0,11% en moyenne annuelle depuis 1999, contre +0,39% en France. En Midi-Pyrénées, seul le département de Haute-Garonne bénéficie d'un solde naturel excédentaire. La natalité est en effet moins élevée en Midi-Pyrénées qu'en France (mortalité élevée et femmes en âge d'avoir des enfants moindre).

Comme au cours de la décennie précédente, **l'essentiel de la croissance démographique résulte donc, d'arrivées beaucoup plus nombreuses que de départs et cet apport migratoire soutenu s'amplifie** : la croissance démographique de la région a été très forte entre 1999 et 2010 : + 1,1% par an, soit 32 000 habitants de plus chaque année, dont 0,1% dû au solde naturel et 1% dû au solde apparent des entrées/sorties⁷⁵. D'ailleurs, la population active y augmente aussi fortement et rapidement avec un rythme de croissance annuel autour de 16 000 actifs. C'est ce que nous le montre le graphique qui suit.

⁷⁴ Audition de M. GROUTHIER, Directeur de l'INSEE MIP accompagné de M. BALLEST, Chef de la division Conjoncture au CESER le 22 mars 2012.

⁷⁵ « Evolution de la population de 1999 à 2010 : comparaisons régionales » - INSEE, recensement populations.

Composantes de l'évolution de la population active depuis 1962
Approche "socio-démographique"



Les migrations résidentielles impactent donc fortement l'évolution de la population active. Alors que la région accueillait 70 000 actifs supplémentaires entre les années 1990 et 1999, ce sont plus de 180 000 actifs qui sont venus gonfler les rangs midi-pyrénéens entre 1999 et 2008. Au dernier recensement de 2008, la région comptait 1 317 000 actifs ; **avec un rythme de croissance annuel autour de 16 000 actifs, Midi-Pyrénées comptait environ 1 360 000 actifs en 2011.**

Des scénarios de projection de l'INSEE nous indiquent même qu'à l'horizon 2030⁷⁶, Midi-Pyrénées serait l'une des deux régions – avec Languedoc Roussillon - qui verrait sa population active augmenter fortement (+15%). La population âgée de 30 à 49 ans serait en grande partie responsable de ce phénomène, dynamisée par les migrations préalables de jeunes à l'âge des études.

Deux faits importants caractérisent la région :

- **les échanges migratoires entre Midi-Pyrénées et chacune des autres régions de France se font tous au bénéfice de la région,**
- Midi-Pyrénées, comme l'ensemble des régions du sud, bénéficie de soldes migratoires positifs à tous les âges, et plus particulièrement pour les 30-39 ans. **Cependant, les entrants sont nettement plus jeunes en Midi-Pyrénées que dans la plupart des autres régions, et notamment que dans les autres régions très attractives :** le taux annuel moyen de migration nette des 20-29 ans est de 80/10 000 dans la région, contre 23/10 000 en Languedoc et 4/10 000 en Aquitaine.

L'Île-de-France, qui a un solde migratoire global négatif, est la seule région de France à accueillir plus de jeunes que Midi-Pyrénées.⁷⁷

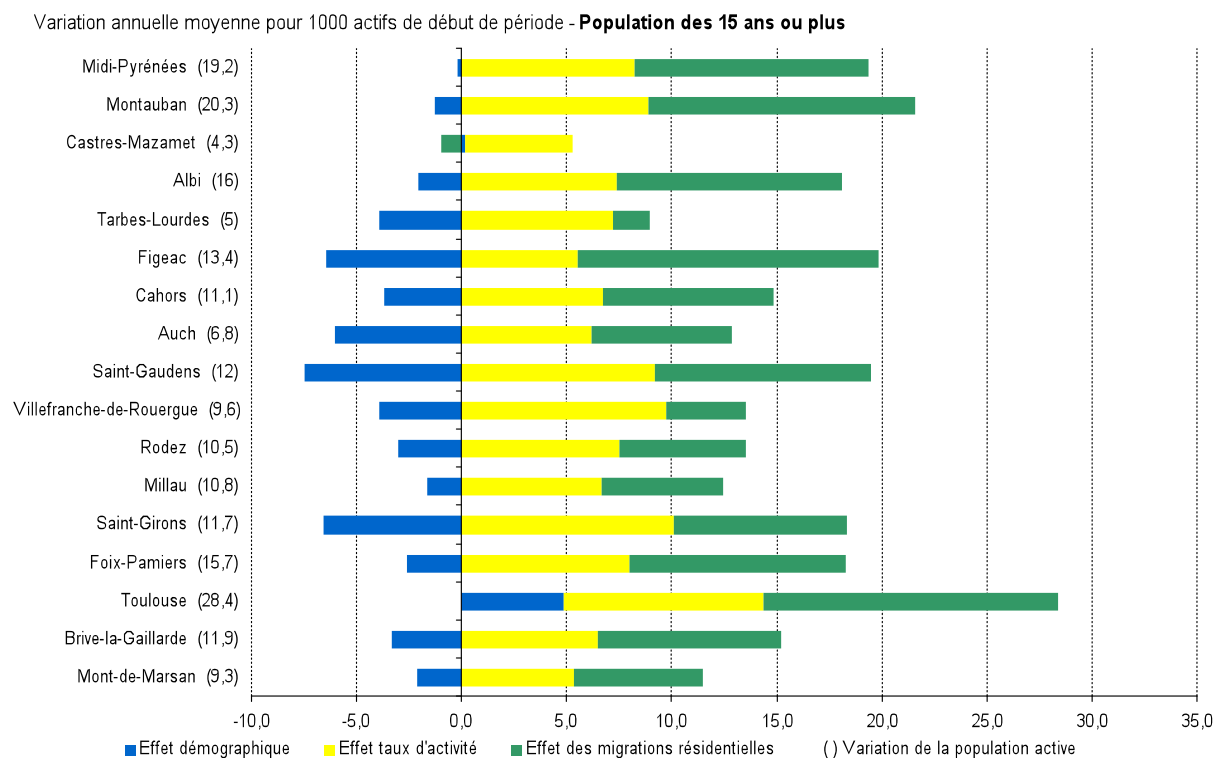
⁷⁶ INSEE Première n°1371 – « La population active en métropole à l'horizon 2030 » - octobre 2011.

⁷⁷ CRIES- « Qui sont les Midi-pyrénéens aujourd'hui ? ».

b) Une situation cependant contrastée suivant les territoires

Malgré sa vitalité démographique, Midi-Pyrénées reste l'une des régions françaises les moins densément peuplées (63 habitants par km²) et présente un caractère rural marqué en dehors de l'aire urbaine de Toulouse.

Composantes de l'évolution de la population active entre 1999 et 2006
Approche "socio-démographique"



En 2007, plus de 500 000 jeunes de 15 à 29 ans résident en Midi-Pyrénées, soit 18% de sa population. L'arrivée importante de jeunes n'empêche pas le vieillissement de la population. Force est de constater dans le graphique ci-dessus que, dans tous les départements hormis celui de Toulouse, l'effet démographique est négatif. Ceci s'explique par le fait qu'une partie de la population de ces départements, essentiellement des jeunes, migre vers les villes où il y a des universités.

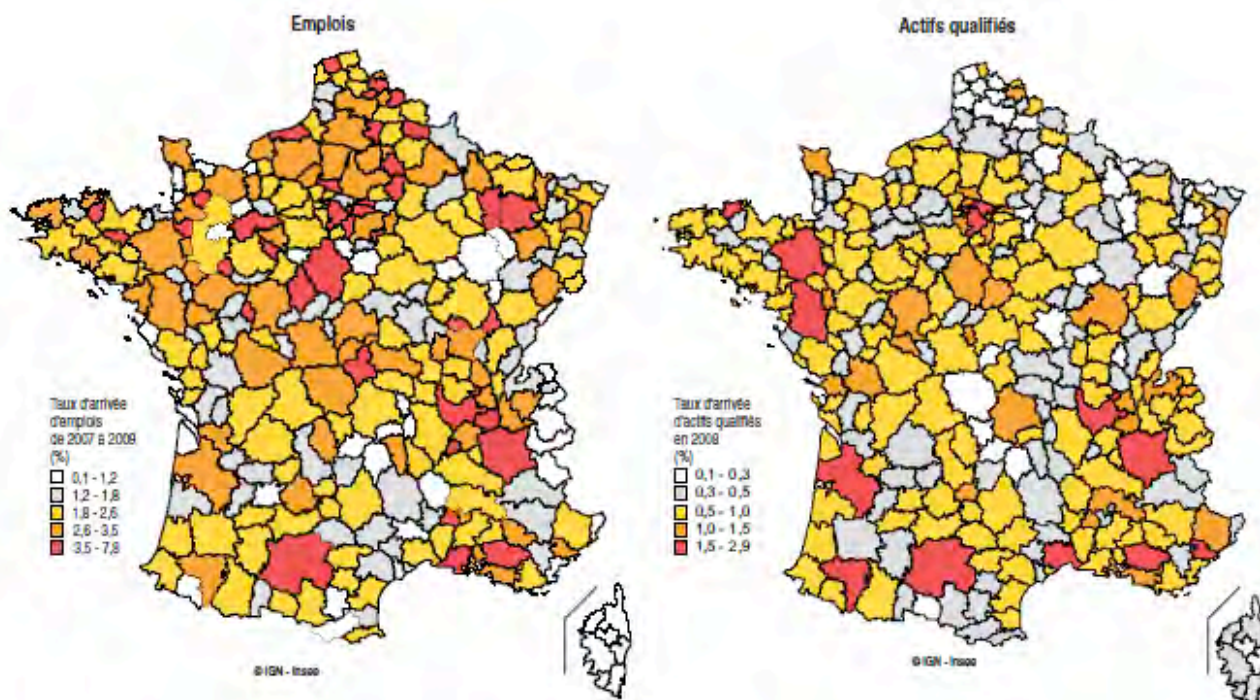
La population se retrouve alors fortement concentrée autour de la capitale régionale : la Haute-Garonne regroupe ainsi à elle seule 43% des habitants de la région sur moins de 14% de sa superficie.

A contrario, les trois départements les plus ruraux (Lot, Gers, Aveyron) sont aussi les plus âgés : près d'un habitant sur quatre y a plus de 65 ans.

Cela a forcément une incidence importante sur l'emploi ; en effet, la zone d'emploi de Toulouse se démarque par un haut niveau d'attractivité productive⁷⁸, comme nous le montrent les graphiques qui suivent.

⁷⁸ L'**attractivité économique productive** est, selon l'INSEE, la capacité d'un territoire à attirer des activités nouvelles et des facteurs de production. Elle est mesurée par l'arrivée d'emplois sur le territoire. L'autre enjeu économique fort pour les territoires est l'**attractivité économique résidentielle** qui consiste à attirer des revenus.

Des arrivées d'emplois qualifiés dans les grandes métropoles :



Source : INSEE, Clap, Lifi 2007 à 2009, recensement de la population 2008

Très concrètement, cela signifie que, pour la zone d'emploi de Toulouse, il faudrait que l'offre d'emploi augmente au minimum d'environ 5% tous les ans - soit environ 16 000 emplois par an tout de même ! - pour que le nombre de chômeurs se stabilise.

c) Les spécificités de l'emploi en Midi-Pyrénées

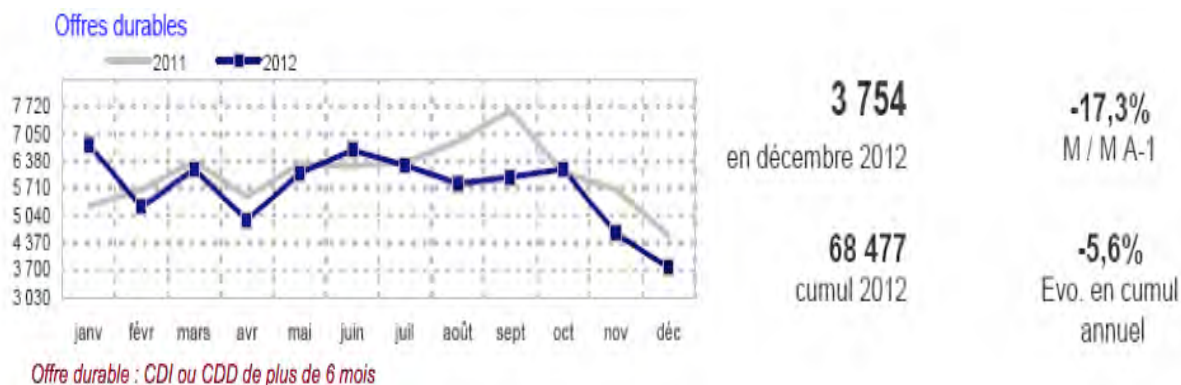
Dynamisme des offres d'emploi en Midi-Pyrénées



Les revenus disponibles localement peuvent être importés à travers la présence, temporaire ou permanente, de certaines personnes.

En dix ans, ce sont 155 000 emplois supplémentaires qui ont été créés, essentiellement dans le secteur marchand non agricole. Le CESER pointe d'ailleurs la disparition de 15 000 emplois dans le secteur agricole (pour la plupart, il s'agit d'exploitations qui ne trouvent pas de repreneurs), ce qui représente un chiffre important.

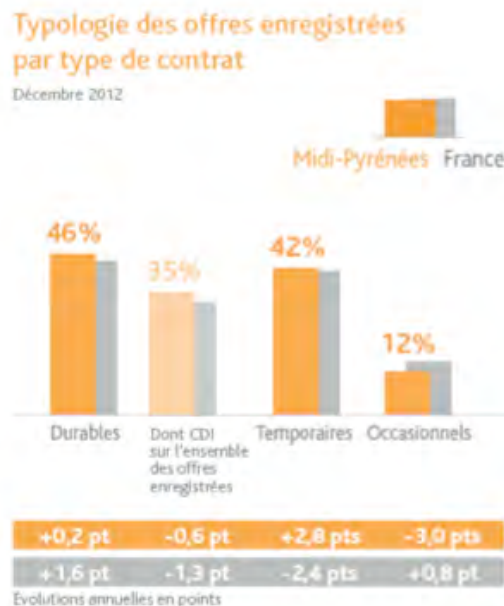
Sur l'année 2012, 154 000 offres d'emploi ont été collectées par Pôle Emploi, soit une baisse de -7,3% par rapport à 2011. Cependant, les offres « durables » d'emploi semblent avoir mieux résisté en diminuant dans une moindre mesure (-5,6% sur l'année 2012).



Source : Audition du Directeur Pôle Emploi Midi-Pyrénées du 7 mars 2013 au CESER

Malgré cela, il est à noter qu'en décembre 2012, 46% des offres d'emploi sont « durables » avec 35% des offres en CDI particulièrement pour les secteurs des banques/ assurances/ immobilier.

Sur ces deux données, la région Midi-Pyrénées conserve une position favorable par rapport à la moyenne nationale .



Source : Audition du Directeur Pôle Emploi Midi-Pyrénées du 7 mars 2013 au CESER.

Le niveau et les tendances lourdes

Nombre de personnes en emploi en Midi-Pyrénées		1998		2008		Evolution 1998-2008 (arrondie)
		Nombre	Structure (en% de l'emploi total)	Nombre	Structure (en% de l'emploi total)	
Emploi salarié	Agriculture	10 441	1%	9 216	1%	-1 000
	Industrie	147 685	14%	149 697	13%	2 000
	Construction	48 412	5%	69 784	6%	21 000
	Tertiaire marchand	357 637	35%	454 347	38%	97 000
	Tertiaire non marchand	312 283	30%	353 848	30%	42 000
	Ensemble salariés	876 458	85%	1 036 892	88%	160 000
	<i>Dont SMNA</i>	553 734	54%	673 828	57%	120 000
Emploi non salarié	Agriculture	56 289	5%	42 877	4%	-13 000
	Industrie	8 102	1%	7 474	1%	-1 000
	Construction	14 525	1%	18 320	2%	4 000
	Tertiaire marchand	54 314	5%	56 954	5%	3 000
	Tertiaire non marchand	19 119	2%	21 023	2%	2 000
	Ensemble non salariés	152 349	15%	146 648	12%	-6 000
Emploi total	Agriculture	66 730	6%	52 093	4%	-15 000
	Industrie	155 787	15%	157 171	13%	1 000
	Construction	62 937	6%	88 104	7%	25 000
	Tertiaire marchand	411 951	40%	511 301	43%	99 000
	Tertiaire non marchand	331 402	32%	374 871	32%	43 000
	Ensemble	1 028 807	100%	1 183 540	100%	155 000

Source INSEE, Estimations d'emplois localisés (Estel)

Note de lecture : Les données présentées s'arrêtent en 2008, juste avant le début de la crise financière et économique que l'ensemble des pays a connu. Ces données représentent les personnes en emploi au sens du BIT ; leur volume de travail (temps plein/ temps partiel) n'est donc pas pris en considération.

La répartition de l'emploi en Midi-Pyrénées se fait comme suit :

- 1 036 892 salariés, dont 1/3 dans le secteur non marchand⁷⁹ qui comprend l'emploi public mais également le secteur associatif qui compte 9 194 associations employeurs et 94 724 salariés associatifs soit 11,9% de l'emploi du secteur privé en 2009⁸⁰ ;
- 146 648 non salariés, principalement dans les secteurs agricole et tertiaire non marchand.

En 2010, près de 84 000 personnes, salariées ou actifs familiaux, participent régulièrement à l'activité agricole en Midi-Pyrénées. Elles étaient 118 000 en 2000 et un peu plus de 182 000 en 1988 ; soit plus d'une personne sur deux qui a quitté le secteur agricole en l'espace de 20 ans. Les exploitations agricoles de petite taille restent relativement nombreuses en Midi-Pyrénées : elles représentent 45% de l'ensemble des exploitations agricoles en 2010 (33% au niveau national) et dépassent même 50% dans les départements de la chaîne pyrénéenne⁸¹.

⁷⁹ Le secteur non marchand est un secteur de l'économie française qui comprend les collectivités territoriales (mairies, régions, etc), les autres personnes morales de droit public (établissements publics nationaux administratifs ou industriels et commerciaux, groupements d'intérêt public,...), les personnes morales de droit privé mais chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM, ordres professionnels, etc), les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, comités d'entreprise, syndicats professionnels, etc), les structures d'insertion (ateliers et chantiers d'insertion).

⁸⁰ « Les associations en Midi-Pyrénées : repères et chiffres clés » - Publication du réseau associatif Recherches et Solidarités éditée en collaboration avec l'ACOSS- URSSAF, la CCMSA, l'Association des Régions de France (ARF) et la Caisse des dépôts et consignations - Octobre 2011.

⁸¹ « L'année économique 2011 – Midi-Pyrénées » - Dossiers de l'INSEE n°156 – juin 2012.

Malgré cela, pour l'année 2010, Midi-Pyrénées est toujours la première région de France par le nombre d'exploitations, bien qu'une sur cinq ait disparu entre 2000 et 2010.

A contrario, le secteur de la construction s'est plutôt bien porté dans notre région avec 25 000 emplois (salariés et non salariés) créés en dix ans.

En effet, une forte croissance démographique conjuguée à la baisse du nombre d'occupants par logement ont pour conséquences immédiates l'augmentation importante du nombre de résidences principales (11% en cinq ans et demi contre 7% pour la population des ménages). Par ailleurs, le nombre moyen d'occupants d'un logement décroît régulièrement en raison de plusieurs facteurs : diminution du nombre d'enfants par famille, ruptures d'union, espérance de vie plus grande chez les femmes que chez les hommes. Les personnes vivant seules sont toujours plus nombreuses.

La ZE de Toulouse reste la plus attractive de la région dans ce domaine. Pour preuve, même pendant la crise, le secteur de la construction, pour la ZE de Toulouse, de 2008 à 2009, a connu une hausse de 2,2% de l'emploi alors qu'il accusait une baisse de 1% dans l'ensemble des 15 autres zones d'emploi couvrant la région⁸².

Enfin, le secteur de l'Industrie en Midi-Pyrénées se porte bien lui aussi avec 19 000 offres collectées dont 34% d'offres « durables » (une grande majorité en CDI). Nous vous proposons, d'ailleurs, de porter un focus particulier sur ce secteur en nous appuyant sur les auditions que nous avons pu avoir en la matière.

⁸² « Seize zones d'emploi pour caractériser l'emploi en Midi-Pyrénées en 2010 » - publication INSEE et DIRECCTE de Midi-Pyrénées – Mars 2012.

d) Zoom sur l'emploi industriel en Midi-Pyrénées

Point d'étape sur le Grenelle de l'emploi industriel lancé par l'UIMM Midi-Pyrénées⁸³

En septembre 2011, l'Union des industries et des métiers de la métallurgie en Midi-Pyrénées, a lancé une démarche innovante qui partait du constat suivant : le secteur de l'Industrie souffre d'un déficit d'image et peine à recruter dans les bassins d'emploi de la région alors même que les emplois existent. En effet, l'UIMM Midi-Pyrénées a enquêté auprès de plus de 423 entreprises de la métallurgie en région et 9 000 personnes devront être recrutées en région d'ici deux ans pour faire face à la hausse des cadences de production, dont 4 000 pour 2013 avec la répartition qui suit : 35% de techniciens, 42% d'ouvriers et 23% d'ingénieurs.

Les principaux objectifs de ce Grenelle étaient donc les suivants :

- aider les entreprises du secteur à répondre à leurs besoins en recrutement,
- attirer les jeunes vers ces métiers et les former,
- arriver à produire dans les délais tout en faisant appel aux talents de la région.

Le 29 février 2012, l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) Midi-Pyrénées, le Rectorat, Pôle Emploi, le président de la Région et le préfet de Région ont présenté les outils et actions mis en œuvre à destination des chefs d'entreprise.

Une nouvelle méthodologie de recrutement a tout d'abord été instaurée, au plus près des territoires et des besoins des entreprises. Après avoir réuni entreprises et partenaires de l'emploi et de la formation par département et bassin d'emploi pour analyser les besoins en recrutement, des candidats ont été sélectionnés par Pôle Emploi et leur formation financée en lien avec l'embauche. Actuellement le secteur compte plus de 1.700 entreprises et près de 80.000 salariés en Midi-Pyrénées ; ce sont 106 PME qui sont inscrites dans ce dispositif, représentant 1 284 recrutements sur deux ans.

Le deuxième défi consiste à renforcer l'attractivité des formations industrielles : les formations existent, notamment dans l'apprentissage, mais le défi est d'y attirer les élèves.

Un outil multimédia de communication, « le Kitcom », a été spécifiquement mis en place pour présenter les métiers et les formations existants dans le secteur et les entreprises qui recrutent, à destination des prescripteurs de formation dans leur ensemble : établissements, Pôle Emploi, missions locales, entreprises d'insertion, etc.

Autre outil mis en place : « L'Accélérateur de compétences », plate-forme couvrant les emplois de demain dans la métallurgie, l'aéronautique, le spatial et les systèmes embarqués.

L'objectif est de former rapidement des demandeurs d'emploi ou de développer les compétences de salariés.

Enfin, derniers outils instaurés, à destination des chefs d'entreprises : des nouvelles méthodes de recrutement telles que les réunions départementales qui visent à recruter au niveau du bassin d'emploi ou du département en associant les chefs d'entreprises des PME et Pôle Emploi, qui sont combinées à la MRS (méthode de recrutement par simulation) qui vise, elle, à repérer chez un candidat des habiletés nécessaires au poste de travail en ignorant l'âge, le sexe, l'expérience ou le diplôme.

△ Un point d'étape sur ce Grenelle de l'Emploi industriel nous a été présenté par l'UIMM Midi-Pyrénées. Plus d'éléments d'informations sont donc présentés et développés en détail dans la partie « Expérimentations » de cet avis.

⁸³ Audition de Monsieur ALMANSA, Directeur Emploi - Formation à l'UIMM Midi-Pyrénées 21 février 2013.

e) La structuration de l'emploi en Midi-Pyrénées

Emploi salarié régional					
Evolutions 1998-2008					
Nombre de personnes salariées en Midi-Pyrénées					
Secteurs NA 38	1998		2008		Evolution 1998-2008 (arrondie)
	Nombre	Structure (en % de l'emploi salarié total)	Nombre	Structure (en % de l'emploi salarié total)	
AZ-Agriculture, sylviculture et pêche	10 441	1%	9 216	1%	-1 200
Industrie	147 685	17%	149 697	14%	2 000
DE-Extr., énerg., eau, gestn déch. & dépol.	14 744	2%	16 964	2%	2 200
Industrie manufacturière	132 941	15%	132 733	13%	-200
CA-Fab. aliments, boiss. & prdts base tabac	24 190	3%	24 688	2%	500
CB-Fab. textiles, ind. hab., cuir & chauss.	13 119	1%	4 965	0%	-8 200
CC-Travail bois, ind. papier & imprimerie	8 836	1%	7 529	1%	-1 300
CD-Cokéfaction et raffinage	86	0%	46	0%	0
CE-Industrie chimique	4 194	0%	4 099	0%	-100
CF-Industrie pharmaceutique	1 205	0%	1 650	0%	400
CG-Fab. ps caou., plas., aut. ps mi. non m.	9 899	1%	9 810	1%	-100
CH-Métallurgie & fab. ps mét. sauf machines	15 380	2%	16 928	2%	1 500
CI-Fab. prod. informat., électroniq. & opt.	8 864	1%	7 414	1%	-1 500
CJ-Fabrication d'équipements électriques	5 524	1%	5 213	1%	-300
CK-Fabric. de machines & équipements n.c.a.	4 953	1%	4 843	0%	-100
CL-Fabrication de matériels de transport	25 895	3%	35 064	3%	9 200
CM-Aut. ind. manuf.; répa. & inst. de mach.	10 796	1%	10 484	1%	-300
FZ.Construction	48 412	6%	69 784	7%	21 400
Tertiaire marchand	357 637	41%	454 347	44%	96 700
GZ-Commerce	108 754	12%	127 627	12%	18 900
HZ-Transports et entreposage	49 391	6%	50 820	5%	1 400
IZ-Hébergement et restauration	23 312	3%	32 045	3%	8 700
JA-Édition, audiovisuel et diffusion	5 806	1%	6 650	1%	800
JB-Télécommunications	7 213	1%	6 325	1%	-900
JC-Act. informatique & services d'information	7 690	1%	15 335	1%	7 600
KZ-Activités financières et d'assurance	22 482	3%	27 138	3%	4 700
LZ-Activités immobilières	6 411	1%	8 160	1%	1 700
MA-Act. juri., compta., gest., arch., ingé.	20 833	2%	40 455	4%	19 600
MB-Recherche-développement scientifique	9 158	1%	11 045	1%	1 900
MC-Autres act. spécial., scientif. et tech.	5 240	1%	7 379	1%	2 100
NZ-Act. de svces administratifs & soutien	42 916	5%	63 848	6%	20 900
RZ-Arts, spectacles & activités récréatives	9 340	1%	10 338	1%	1 000
SZ-Autres activités de services	21 021	2%	23 876	2%	2 900
TZ-Act. ménages: empl., prod. pr us. propre	17 961	2%	23 175	2%	5 200
UZ-Activités extra-territoriales	109	0%	131	0%	0
Tertiaire non marchand	312 283	36%	353 848	34%	41 600
OZ-Administration publique	107 740	12%	124 157	12%	16 400
PZ-Enseignement	72 072	8%	70 268	7%	-1 800
QA-Activités pour la santé humaine	65 761	8%	71 026	7%	5 300
QB-Héb. méd.-soc. & soc. & ac. soc. ss héb.	66 710	8%	88 397	9%	21 700
Total emploi salarié	876 458	100%	1 036 892	100%	160 400

Note de lecture : les secteurs surlignés en jaune sont ceux qui ont perdu le plus d'emploi et les secteurs surlignés en vert sont ceux qui ont vu leur nombre d'emplois croître le plus fortement, sur la période observée (1998 -2008).

Midi-Pyrénées est une région de tradition agricole où les activités de recherche et développement et de construction aéronautique et spatiale sont fortement ancrées. En conséquence, les agriculteurs, les personnels de recherche, les informaticiens, les ingénieurs et les cadres de l'industrie sont proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble des régions de province.

Le tertiaire marchand est un secteur hautement créateur d'emploi pour notre région, depuis dix ans. En effet, ce sont près de 99 000 emplois, salariés et non salariés, qui ont été créés et le secteur du commerce y a la part belle avec 18 900 emplois supplémentaires.

Nous constatons également que les personnels de santé sont relativement plus nombreux en région (+ 5 300), tout comme ceux de l'action sociale et culturelle⁸⁴ (+21 700).

Ainsi, Midi-Pyrénées présente, à peu de choses près, les mêmes caractéristiques qu'au niveau

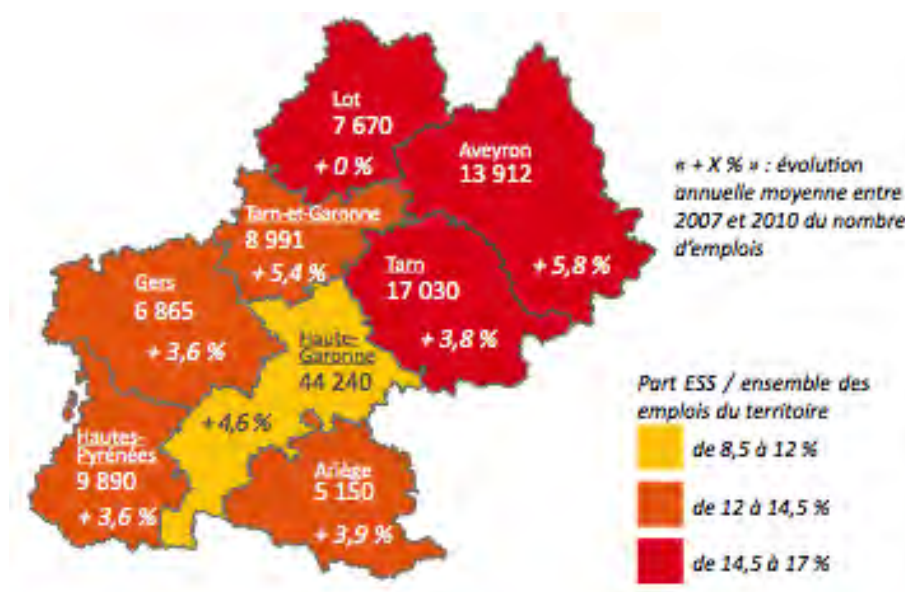
⁸⁴ Moniteurs, éducateurs, surveillants, animateurs de loisirs, etc.

national : les secteurs de la santé, de l'action sociale, culturel et sportif, ainsi que les services aux particuliers occupent beaucoup d'actifs.

Enfin, nous n'oublions pas d'évoquer le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) en Midi-Pyrénées qui accentue sa présence sur le territoire tant en nombre d'établissements (12 250 établissements employeurs) que d'emplois (114 000 salariés). Ainsi, l'ESS représente 11,7% de l'emploi régional et 16,1% de l'emploi privé et montre une progression annuelle moyenne de 4,1% du nombre de salariés et 2,8% du nombre d'établissements employeurs entre 2007 et 2010⁸⁵.

Cela démontre que ce secteur présente une capacité de résistance et un dynamisme non négligeable malgré un contexte de crise qui dure depuis 2008 et qui fragilise l'ensemble de l'activité économique régionale.

Nombre d'emplois de l'ESS par département



Source : INSEE, CLAP 2010, DADS 2007 à 2010. Traitement : Observatoire régional de l'ESS et CRESS Midi-Pyrénées

Champ : effectifs au 31/12 (CLAP) ; nombre de postes au 31/12 (DADS)

Selon les départements, la variation de la part de l'ESS dans l'ensemble des emplois est plus importante que pour les établissements. Avec 8,7%, c'est la Haute-Garonne qui a la part la plus faible. Les départements où la part des emplois fournis par l'ESS est la plus forte sont l'Aveyron (16,6%), le Tarn (16,4%) et le Lot (16%).

L'Aveyron et le Tarn-et-Garonne sont les territoires où les emplois de l'ESS ont progressé le plus fortement avec respectivement +5,8% et +5,4% en moyenne chaque année. Les emplois de l'ESS dans le Lot sont stables sur les 4 ans, et les autres départements connaissent une évolution supérieure à +3%.

Comme nous l'avons déjà noté, l'économie sociale et solidaire regroupe des structures aux statuts juridiques divers mais précis : coopératives, mutuelles, fondations et associations.

Pour ces dernières plus particulièrement, le CESER insiste sur le poids du secteur associatif qui, en

⁸⁵ « Panorama de l'Économie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées »- Edition 2012 n°2 – Chambre régionale de l'ESS de Midi-Pyrénées.

créant 25 000 emplois⁸⁶ en Midi-Pyrénées depuis l'an 2000, a lui aussi participé au développement économique du territoire, notamment pendant la crise ce qui ne fut pas le cas de l'emploi privé. Cette croissance régionale dépasse la tendance nationale et ce sont autant d'emplois précieux qui apportent du lien social et ne pourront pas, en règle générale, être délocalisés.

Ces emplois se retrouvent principalement dans le domaine du social (56,1%) et un peu moins dans les secteurs de l'enseignement (8,5%), de la santé (5,1%) et du sport (3,4%).

La Haute-Garonne représente à elle seule 45% des créations régionales ; la proportion dans les autres départements variant entre 6 et 12%.

Midi-Pyrénées compte entre 59 000 et 65 000 associations en activité auxquelles participent environ 530 000 bénévoles. 9 200 de ces associations emploient près de 95 000 salariés, ce qui représente 12% de l'emploi privé régional.

Toutefois, il semblerait que depuis fin 2010, l'emploi dans ce secteur baisse du fait de difficultés économiques de plus en plus importantes et malheureusement insurmontables : il a été constaté moins de création de postes entre 2010 et 2011, des prévisions de recrutement très prudentes pour 2012 et un glissement significatif d'une large part des associations « souvent en difficulté » en 2010, désormais « en grande difficulté » en 2011 (6% au lieu de 2% en 2010). Midi-Pyrénées, la Lorraine et le Languedoc-Roussillon ont été les trois régions les plus touchées par ce phénomène en France.

Entre 2009 et 2010, 69% des associations interrogées ont vu leurs financements publics baisser⁸⁷. Les subventions de l'Etat sont les plus concernées, puisque 56% des associations sont touchées ; mais les collectivités territoriales marquent aussi le pas car 35% des associations sont impactées par une baisse.

Les associations d'action sociale constitue le champ d'activités le plus touché par les baisses budgétaires, notamment de la part de l'Etat et des Régions. La tendance est la même pour les associations œuvrant dans le secteur de la santé et du médico-social.

Les associations voient leurs ressources financières diminuer fortement, ce qui n'est pas sans conséquence sur leurs emplois, et surtout sur leurs actions car, dans leur grande majorité, ces associations répondent aux problèmes que rencontrent nos sociétés de plus en plus inégales entre les individus et pour certaines, effectuent des missions de Service public. Leurs actions s'avèrent, donc, plus difficiles à remplir.

⁸⁶ « Les associations en Midi-Pyrénées : repères et chiffres clés » - Publication du réseau associatif Recherches et Solidarités éditée en collaboration avec l'ACOSS- URSSAF, la CCMSA, l'Association des Régions de France (ARF) et la Caisse des dépôts et consignations - Octobre 2011.

⁸⁷ cf. l'enquête réalisée en ligne entre septembre et novembre 2011 auprès de 877 associations et publiée le 16 janvier 2012 par France Active et la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA).

f) Le poids écrasant de Toulouse en Midi-Pyrénées

Evolution total par zone d'emploi (ZE), 1998-2008

ZE 2010	1998		2008		Evolution 1998-2008 (arrondie)
	Nombre	Structure (en% de l'emploi total)	Nombre	Structure (en% de l'emploi total)	
Toulouse - partie Midi-Pyrénées	478 788	47%	600 250	51%	121 500
Tarbes - Lourdes	84 251	8%	90 689	8%	6 400
Montauban	69 681	7%	79 479	7%	9 800
Rodez	67 662	7%	72 513	6%	4 900
Albi	59 301	6%	63 596	5%	4 300
Castres - Mazamet	48 197	5%	46 839	4%	-1 400
Auch	43 059	4%	44 803	4%	1 700
Foix - Pamiers	39 890	4%	42 321	4%	2 400
Cahors	34 108	3%	33 758	3%	-400
Millau	20 721	2%	22 096	2%	1 400
Saint-Gaudens	18 875	2%	19 764	2%	900
Brive-la-Gaillarde - Partie Midi-Pyrénées	17 070	2%	17 797	2%	700
Figeac	13 314	1%	14 767	1%	1 500
Villefranche-de-Rouergue	12 848	1%	13 027	1%	200
Mont-de-Marsan	10 626	1%	11 256	1%	600
Saint-Girons	10 417	1%	10 586	1%	200
Total Midi-Pyrénées	1 028 807	100%	1 183 540	100%	154 700

Source : INSEE, Estimations d'emplois localisés (Estel)

A la lecture de ce tableau, le CESER note que :

- plus de la moitié de l'emploi (51%) se concentre dans la zone d'emploi de Toulouse, avec une augmentation annuelle et continue de 0,5% ;
- quatre zones d'emploi concentrent le quart de l'emploi Régional soit Tarbes Lourdes, Rodez, Montauban et Albi (26%).

Malgré la crise économique et financière qui a frappé la région, la ZE de Toulouse semble avoir mieux résisté que les autres. En effet, seules quatre zones d'emploi sur les 16 couvrant Midi-Pyrénées n'ont pas été touchées par la baisse de l'emploi consécutive à la crise et qui a caractérisé les années 2008 et 2009 aux niveaux national et régional. Sans surprise, la ZE de Toulouse avec une hausse de 0,7% de l'emploi en 2008, fait figure de locomotive.

g) Les formes particulières d'emploi (FPE) en Midi-Pyrénées

Comme nous l'avons vu précédemment, les formes particulières d'emploi (FPE) sont définies par l'INSEE comme étant celles qui regroupent les emplois salariés qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée (CDI) à temps complet.

Il s'agit :

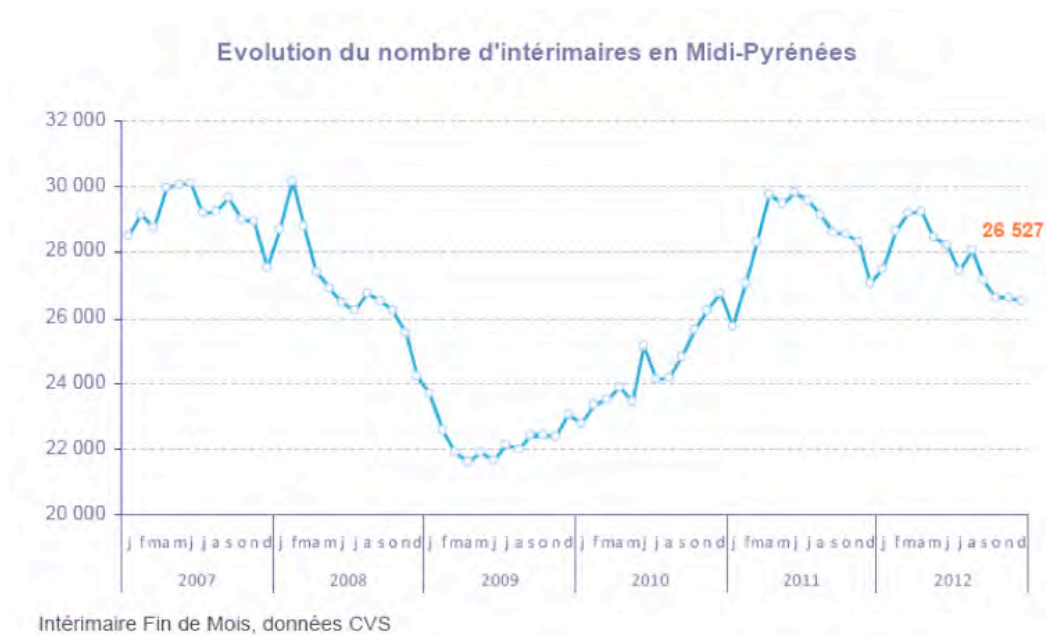
- soit de contrats à temps partiel (contrats à durée déterminée ou CDD mais aussi CDI),
- soit de contrats à durée limitée : intérim, CDD dans leur ensemble,

- soit d'emplois aidés et d'apprentissage ; ces deux dernières catégories d'emploi étant encadrées par des dispositifs qui répondent à des objectifs spécifiques de formation et d'insertion soutenus par l'action publique.

Pour Midi-Pyrénées, les FPE concernent plus de 3 salariés sur 4 chez les 30-59 ans et moins de 6 sur 10 chez les plus de 60 ans avec, pour ces derniers, une proportion plus forte d'emploi en CDD (plus de 14%)⁸⁸.

Portons, tout d'abord, une attention particulière sur la situation de l'intérim en région car il s'agit là d'un facteur précurseur de la situation économique (évolution ou dégradation).

Les entreprises régionales ont besoin de main-d'œuvre pour produire ; mais sans croissance, elles se posent la question de la pérennité de leurs marchés et des offres d'emplois qu'elles pourront proposer. Comme il leur est difficile, dans ce contexte, de s'engager sur le long terme en termes d'embauches, elles préfèrent recourir aux intérimaires.



Source : Audition du Directeur Pôle Emploi Midi-Pyrénées du 7 mars 2013 au CESER.

En Midi-Pyrénées, les intérimaires se retrouvent en grande majorité dans le secteur de l'Industrie (45%) et dans les Services ; à l'inverse, ils sont peu nombreux dans le secteur du bâtiment d'autant plus que la situation est très difficile en ce moment dans ce secteur.

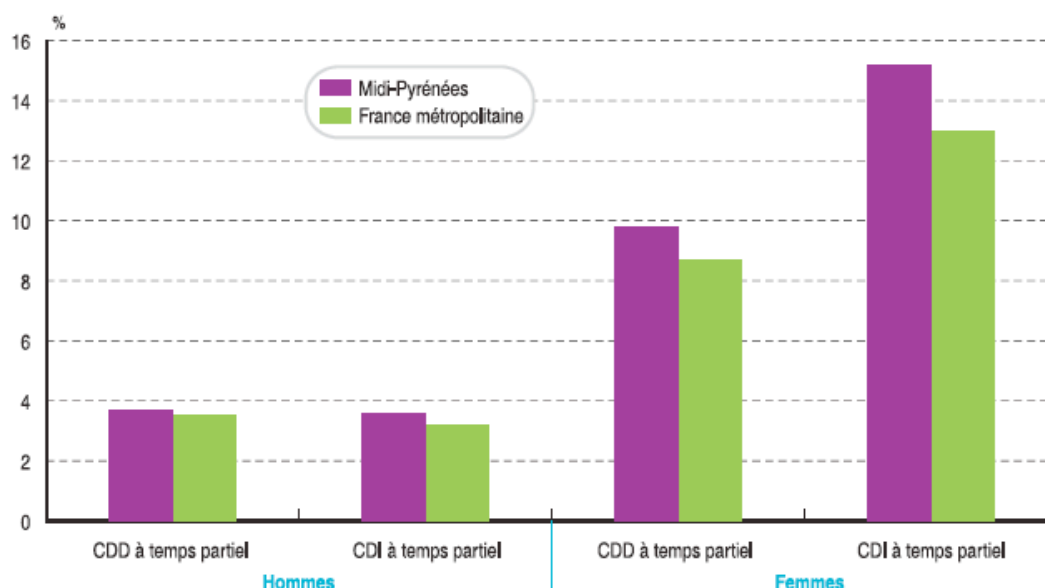
On observe une légère baisse de l'intérim en décembre 2012, portant à 26 527 le nombre d'intérimaires en région. Pour autant, il faut relativiser ces données dans la mesure où seules 30 à 40% des offres d'emploi passent par Pôle Emploi : la grande majorité circule *via* le réseau des uns et des autres.

Intéressons-nous maintenant au temps partiel dans notre région : au-delà de 25 ans, 56% des hommes de 25 à 29 ans qui travaillent à temps partiel déclarent le subir faute d'avoir pu trouver un emploi à temps plein, et seules 42% des femmes sont dans ce cas. Parmi celles-ci, une sur trois choisit en effet de travailler à temps partiel pour s'occuper de ses enfants.

Les femmes midi-pyrénéennes bénéficient donc moins fréquemment que les hommes d'un CDI à temps plein (60% contre 82%) et un quart d'entre elles (24%) ont un CDI à temps partiel, comme nous le montre le graphique suivant.

⁸⁸ INSEE -6 pages n°134 « Emploi des jeunes : le temps partiel particulièrement répandu en Midi-Pyrénées » - juin 2011.

Répartition des jeunes salariés de 15 à 29 ans selon le type de contrat et la durée de travail



Source : INSEE - Recensement de la population 2007 - Exploitation principale

La part des formes particulières d'emploi (FPE) parmi les salariés va, quant à elle, de 41% dans la ZE de Rodez à 56% dans celle de Lannemezan.

Le temps partiel est traditionnellement répandu dans certains secteurs qui, en Midi-Pyrénées, y recourent davantage encore. C'est le cas notamment des secteurs de l'enseignement, les services, la santé, l'action sociale, l'hébergement et la restauration⁸⁹.

Le recours à des FPE s'avère plus important pour la ZE de Toulouse et plus faible à Saint-Girons et Villefranche-de-Rouergue. Ceci est dû à des effets de structure forts tenant à la fois de la population mais aussi de l'appareil productif plus fortement concentrés dans la ZE concernée. Par son dynamisme économique et l'importance de sa population estudiantine, la ZE de Toulouse est atypique dans la région. Les jeunes y sont nombreux, plus diplômés et moins souvent actifs. Ils sont aussi moins souvent au chômage que dans les autres ZE.

Enfin, c'est dans la ZE de Rodez que les FPE, comme le chômage, sont de loin les moins présents. Les jeunes y sont tout à la fois plus actifs qu'ailleurs, particulièrement les femmes, et plus diplômés.

Dans la région, les jeunes salariés sont trois fois plus concernés que leurs aînés par deux formes particulières d'emploi : l'intérim et les CDD, ce qui retarde d'autant plus leur insertion durable dans le monde professionnel en ne leur permettant pas d'accéder à un emploi stable à temps complet.

En Midi-Pyrénées, les jeunes en FPE sont plus nombreux qu'au niveau national, parce que le temps partiel y est plus développé, principalement chez les femmes. Ainsi, dans la région, 25% des jeunes salariées sous contrat CDI ou CDD travaillent à temps partiel, contre 21,7% au niveau national. L'écart est très marqué pour les jeunes hommes : ils sont 38% dans cette situation, soit 3,5 fois plus souvent que leurs aînés. Pour les jeunes femmes, ce ratio est de 52%, soit 1,4 fois plus que leurs aînés : il est vrai qu'elles restent encore nombreuses dans cette situation au-delà de 30 ans.

Ce constat est pour partie lié à la nature différente des métiers exercés à chaque âge. On les retrouve principalement dans les secteurs des services, de la santé, de l'action sociale, de

⁸⁹ Ibid.

l'hébergement et de la restauration. À l'inverse, les jeunes de la région sont moins souvent à temps partiel dans la construction et les activités juridiques, comptables et de gestion soit 6 points de plus que la moyenne métropolitaine. En outre, cette pratique plus fréquente du temps partiel pour les jeunes Midi-Pyrénéens est avérée quel que soit le niveau de diplôme. En Midi-Pyrénées comme au niveau national, les jeunes sont cependant moins souvent en CDI à temps partiel que leurs aînés.

L'emploi saisonnier concerne plus de 42 000 salariés chaque année en Midi-Pyrénées. Ces emplois se concentrent comme attendu autour de la période estivale (90% d'avril à octobre), avec des pics en juillet/août autour notamment des métiers de l'hébergement - restauration, du commerce et des activités de loisirs⁹⁰.

Cependant, d'autres domaines d'activité à la saisonnalité légèrement différente sont particulièrement pourvoyeurs de ce type d'emploi. Ainsi, le secteur agricole, avec entre autres le ramassage des fruits et légumes ou encore les vendanges, de juin à octobre, représente plus de 4 000 emplois ; plus spécifique à notre région, celui de la conserverie de foie gras au moment des fêtes de fin d'année peut générer jusqu'à 900 emplois chaque jour. Quant aux activités de montagne, elles représentent jusqu'à 10 000 emplois saisonniers par an, dont plus de 3 000 en période hivernale. Le reste de l'année, c'est la zone de Lourdes qui s'avère être la principale pourvoyeuse (40% du total).

D'un point de vue géographique, la Haute-Garonne concentre, là encore, le plus d'emplois saisonniers (11 000 emplois soit 25%). La différence est cependant moins marquée avec le reste de la région, le département représentant 50% de l'emploi salarié total de Midi-Pyrénées. Les Hautes-Pyrénées (17,3%), l'Aveyron (14,3%) et le Tarn-et-Garonne (14%) sont ainsi les autres départements très demandeurs.

Si le CDD reste le type de contrat le plus utilisé pour l'emploi saisonnier, certains secteurs comme la construction et l'industrie (hors alimentaire) recourent, eux, très majoritairement à l'intérim.

Le statut de saisonnier, qui concerne en grande partie les jeunes (58% ont moins de 25 ans) reste précaire. D'une durée moyenne de sept semaines, les contrats rapportent moins de 1 000 euros par mois dans 55% des cas. La grande majorité des saisonniers sont peu qualifiés : 8 sur 10 sont employés ou ouvriers, contre 6 sur 10 parmi l'ensemble des salariés. Les employés sont majoritaires et surreprésentés parmi cette main-d'œuvre temporaire, à l'inverse des cadres. Preuve d'une grande disparité – notamment en raison du niveau de qualification - tous secteurs confondus, la moyenne s'établit à 1 760 euros nets par mois, ce qui représente un salaire supérieur au Smic, mais inférieur de 28% à celui de l'ensemble des salariés.

Enfin, près de 6 saisonniers sur 10 sont des femmes (5 sur 10 pour l'ensemble des salariés). Cette surreprésentation féminine est très marquée dans les services aux entreprises, la santé et l'action sociale, le commerce, ainsi que dans les IAA.

⁹⁰ « Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées : des métiers divers, un pic en été... » - 6 pages n°141 de l'INSEE en collaboration avec Pôle Emploi et la DIRECCTE - mars 2012.

Les travailleurs pauvres en Midi-Pyrénées

Environ 21 000 travailleurs pauvres sont allocataires du RSA dans sa composante activité⁹¹ en Midi-Pyrénées !

Allocataires et population couverte par le RSA Activité seul en Midi-Pyrénées

	Allocataires			Population couverte			
	RSA au 31/12/09	RSA au 31/12/10	Evolution 2009-2010 (%)	RSA au 31/12/09	RSA au 31/12/10	Evolution 2009-2010 (%)	Part parmi les moins de 65 ans en 2010 (%)
Ariège	1 181	1 366	15,7	2 707	3 199	18,2	2,7
Aveyron	1 112	1 278	14,9	2 551	2 987	17,1	1,4
Haute-Garonne	7 704	9 213	19,6	16 552	19 444	17,5	1,8
Gers	1 055	1 276	20,9	2 395	2 929	22,3	2,0
Lot	1 151	1 188	3,2	2 560	2 653	3,6	2,0
Hautes-Pyrénées	1 664	1 782	7,1	3 598	3 898	8,3	2,2
Tarn	2 325	2 821	21,3	5 490	6 618	20,5	2,2
Tarn et Garonne	1 972	2 067	4,8	4 825	5 014	3,9	2,6
Midi-Pyrénées	18 164	20 991	15,6	40 678	46 742	14,9	2,0
France métropolitaine	416 234	460 038	10,5	992 183	1 087 613	9,6	2,1

Sources : INSEE, CAF, MSA

L'allocation RSA⁹², par le biais du RSA activité, ouvre des droits à de nouveaux bénéficiaires qui travaillent et perçoivent de faibles revenus.

Fin 2010, on dénombre 20 991 allocataires en Midi-Pyrénées bénéficiant de cette prestation, soit près d'un quart de l'ensemble des bénéficiaires du RSA. La population couverte est de 46 742 personnes, avec 322 d'entre elles qui sont allocataires du RSA activité jeune.

Les bénéficiaires du RSA activité de Midi-Pyrénées sont en augmentation de 15,6% en 2010, soit un rythme bien plus fort qu'en France métropolitaine. Les taux de croissance sont très élevés pour cinq départements, en particulier dans le Tarn, le Gers et la Haute-Garonne où ils dépassent ou avoisinent les 20%. Les hausses sont beaucoup moins fortes dans les Hautes-Pyrénées et surtout le Tarn-et-Garonne et le Lot.

En 2010 en Midi-Pyrénées, 388 322 personnes de moins de 65 ans couvertes par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou la Mutualité Sociale Agricole (MSA) disposent de ressources inférieures au seuil de bas revenus. Ce seuil, établi nationalement, s'élève à 956 euros par mois et par unité de consommation. Cette population en situation de précarité financière augmente à nouveau, de 1,6% dans la région par rapport à 2009, après une forte hausse de 5,7% entre 2008 et

⁹¹ « Une approche de la précarité en Midi-Pyrénées - Tableaux de bord » - édition électronique 2012 (données 2010) - Publication INSEE/ CARSAT/ Pôle Emploi/ ARS/ MSA/ DRAAF/ CAF/ DRJSCS.

⁹² Le RSA est une prestation entrée en vigueur le 1er juin 2009 en France métropolitaine. Sa première composante, le RSA socle, a remplacé le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de parent isolé (API), ainsi que certains dispositifs d'intéressement à la reprise d'activité. Il est versé par les caisses d'allocations familiales ou les caisses de mutualité sociale agricole.

Pour pouvoir bénéficier du RSA socle, il faut avoir au moins 25 ans ou assumer la charge d'un ou plusieurs enfants (ou attendre un enfant). L'extension du RSA aux jeunes actifs de moins de 25 ans pouvant justifier de deux ans d'activité professionnelle dans les trois dernières années est intervenue le 1er septembre 2010. Le dispositif prévoit également un droit à l'accompagnement. La seconde composante, le RSA activité, bénéficie aux personnes qui travaillent mais perçoivent de faibles revenus d'activité. Un allocataire peut bénéficier simultanément de la composante socle et de la composante activité du RSA.

2009 : elle représente 16,6% des moins de 65 ans contre 16,4% en 2009 et 15,7% en 2008

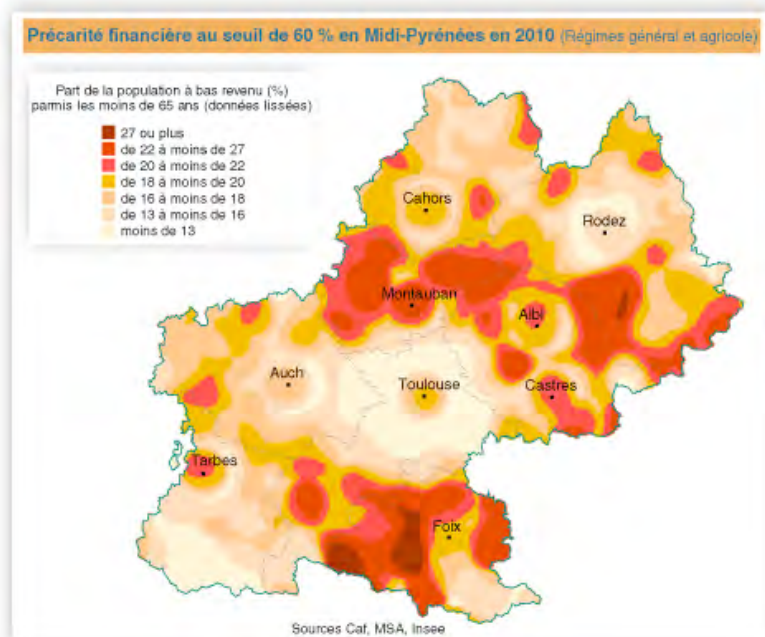
Allocataires et population à bas revenus

	Bas revenus à 60% en 2009 (942 €)			Bas revenus à 60% en 2010 (956 €)		
	Allocataires	Population couverte	Part de population couverte parmi les moins de 65 ans (%)	Allocataires	Population couverte	Part de population couverte parmi les moins de 65 ans (%)
Ariège	11 078	25 002	21,1	10 956	24 872	21,0
Aveyron	14 237	34 512	16,4	14 558	35 198	16,6
Haute-Garonne	72 737	152 671	14,4	75 062	157 736	14,8
Gers	9 478	22 116	15,5	9 752	22 724	15,8
Lot	9 648	22 054	16,8	9 774	22 379	17,0
Hautes-Pyrénées	13 751	30 146	17,0	13 589	29 836	16,8
Tarn	23 771	55 446	18,9	22 983	54 974	18,7
Tarn et Garonne	16 439	40 375	20,9	16 381	40 623	20,7
Midi-Pyrénées	171 139	382 322	16,4	173 055	388 342	16,6

Sources : INSEE, CAF, MSA

Le tableau ci-dessus nous rappelle qu'en 2010, la population en situation de précarité diminue dans les Hautes-Pyrénées, le Tarn et dans une moindre mesure en Ariège, où le taux de précarité financière reste cependant toujours supérieur à la moyenne régionale.

Cette carte nous indique que la précarité financière est, en effet, forte sur la plus grande partie de l'Ariège et du Tarn-et-Garonne dont le taux est en légère hausse (+ 0,6%). Dans ces deux départements, parmi les moins de 65 ans, plus d'une personne sur cinq vit dans un foyer disposant de revenus inférieurs au seuil de bas revenus. Ailleurs dans la région, elle se concentre dans certaines agglomérations (Tarbes, Albi, Castres) et dans de larges zones rurales entre le Tarn et l'Aveyron.

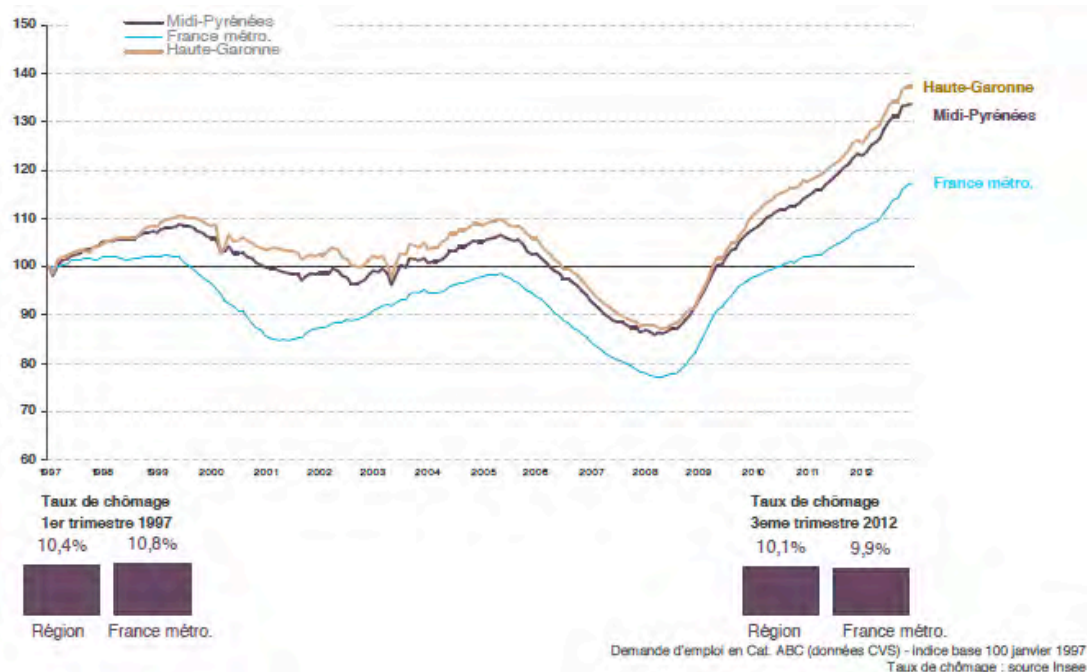


h) Le chômage en Midi-Pyrénées

En lien avec la faiblesse des créations nettes d'emplois, le taux de chômage de Midi-Pyrénées s'élève à un niveau inédit depuis la mi-1999, pour atteindre 10,1% de la population active au 3^{ème} trimestre 2012⁹³.

Même si le taux de chômage régional est plus élevé qu'en France métropolitaine (9,9%), il progresse, depuis un an, au même rythme que la moyenne nationale ; auparavant, sa progression était plus rapide.

Midi-Pyrénées est la 8^e région métropolitaine où le taux de chômage est le plus élevé.



Source : Audition du Directeur Pôle Emploi Midi-Pyrénées du 7 mars 2013 au CESER.

Entre le 4^{ème} trimestre 2003 et le 3^{ème} trimestre 2011, le chômage augmente dans toutes les zones d'emploi de Midi-Pyrénées, comme dans l'ensemble du pays, mais la hausse n'est pas uniforme d'une zone à l'autre. **Le taux de chômage augmente plus vite dans les ZE où il était déjà élevé et à l'inverse, les zones les moins touchées sont celles où le niveau de chômage était déjà peu élevé début 2008.**

⁹³ INSEE Conjoncture Midi-Pyrénées n°14 - janvier 2013.

Taux de chômage par zone d'emploi								
		2003 T4	2008 T4	Evolution 2003-2008 (en point)	2009 T4	2010 T4	2011 T3	2011 T4
7304	Rodez	4,6	4,7	0,1	5,5	5,5	5,4	
7350	Mont-de-Marsan - partie Midi-Pyrénées	6,0	5,4	-0,6	6,5	6,7	6,7	
7307	Auch	6,1	5,9	-0,2	7,2	7,5	7,7	
7309	Figeac	6,7	5,9	-0,8	7,1	6,8	7,2	
7357	Brive-la-Gaillarde - partie Midi-Pyrénées	6,6	6,1	-0,5	7,7	7,1	7,7	
7305	Villefranche-de-Rouergue	6,7	6,7	0,0	8,4	7,8	7,7	
7303	Millau	7,6	7,3	-0,3	9,0	9,1	8,6	
7361	Toulouse - partie Midi-Pyrénées	9,3	7,8	-1,5	9,3	9,2	9,1	
7308	Cahors	8,5	8,1	-0,4	10,0	10,3	10,9	
7310	Tarbes-Lourdes	9,7	8,4	-1,3	10,7	10,2	10,5	
7311	Albi	8,1	8,4	0,3	9,9	10,3	10,5	
7313	Montauban	9,2	8,9	-0,3	10,4	10,3	10,6	
7301	Foix-Pamiers	9,0	9,2	0,2	11,1	10,9	11,2	
7302	Saint-Girons	9,4	9,4	0,0	11,6	11,3	11,6	
7306	Saint-Gaudens	9,1	9,8	0,7	11,4	11,1	11,7	
7312	Castres-Mazamet	10,5	10,1	-0,4	11,1	11,0	11,3	
	Midi-Pyrénées	8,7	7,8	-0,9	9,4	9,3	9,3	9,5

Source : Insee, taux de chômage localisés

Note de lecture : les lignes surlignées en jaune sont les zones où la croissance (en points) a été plus forte qu'au niveau régional.

Ainsi, dans quatre départements, le chômage concerne plus de 11% de la population active : l'Ariège, les Hautes-Pyrénées, le Tarn-et-Garonne et le Tarn. Le chômage progresse plus rapidement en Ariège et dans les Hautes-Pyrénées que dans l'ensemble de la région et la situation du marché du travail est particulièrement dégradée en Ariège où 12,3% de la population active est au chômage au 2^{ème} trimestre 2012, soit 1,6 point de plus qu'un an avant.

A contrario, le taux de chômage est comparable à la moyenne régionale en Haute-Garonne et dans le Lot ; il est plus faible dans le Gers et l'Aveyron.

C'est pourquoi, les zones d'emploi de Rodez et de Figeac, qui bénéficiaient déjà d'un taux de chômage relativement moins élevé, résistent mieux à la crise que les autres zones régionales : la hausse y est de respectivement 0,7 et 1,3 points entre le 4^{ème} trimestre 2008 et le 3^{ème} trimestre 2011. Cette hausse contenue permet à ces deux zones d'emploi de conserver le taux de chômage le plus bas de la région, devant les deux zones d'emploi interrégionales de Mont-de-Marsan et de Brive. Le chômage progresse cependant rapidement en Aveyron (+ 1 point en un an).

À l'inverse, les ZE de Cahors, Saint-Girons, Saint-Gaudens, Albi et Tarbes-Lourdes voient leurs taux de chômage augmenter plus fortement que dans les autres zones d'emploi (entre 2,6 et 3,1 points).

Remarquons plusieurs caractéristiques régionales importantes :

- les cadres sont beaucoup plus présents parmi les demandeurs d'emploi de la ZE de Toulouse que partout ailleurs, y compris qu'en moyenne en province. Cette situation s'explique par le statut de la métropole régionale et la proportion plus élevée de cadres d'une manière générale parmi les salariés.
- l'évolution de l'emploi des travailleurs en situation de handicap devient en Midi-Pyrénées particulièrement préoccupante et atypique. En France, leur nombre s'établit désormais à 16 830 (contre 12 527 en décembre 2010).
- **dans l'ensemble des 16 zones d'emploi qui couvrent Midi-Pyrénées, les demandeurs d'emploi sont plus souvent des femmes et moins souvent des jeunes qu'ailleurs en province.**

C'est ce que nous indiquent clairement les tableaux ci-après.

Profil des demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C par zone d'emploi : davantage de femmes et de jeunes parmi les demandeurs d'emploi

	Total	Dont moins de 25 ans (%)	Dont 50 ans et + (en%)	Dont femmes (en%)	Dont demandeur d'emploi longue durée (en%)	Dont cadres (en%)
Toulouse (y compris partie Languedoc-Roussillon)	97 308	13,1	17,4	53,5	37,9	7,0
Montauban	15 128	14,8	20,8	54,7	38,4	3,2
Tarbes - Lourdes	14 780	13,8	23,1	53,2	37,0	2,8
Albi	10 821	15,2	19,4	51,8	39,2	3,7
Brive-la-Gaillarde (y compris partie Limousin)	10 026	13,7	22,3	55,0	38,8	3,7
Castres – Mazamet	9 245	14,8	21,9	54,2	40,5	3,1
Mont-de-Marsan (y compris partie Aquitaine)	8 328	13,2	24,0	56,2	34,80	3,3
Foix - Pamiers	7 685	13,0	22,8	55,0	37,8	2,9
Rodez	6 369	14,8	21,6	54,5	33,4	3,7
Cahors	5 584	12,7	24,1	51,9	38,8	3,8
Auch	5 516	13,9	22,2	55,1	35,2	3,3
Saint-Gaudens	3 919	14,6	23,6	52,4	40,5	2,9
Millau	1 010	13,5	22,9	52,9	37,2	3,5
Saint-Girons	1 112	11,7	25,6	50,3	41,1	2,5
Villefranche-de-Rouergue	1 698	13,6	24,5	55,2	33,7	3,2
Figeac	1 692	15,0	23,2	58,0	35,2	3,3
Ensemble (16 zones d'emploi)	205 597	13,5	20,0	53,6	38,1	5,1
Province	1 092 872	15,1	20,0	51,5	38,8	4,5

Source : Pôle Emploi - DEFM catégorie A, B, C au 30 juin 2011

Une majorité des demandeurs d'emploi de Midi-Pyrénées sont des femmes : 53,6%, contre 51,5% en moyenne en province. La part des femmes dans les DEFM est la plus forte dans les zones d'emploi de Figeac, Mont-de-Marsan, Villefranche-de-Rouergue, Auch, Foix-Pamiers et Brive.

Les jeunes midi-pyrénéens sont moins touchés par le chômage et poursuivent davantage leurs études que la moyenne nationale. En effet, la proportion des jeunes de moins de 25 ans parmi les demandeurs d'emploi est en revanche plus faible : 13,5% pour l'ensemble des 16 zones, contre 15,1% en moyenne en province. Elle varie de 11,7% dans la zone de Saint-Girons à 15% ou plus dans celles de Figeac et d'Albi, seules zones à atteindre le niveau de province.

À l'opposé, la part des seniors (50 ans et plus) est partout supérieure aux 20% de la moyenne de province, sauf dans la zone de Toulouse (17,4%).

Le CESER avait constaté dans son avis « Handicap et Travail »⁹⁴ que Midi Pyrénées connaissait, en 2010, la plus forte augmentation de la demande d'emploi chez les travailleurs handicapés comparée à la fois aux autres publics, mais également aux autres régions (3,4 points au-dessus de la 2^{ème} région).

Et cette situation ne cesse de s'aggraver comme nous l'indique de la tableau qui suit : en un an, la part des demandeurs d'emploi chez les travailleurs handicapés a augmenté de 23,3% contre 5,9% pour les travailleurs valides !

⁹⁴ Avis du CESER adopté à l'unanimité en Assemblée plénière du 23 avril 2012.

Demandeurs d'emploi des travailleurs handicapés (TH)

Statistiques à fin mars (données brutes, catégories A-B-C)

	Mars 2010		Mars 2011		Evolution 2011/2010	
	DEFM TH *	DEFM	DEFM TH *	DEFM	DEFM TH *	DEFM
Midi-Pyrénées	13 278	184 534	16 288	195 663	22,7%	6,0%
France entière	238 190	4 164 697	269 369	4 339 238	13,1%	4,2%

Source : Pôle Emploi.

* A partir de janvier 2010, les bénéficiaires de l'AAH (seule) ne sont plus repérés par Pôle Emploi comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi (hormis quelques saisies manuelles)

En ce qui concerne le chômage des seniors, sa progression est avérée et ce malgré l'application du décret de 2009. Ce dernier a produit un effet réduit voire inexistant sur le retour à l'emploi des seniors alors même qu'il impose aux entreprises de plus de 50 salariés, la mise en place d'un plan d'actions en faveur des seniors sous peine d'une pénalité de 1% de la masse salariale. En Midi-Pyrénées, sur 1.500 entreprises de plus de 50 salariés, 1.101 affichent un plan d'actions seniors comme l'impose le décret. Cependant, dans 87% des cas, les entreprises se sont positionnées sur un objectif de maintien en emploi et seulement 10%, sur un objectif de recrutement.

Le nombre de demandeurs d'emploi seniors a atteint le taux record de 18,5% en Midi-Pyrénées en 2011 (contre une hausse de 5,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi en national). Et le taux d'emploi des 55-64 ans au quatrième trimestre 2011, de 38,6%, reste de sept points inférieur à la moyenne européenne.

Le taux de chômage de 6,5% de la population active senior est toutefois inférieur au taux de chômage moyen de l'ensemble des actifs de 9,4%.

Autre indicateur parlant, la progression du nombre de ruptures conventionnelles des salariés âgés passé de 8.998 en 2009 à 13.493 en 2011 en Midi-Pyrénées.

Le chômage de longue durée, mesuré par la proportion des DEFM inscrits depuis 12 mois au moins, est pour sa part nettement plus important dans les zones d'emploi de Saint-Girons, Castres-Mazamet et Saint-Gaudens.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi handicapés, le CESER avait déjà observé⁹⁵ que la moitié d'entre eux était au chômage depuis plus d'un an soit 13 points de plus que pour les autres catégories de salariés et que 28% d'entre eux l'étaient depuis plus de 2 ans. **En moyenne, un travailleur handicapé reste donc 6 mois de plus au chômage qu'un valide.**⁹⁶

Les caractéristiques des DEFM⁹⁷ (Cat, A, B, C) à fin décembre 2010 dans la région

	Handicapés	Tous publics
Femmes	45%	53%
50 ans et plus	37%	17%
Niveau de formation inférieur au CAP (V bis et VI)	24%	15%
Faible niveau de qualification (manœuvre, OS, employé non qualifié)	39%	28%
Chômeurs de longue durée (>1an)	51%	37%
Chômeurs de très longue durée (>2ans)	28%	16%

⁹⁵ Avis du CESER « Handicap et Travail », adopté à l'unanimité en Assemblée plénière du 23 avril 2012.

⁹⁶ « L'emploi des travailleurs dérape » article paru dans la Gazette du Midi n°8283, du 24 au 30 octobre 2011.

⁹⁷ Tableau de bord Midi-Pyrénées, N°11 Mars 2011 – page 3

III. L'EMPLOI AUJOURD'HUI

III.1 Les évolutions sociétales de la notion de l'emploi

a) Les nouvelles normes de l'emploi

Même si, depuis le milieu des années 70, le Contrat à Durée Indéterminé (CDI) reste majoritaire, de nouvelles formes d'emploi - plus précaires - sont apparues, touchant plus particulièrement certains groupes sociaux (jeunes, femmes, seniors).

Un ensemble de transformations économiques et sociales a conduit, non pas à la remise en cause du salariat, mais à l'éclatement de ce statut et à l'enracinement d'inégalités sociales.

En effet, d'un côté, les modalités de division et d'organisation du travail ont évolué et continuent encore, pour faire face à une spécialisation et à une tertiarisation croissantes ainsi qu'à des objectifs de flexibilité (européen) et de compétitivité (mondiale) exacerbés. D'un autre côté, l'émergence et la stabilisation du chômage de masse dans notre société a lui aussi joué un rôle important dans la fragmentation des normes d'emploi car il exacerbe la compétition entre les individus pour l'emploi et restreint le pouvoir de négociation des salariés.

De très nombreuses situations de discriminations ont toujours existé et existent encore entre deux différentes catégories de travailleurs, par exemple entre les hommes et les femmes, les jeunes inexpérimentés et les autres travailleurs, les nationaux et les immigrés, etc. Ces diverses situations ont conduit à l'éclatement, non seulement, de l'offre de travail (travail féminin, travail des jeunes, travail qualifié ou non, ...), mais également de la demande de travail (travail à temps partiel, travail précaire ou stable, marché externe ou promotion interne).

Dans un contexte de transformations économiques et sociales importantes, l'occupation d'un emploi en France n'est plus un statut qui garantit à l'individu un certain niveau de sécurité. Cette dégradation de la condition salariale ne menace pas seulement les plus vulnérables, elle touche également tous ceux qui ont un emploi et qui risquent de le perdre. Les individus sont ainsi de plus en plus confrontés à l'incertitude et à la peur de se retrouver eux-mêmes en situation de précarité voire d'exclusion, tout en étant de moins en moins soutenus par le collectif car ces transformations ont, dans le même temps, conduit à un affaiblissement des protections sociales.

Gérer la mobilité, anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences associées, sécuriser les parcours professionnels sont devenus autant de préoccupations majeures et légitimes, tant du point de vue de l'institution publique et de ses partenaires que, en premier chef, de l'individu.

Ces préoccupations importantes ont également trouvé écho dans l'entreprise en termes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Enfin, les partenaires sociaux se sont eux aussi emparés de ces sujets dans le but, avant tout, de pouvoir anticiper et agir en amont des situations de crise ou d'exclusion.

Comme nous le spécifions un peu plus haut, actuellement, la carrière professionnelle d'un individu est davantage ponctuée de transitions professionnelles, voire de ruptures plus ou moins longues ; alors qu'auparavant, il n'était pas rare de travailler sans discontinuité au sein de la même entreprise, tout au long de sa carrière.

Ainsi, les évolutions sociétales en cours interrogent les anciennes représentations du marché du travail en deux segments (primaire et secondaire) et remettent en cause la théorie du capital humain

comme nous l'a expliqué Monsieur Philippe LEMISTRE, Ingénieur de recherche au CEREQ⁹⁸.

b) La segmentation du marché du travail

La segmentation du marché du travail suppose l'existence de plusieurs marchés du travail cloisonnés et imperméables entre eux : le marché primaire et le marché secondaire :

- Le premier représente un marché des emplois stables à haute rémunération. Il est régi par une logique d'accumulation : relations de long terme, existence de règles de coordination, stabilité et accumulation de capital humain spécifique.
- Le marché secondaire regroupe lui les emplois nécessitant peu de qualification, avec de faibles possibilités de promotion et associés à des rémunérations faibles. Une des caractéristiques de ce marché est qu'il fonctionne selon une logique de marché : forte mobilité externe, ajustement par les prix et peu d'investissements de longue durée.

En théorie, le salaire est fixé en fonction du marché global c'est-à-dire sans discrimination. Pour autant, le marché primaire connaît une pénurie de main d'œuvre tandis que le secondaire est caractérisé par le chômage.

Pour prendre en compte le caractère éclaté de l'offre de travail (travail féminin, travail des jeunes, travail qualifié ou non, travail des immigrés et des nationaux), et de la demande (travail à temps partiel, travail précaire ou stable, marché externe ou promotion interne), il est maintenant question des marchés du travail et non plus du marché du travail.

c) La théorie du capital humain et ses limites

La théorie du capital humain

Le concept de « capital humain » est développé pour la première fois en 1961, par l'économiste américain Theodore SCHULTZ et sera repris, partir de 1965, par Gary BECKER qui approfondira le concept et le vulgarisera. Ce dernier obtiendra d'ailleurs la récompense prestigieuse du prix Nobel d'économie, en 1992, pour son développement de la théorie du capital humain.

La théorie du capital humain est dite adéquationniste car elle énonce que travailler dans son domaine de formation accroît la productivité de l'individu au travail ; ce qui lui permet, au final, d'envisager un salaire plus élevé.

On considère que le capital humain est formé de trois éléments qui, ensemble, déterminent une certaine aptitude de l'individu à travailler:

- *les compétences,*
- *les expériences,*
- *et les savoirs.*

De même que le capital physique, le capital humain peut s'acquérir (notamment par l'éducation), se préserver et se développer (formations continues et/ou attention portée à la santé de l'individu au titre de son capital santé). Enfin, il doit pouvoir produire un bénéfice (les revenus perçus lors de la mise à disposition des compétences).

On peut distinguer le capital humain spécifique qui est lié aux compétences propres d'une entreprise et le capital humain générique qui est non spécialisé et transférable d'une entreprise à l'autre (diplômes et expérience professionnelle de l'individu).

Plusieurs limites sont, depuis lors, venues réinterroger cette théorie.

⁹⁸ CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), Centre Associé Régional de Midi-Pyrénées, intégré au CERTOP au 01/01/2011.

Le diplôme est de plus en plus nécessaire mais de moins en moins suffisant

Les politiques éducatives ont toujours été menées en partant du postulat suivant : la formation dans une spécialité procure un avantage relatif sur le marché du travail uniquement si l'emploi occupé est de spécialité identique. Pour autant, cette hypothèse adéquationniste a été mise à mal par des études sociologiques⁹⁹ qui ont démontré que le facteur de l'éducation n'est pas l'unique déterminant à l'embauche et qu'il agit différemment selon le marché considéré.

Pour preuve, l'Enquête Génération menée par le CEREQ sur les sortants des filières professionnelles en 1998 a observé que la majorité des jeunes de cette génération occupaient, en 2009, un emploi d'une spécialité autre que leur spécialité de formation¹⁰⁰. En effet, si travailler dans sa spécialité de formation permet effectivement de mieux valoriser les diplômes, la spécialité de formation a néanmoins un rendement salarial indépendant de la spécialité d'emploi.

Ainsi, les employeurs ne rémunèrent pas seulement la correspondance avec la spécialité d'emploi, ils hiérarchisent également les spécialités de formation qui signalent donc une adaptabilité à des emplois d'autres spécialités.

L'organisation au sein de l'entreprise et de ce fait, la spécificité du marché du travail sont autant d'éléments supplémentaires à prendre en compte. Sur le marché primaire, par exemple, l'expérience, l'ancienneté et les règles administratives jouent un rôle plus important dans l'embauche que l'éducation formelle.

Le niveau de formation est une composante de l'information utilisable par l'employeur pour sélectionner ses salariés mais n'est pas l'unique. Pour autant, l'absence de diplôme reste un handicap, particulièrement pour les jeunes, sur le marché du travail. Et ceci s'avère d'autant plus vérifiable en période de récession ou de crise comme nous le vivons actuellement !

Les résultats de l'enquête 2010 sur la génération 2007 du CEREQ ont montré que parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, 85% étaient en emploi alors que ce n'était le cas que de seulement 48% des non diplômés. Avoir un diplôme reste ainsi un atout fort pour accéder à un emploi dans de bonnes conditions, même si des nuances existent selon les spécialités et les voies de formation choisies.

Comme nous l'avons évoqué précédemment dans cet avis, plus le niveau de diplôme est élevé, plus l'accès à l'emploi est rapide, plus les emplois à durée indéterminée sont fréquents, plus grande est la rémunération et plus faible est le risque de chômage.

De la dévaluation du diplôme au déclassement des personnes

La possession du diplôme est un facteur discriminant d'une part dans l'accès à l'emploi, en étant en quelque sorte un « laissez-passer » entre les marchés primaires et secondaires, et d'autre part dans le niveau des rémunérations, les individus possédant le diplôme étant mieux rémunérés que les autres, à nombre d'années d'études identique.

Néanmoins, dès l'an 2000, des analyses¹⁰¹ mettent en évidence une dévaluation des diplômes : si la segmentation est toujours présente, le baccalauréat n'est plus garant d'une place sur le marché primaire.

L'expansion scolaire a, tout d'abord, mis à mal la volonté politique de notre pays concernant l'égalité des chances à l'école qui est de donner « la même possibilités pour les jeunes d'accéder au

⁹⁹ « Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 » - CEREQ – 2008.

¹⁰⁰ « La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ? » - Revue d'économie politique 2010/3 - Mireille BRUYERE et Philippe LEMISTRE.

¹⁰¹ Données de l'INSEE issues des Enquêtes Emploi ou des Recensements généraux de la Population présentant la « répartition de la population active par catégorie socioprofessionnelle et par niveau de diplôme » pour les années 1973, 1980, 1990, 2000 et 2007.

plus haut niveau d'études, quelle que soit leur origine sociale. Elle a ensuite également eu comme effet pervers de séparer la problématique d'égalité des chances à l'école, de celle d'égalité des chances à l'entrée sur le marché du travail.

D'une part, les mêmes diplômes donnent des perspectives d'emploi différentes aujourd'hui de celles d'hier ; l'employeur peut donc avoir des doutes quant aux capacités productives des candidats à l'embauche. D'autre part, à qualification égale, le nombre de titulaires du diplôme considéré étant plus élevé, l'employeur interprète le classement de manière différente et peut faire appel à d'autres critères lors de son choix (critères personnels, savoirs-être, aptitudes, etc).

De ce fait, la hausse des niveaux d'éducation a eu pour conséquence une augmentation du déclassement¹⁰².

Dès lors, on observe en effet un glissement des diplômés vers des emplois de moins en moins qualifiés. Un des paradigmes du marché du travail français est précisément ce phénomène de « file d'attente » ou « effet d'escalier », attitude très fréquente des employeurs qui, sur un marché globalement excédentaire pour l'offre de travail, vont choisir en priorité les travailleurs les plus qualifiés même pour les emplois non qualifiés. En période de crise particulièrement, le pouvoir de négociation des employeurs et des demandeurs d'emploi se modifient au détriment de ces derniers, conduisant les jeunes diplômés du supérieur, plus particulièrement, à moins d'exigence sur la nature de l'emploi occupé, le niveau de rémunération, etc.

Dans ces conditions, l'arrivée de nouveaux travailleurs qualifiés repousse l'embauche des travailleurs non qualifiés déjà présents sur le marché - sans oublier que l'école a une fonction de tri, ou de filtre sélectif, phénomène déjà dénoncé par le CESER dans nombre de ses avis¹⁰³. En conséquence, si les candidats les plus instruits sont retenus, c'est parce qu'ils ont déjà été triés par le système éducatif et que de ce fait ils peuvent être considérés comme meilleurs.

La file d'attente se recompose donc en permanence aux dépens des non qualifiés ; les diplômes sont dévalorisés et fonctionnent alors comme des tickets de priorité.

Ce phénomène joue de manière d'autant plus forte que l'écart salarial entre les qualifications est faible. Ainsi, faire ce choix s'avère être moins coûteux pour l'employeur et plus acceptable pour le travailleur qualifié qui accepte d'être déclassé à l'embauche.

Toutefois, comme le rapport du Centre d'analyse stratégique¹⁰⁴ nous le fait remarquer, ce constat doit être relativisé car, en terme de mobilité sociale, la part des « mobiles ascendants » reste près de deux fois plus élevée que celle des « mobiles descendants » - ce rapport étant assez stable dans le temps - même si, au final, la part des mobilités descendantes tend effectivement à augmenter.

Au final, nous pouvons constater que ces deux paramètres affectent, non seulement, la concurrence entre les individus sur les deux types de marché, mais qu'ils influencent également les salaires qui ne sont plus le parfait reflet des productivités intrinsèques de chacun.

¹⁰² Il s'agit de la qualification de l'emploi obtenu inférieure à celle correspondant au niveau d'études.

¹⁰³ Le plus récent étant l'avis du CESER sur « Les sorties sans qualification en Midi-Pyrénées – Assemblée plénière du 20 octobre 2010.

¹⁰⁴ Centre d'analyse stratégique (CAS) a réalisé un travail de synthèse en 2009 en comparant la situation des enfants à celle de leurs parents : « La mesure du déclassement : informer et agir sur les nouvelles réalités sociales ».

III.2 L'accès à un emploi durable

Nombre de personnes se retrouvent quotidiennement confrontées à l'insécurité sociale liée à divers risques (maladie, accidents, vieillesse, paupérisation, etc.) contre lesquels ils ne peuvent pas, ou plus, se prémunir. Dans notre avis, nous nous intéresserons plus particulièrement à l'accès à un emploi durable, et en conséquence au risque du chômage qui, lorsqu'on y est confronté, peut occasionner une rupture brutale et traumatisante - lors d'un licenciement, par exemple - ou enfermer peu à peu l'individu dans un état irréversible de chômage de longue, voire très longue, durée.

Le chômage de masse et durable est tristement entré de plus en plus dans les mœurs des Français. Nous en entendons parler au long des mois de par les médias qui égrènent des statistiques indiquant son aggravation et banalisant sa persistance à un haut niveau dans notre pays et plus largement en Europe.

Etre au chômage est, ne l'oublions pas, une situation intolérable par les souffrances qu'elle engendre aux personnes concernées, par la perte de croissance qu'elle implique et par les risques politiques qu'elle fait peser sur les démocraties. Il serait bien imprudent de s'y accoutumer ! pour autant, la solution miracle existe-t-elle ?

Dans cette partie de l'avis, nous proposons dans un premier temps rappeler brièvement l'évolution du cadre institutionnel en matière de législation sociale qui régit notre pays, puis nous essaierons de donner notre propre définition de l'emploi durable. Dans un second temps, nous mettrons en exergue des outils qui, selon nous, sont à mobiliser par les différents partenaires (entreprises, individus et pouvoirs publics) afin de favoriser l'accès à un emploi durable, tel que nous l'avons défini plus haut : la mobilité professionnelle, la notion de parcours, la réinsertion professionnelle et l'importance de l'accompagnement.

a) En bref : l'évolution des politiques de l'emploi en France

Les premières politiques actives dans les politiques de l'emploi - dont l'objectif est d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de diminuer les déséquilibres qui peuvent y apparaître - ont vu le jour au milieu des années 80 et n'ont, dès lors, jamais cessé de se réinventer pour essayer de pallier, ou tout du moins résorber, le problème du chômage de masse. Les dépenses en faveur de l'emploi passeront tout de même de 0,9% du PIB en 1973 à 4,7% en 2003.

Le chômage ayant souvent plusieurs causes, les politiques de l'emploi se sont multipliées dans de nombreuses directions.

Le choc pétrolier de 1973 fait sentir ses effets économiques en France dès l'année suivante. L'économie française subit une récession au cours des années 1974 et 1975, qui se traduit par un quasi doublement du nombre des demandes d'emploi en fin de mois entre 1974 et 1976. Avec les élections législatives et présidentielles de 1981, un nouveau revirement de la politique macro-économique sera marqué : l'ambition sera d'agir sur l'offre de travail en essayant de la réajuster. Le soutien direct à la création d'emplois constitue une priorité, de même qu'un nouvel objectif affiché de « partage du travail » ; ainsi, le recours au temps partiel volontaire ou au financement des départs en préretraite seront alors largement favorisés afin de réduire la population active occupée. Ensuite, à partir des années 90, il s'agissait plutôt d'agir sur le coût du travail afin d'inciter les entreprises à embaucher : la priorité est donnée aux mesures ciblées sur des publics particuliers et plus particulièrement, les jeunes non qualifiés et les chômeurs de longue durée. C'est à ce moment-là que vont être développés les allègements et les exonérations de charges patronales pour les bas salaires ainsi que pour les contrats à temps partiel, mais aussi que la loi d'orientation et d'incitation

relative à la réduction du temps de travail¹⁰⁵, dite loi AUBRY, sera mise en place en deux temps.

Dans les années 2000, le constat restera malheureusement le même : le chômage ne se résorbe pas. En 2002, puis 2007, le parti d'opposition gagne les élections législatives et présidentielles. A partir de ce moment, de nombreux dispositifs nouveaux (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi, Prime Pour l'Emploi, Revenu de Solidarité Active) et textes législatifs sur les droits et devoirs des chômeurs fleurissent et modifieront radicalement les politiques publiques de l'emploi et les politiques d'assistance. Considérant que les minima sociaux seraient néfastes pour le marché du travail, l'ambition politique sera de mettre en place des stratégies d'activation¹⁰⁶, centrée sur l'individu, afin d'affaiblir la protection de l'emploi existante jugée comme excessive, voire dissuasive.

Prônées notamment par l'OCDE et la Commission Européenne, ces stratégies d'activation, également appelées politique du « workfare »¹⁰⁷, auront pour objectifs d'inciter les chômeurs indemnisés et les allocataires d'aide sociale à retrouver une activité d'utilité sociale ou un emploi et de les réinsérer sur le marché du travail.

La stratégie d'activation marquera l'incorporation du référentiel néolibéral non seulement dans les politiques de l'emploi, mais également dans les politiques sociales françaises. En effet, la pensée néolibérale du marché du travail préconisera, au nom de la « compétitivité » de l'économie, de la « mobilité », de l'« autonomie » et de la « responsabilité » individuelles, une refonte générale des règles et des valeurs qui fondaient l'Etat social européen, mais également notre système de protection sociale français, pour améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi quitte à stigmatiser l'individu sans emploi et opposer les individus entre eux (ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas)¹⁰⁸. Le ton était donné !

b) Flexicurité et sécurisation des parcours professionnels : quel équilibre ?

Au cours de la seconde moitié des années 90 émergera le concept de « flexicurité ». Il sera en effet popularisé à l'occasion de l'adoption de politiques publiques portant sur le marché du travail aux Pays-Bas, avec la loi « Flexibilité et Sécurité »¹⁰⁹, puis au Danemark.

La flexicurity est un néologisme né de la contraction de deux termes anglais : flexibility et security. Initialement mobilisée pour désigner une réforme visant à promouvoir aussi bien la flexibilité que la sécurité au prix de certains arbitrages, le concept va bientôt être utilisé pour désigner non pas une réforme ou une politique précise mais plus globalement un modèle social permettant d'allier d'une part flexibilité et fluidité du marché du travail, d'autre part sécurité de revenu et protection sociale. Progressivement, elle sera intégrée dans les politiques communautaires. En 2007, la Commission européenne énonce les principes d'une politique commune de « flexicurité » en tant que « stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail ». L'objectif est de renforcer conjointement la flexibilité économique et la réussite des « changements dans la vie : entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite. (...) Il s'agit de faciliter la progression des travailleurs vers de meilleurs emplois, de favoriser la "mobilité ascensionnelle" et le

¹⁰⁵ Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui sera la synthèse originale de différentes mesures politiques publiques de l'emploi déjà expérimentées : baisse du temps de travail et exonérations de charges sociales.

¹⁰⁶ Ces stratégies consistent principalement à faire appliquer les principes de disponibilité à l'emploi et d'obligations mutuelles, qui impose aux allocataires de rechercher activement du travail et d'améliorer leur employabilité, en contrepartie d'un service efficace de réinsertion et de paiement de prestations.

¹⁰⁷ Contraction de work (travailler) et welfare (Etat Providence).

¹⁰⁸ « Je ne veux pas que ceux qui ne veulent rien faire, que ceux qui ne veulent pas travailler vivent sur le dos de ceux qui se lèvent tôt et qui travaillent dur » disait Nicolas Sarkozy en octobre 2006, dans son discours à Périgueux lors de la campagne électorale pour les élections présidentielles de 2007.

¹⁰⁹ Cette loi vise à assouplir les protections du contrat « permanent » en contrepartie de l'accroissement de celles accordées aux contrats temporaires (notamment l'intérim).

développement optimal des talents »¹¹⁰.

Cette définition nous indique que la flexicurité n'aurait pas simplement vocation à combiner flexibilité et sécurité ; elle promeut également une flexibilité à double sens, favorable à l'entrepreneur et au salarié : elle consacre non seulement la liberté d'entreprendre, mais encore la liberté de travailler et de se développer professionnellement.

La Commission Européenne identifie quatre composantes d'une politique commune de flexicurité¹¹¹ :

1. la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles,
2. des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie,
3. des politiques actives du marché du travail efficace,
4. des systèmes de sécurité sociale modernes.

Les réformes appelées à être mises en place dans le cadre de la flexicurité portent aussi bien sur les structures générales des systèmes de formation que sur les entreprises ou les droits des personnes. Or, ces champs relèvent exclusivement des compétences juridiques des Etats¹¹². Par conséquent, les actes juridiques communautaires ne sont donc pas contraignants, mais visent plutôt la convergence des politiques nationales par le biais d'obligations de résultats des Etats.

Une double transposition des textes européens en droit national est donc nécessaire : transposition des concepts, d'une part, transposition des dispositifs énoncés par les politiques communautaires, d'autre part.

La « flexicurity » a dû faire l'objet d'adaptations dans sa mise en œuvre par le droit positif français :

a. La notion de sécurité est bien établie dans le langage du droit, notamment français : le droit du travail érige comme principes premiers « la santé et la sécurité physique des travailleurs – sécurité dans le travail ». Son périmètre a été progressivement étendu à la notion de « sécurité par le travail » qui pose la question de la subsistance du travailleur et de sa sécurité économique : droit au salaire, à la continuité des revenus face à certains événements (chômage, maladie, âge...).

Cependant, la finalité de la sécurité dans la flexicurité est bien différente car elle vise la réussite des transitions tout en « aidant les travailleurs à s'adapter et accepter le changement »¹¹³.

b. Le terme de flexibilité a longtemps été frappé d'irrecevabilité politique en France. Face à ces réticences, plutôt que de flexibilité, le droit français préfère utiliser le concept de liberté contractuelle ou professionnelle, aussi bien pour l'employeur que pour le salarié. De même, il préfère accentuer la composante de sécurité à travers la sécurisation des parcours professionnels, dans un rapprochement sémantique avec la Sécurité Sociale, conquête sociale de notre pays.

La flexicurité, au cœur des réglementations européennes, est présentée comme porteuse de nombreux avantages. **Pour autant, à l'heure actuelle, le CESER constate que la réalité de sa mise en œuvre en France est ardue et qu'elle contribue davantage à une segmentation entre les individus en place et ceux en situation précaire sur le marché du travail**, c'est-à-dire entre ceux qui ont des contrats permanents et ceux ayant des contrats de courtes durées et de faibles niveaux de protection sociale. Sachant que, en parallèle, se développe un nouveau segment : les salariés aux mobilités nombreuses et dont la situation instable perdure.

¹¹⁰ Commission européenne, 2007, p. 5.

¹¹¹ Ibid, pages 5-6.

¹¹² Articles 149 et 150 du Traité instituant la Communauté Européenne.

¹¹³ Commission Européenne, 2007.

Comme on l'a vu en France, notamment avec l'échec du contrat première embauche en 2006, cette flexicurité ne va pas sans résistances de la part des intéressés mais également des organisations syndicales qui ont, elles aussi, au regard des concepts qu'elles mobilisent sur le thème de la sécurisation des parcours professionnels, leurs propres visions de la flexicurité.

Mireille BRUYERE, Maître de conférences en économie à l'université de Toulouse II, que nous avons eu l'opportunité d'entendre sur le sujet¹¹⁴, nous a présenté les deux principales orientations qui s'opposent aujourd'hui pour prendre en charge les discontinuités d'emploi.

Bien que les discours sur la gestion des transitions d'emploi tendent à les confondre, leurs objectifs fondamentaux sont divergents, sans être diamétralement opposés : l'une souhaite mettre en place des droits au service de l'émancipation du travailleur, alors que l'autre voudrait instituer des droits au service du marché du travail :

1) L'instauration d'une sécurité sociale professionnelle, vision portée par la CGT :

S'appuyant sur les travaux de Bernard FRIOT¹¹⁵ (1998), la CGT considère qu'une refonte des droits sociaux est nécessaire et que cela devrait nécessairement déboucher sur un nouveau statut du travail. Face aux discontinuités d'emploi, la sécurité sociale professionnelle appliquerait à l'exercice même du travail un ensemble de droits identiques pour tous les salariés qui ne soient pas dépendant de la forme du contrat de travail. Comme pour la couverture maladie ou les allocations familiales, les droits professionnels et sociaux ne seraient pas liés au contrat de travail mais à la personne. Ces droits garantis interprofessionnellement, en particulier le salaire, devront être transférables, opposables à tout employeur, et participer à l'institution d'une sorte d'« état professionnel » inaliénable au même titre que les individus ont un « état civil ».

De là, serait créé le « Nouveau statut du travail salarié » (NSTS), dont la confédération a fait depuis l'un de ses principaux axes revendicatifs. Ce nouveau statut interprofessionnel du salarié permettrait d'adosser la qualification à la personne et non plus à l'emploi.

2) La négociation pour une meilleure articulation des dispositifs de sécurisation, vision portée par la CFDT et les organisations d'employeurs :

« Contrairement à la CGT (...), la CFDT n'entend pas sécuriser le contrat, mais bien les trajectoires professionnelles »¹¹⁶. La sécurisation des parcours professionnels repose, pour sa part, sur l'accompagnement des personnes dans leurs mobilités professionnelles et en cas de chômage ; le salarié serait acteur à part entière de son parcours.

La responsabilité serait partagée entre l'entreprise – dans la mise en place d'une politique de ressources humaines fondée sur l'anticipation et le développement des compétences – et les pouvoirs publics – par l'impulsion et la garantie de parcours sécurisés pour tous, avec les partenaires sociaux et les salariés.

A cet effet, la CFDT souhaiterait que soient mis en place, à tous les niveaux, des dispositifs qui permettent aux salariés de transférer et ainsi conserver une partie des droits acquis dans leurs entreprises¹¹⁷ et de disposer de moyens les aidant dans ces mobilités (déménagement, nouvel emploi du conjoint, changement d'école pour les enfants, etc).

¹¹⁴ L'audition a eu lieu le 5 avril 2012 au CESER de Midi-Pyrénées.

¹¹⁵ Dans son livre « Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française », Bernard FRIOT a construit un idéal type du rapport salarial, à travers son histoire, en proposant un couplage entre emploi et protection sociale qui fournirait les garanties d'une nouvelle politique solidaire de l'emploi.

¹¹⁶ Céline COLLOT, secrétaire confédérale chargée de la sécurisation des parcours professionnels, citée dans CFDT Magazine, n° 322, avril 2006, p. 8.

¹¹⁷ La transférabilité des droits, souvent sur le modèle de l'épargne, devrait au moins concerner le droit à la formation professionnelle continue et à l'épargne salariale.

Aux côtés de ces deux grandes positions syndicales en matière de sécurisation des parcours professionnels, nous avons pu également avoir, par exemple, les positions suivantes :

- la CGT- FO souhaitait une prise en charge collective du risque, considérant que c'était le premier élément de sécurisation des salariés dans le traitement des restructurations ;
- la CFTC parlait plutôt de projet de société au service de la sécurisation des parcours de vie avec, en particulier, la création d'un droit à la formation professionnelle, attaché à la personne et transférable d'une entreprise à l'autre.
- l'union syndicale Solidaires avait, pour sa part, revendiqué une « continuité du socle contractuel » c'est-à-dire la création d'un nouveau statut professionnel qui serait permanent et qui, en conséquence, déconnecterait les droits du salarié de l'emploi occupé, y compris en période d'inactivité.

*
* *

En s'emparant du sujet de l'accès à un emploi durable en Midi-Pyrénées, le CESER n'a pas choisi la simplicité. En effet, il ne s'agit pas simplement de traiter de l'accès à un emploi mais bien de l'accès à un emploi durable. Mais qu'est-ce qu'un emploi durable ? Car aucune définition de ce concept n'existe.

c) *Éléments de définition d'un emploi durable*

Tout au long de l'élaboration de notre avis, fort des ouvrages qui ont fait référence ou des experts que nous avons pu auditionner, le CESER a pu constater que certains ont tenté de définir la notion de durabilité de l'emploi. Ainsi :

- Pôle Emploi parle de « contrat durable » et le définit comme étant un CDI ou un CDD d'une durée supérieure à 6 mois. Le critère ici est le statut.
- Le CEREQ parle « d'emploi à durée indéterminée » mais relativise cette notion car, lors de leurs différentes enquêtes, les chercheurs du CEREQ ont pu constater que nombre d'employés non qualifiés étaient employés en CDI mais à court terme¹¹⁸.
- Le CERC (Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale) distingue deux choses¹¹⁹ : il définit la « sécurité de l'emploi » comme le fait, pour une personne, de rester employée, sans interruption « durable », même s'il y a changement d'entreprise ; et il désigne la « stabilité de l'emploi » ou stabilité de la relation d'emploi comme la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise.
- D'autres critères sont bien sûr envisageables, comme les taux moyens d'entrées et de sorties de l'emploi, en tant qu'indicateurs d'une forme de rotation entre emplois dont la fréquence serait élevée en début de processus d'insertion, puis se tasserait, signant une forme particulière de stabilisation de la relation à l'emploi au niveau de la cohorte.
- Enfin, certains représentants des ressources humaines (GRH et DRH), partant du principe qu'une personne ne peut pas (ou plus) exercer le même métier toute sa vie au sein de la même entreprise, nous ont même affirmé que « l'emploi durable n'existe plus » dans notre société de plus en plus individualisée¹²⁰. D'après eux, une personne peut exercer le même métier au sein de plusieurs entreprises ou différents métiers au sein de la même entreprise.

¹¹⁸ « L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexibilité » - CEREQ - 2009.

¹¹⁹ « La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques » - CERC – rapport n°5.

¹²⁰ Audition de représentantes du Réseau Emploi Durable (RED) au CESER – 21/02/13.

La notion d'emploi durable est apparue dans le lexique français depuis peu sans que l'on sache vraiment la définir ; chacun a sa propre définition de l'emploi. Par exemple, certains parlent d'emploi durable comme étant un emploi convenable, décent, de qualité ; d'autres font le parallèle avec la notion de « développement durable » et envisagent donc l'emploi durable comme un emploi soutenable c'est-à-dire qui prendrait en compte l'impact sur l'environnement.

Malgré tout, est-il possible d'arriver à construire une définition commune et consensuelle ?

S'appuyant sur les débats riches qui ont eu lieu entre les conseillers, le CESER va tenter ici d'apporter des éléments qui pourraient constituer une définition d'un emploi durable.

Engageons-nous, dans un premier temps, sur la définition des termes. Un emploi est, selon le dictionnaire, un « travail rétribué », « l'exercice d'une activité professionnelle » voire plus spécifiquement pour l'emploi salarié un « contrat passé entre un employeur et un salarié selon lequel celui-ci réalise un travail rémunéré ».

Durable est quant à lui un adjectif qui signifie « qui est de nature à durer », autrement dit qui est « stable », « pérenne ».

Une première définition d'un emploi durable pourrait donc être « l'exercice d'une activité professionnelle qui dure ». Comme l'énonce le préambule de la Constitution Française de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Pour autant, ce noble et généreux principe est mis à mal par l'évolution de nos sociétés. En effet, alors qu'auparavant, un individu pouvait faire carrière toute sa vie au sein de la même entreprise, aujourd'hui, les temporalités de l'entreprise ou la spécificité de certaines activités, notamment dans le secteur non marchand - qui ont des cycles plus courts - et celles des trajectoires individuelles - avec l'allongement de la durée de la vie active - ont tendance à se dissocier favorisant l'accroissement des transitions professionnelles.

Dans ces conditions, que voulons-nous dire lorsque nous parlons d'emploi durable ? Le CESER a donc souhaité, dans un deuxième temps, affiner encore davantage sa pensée et cette définition.

Un emploi durable, c'est un emploi qui sécurise

S'appuyant sur les grands textes fondateurs de la Sécurité Sociale¹²¹ de notre pays mais également sur la définition du « travail décent » donnée par l'Organisation Internationale du Travail¹²², **le CESER est convaincu qu'un emploi durable doit permettre à tout individu d'envisager l'avenir sereinement et lui garantir une qualité de vie digne.**

En effet, chacun aspire à un travail et en conséquence, une rémunération juste afin, d'une part, de s'émanciper socialement et économiquement pour subvenir à ses propres besoins - immédiats et futurs - mais également ceux des membres de sa famille, et d'autre part, pour s'assurer et leur assurer un niveau de vie décent tout en s'acquittant, bien évidemment, de ses obligations envers son employeur et la société.

Le travail est une valeur fondamentale à laquelle les individus restent profondément attachés quelle que soit la forme qu'il prend (saliariat, indépendant, etc). **Le rôle essentiel du travail est d'intégrer les individus dans la société, non seulement par l'activité proposée mais également par la formation tout au long de la vie qui en découle et qui leur permettra de s'adapter à leurs activités actuelles et futures par l'acquisition et le développement de capacités et/ou de qualifications. De**

¹²¹ L'ordonnance du 4 octobre 1945 instituait une organisation de la Sécurité Sociale comme « destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et de famille qu'ils supportent ».

¹²² L'OIT définit le « travail décent » comme « les aspirations des êtres humains au travail – leurs aspirations à accéder à un emploi et à une juste rémunération, à jouir de droits, de moyens d'expression et de reconnaissance, à bénéficier d'une stabilité familiale et d'un développement personnel, de justice et d'égalité entre les sexes. »

ce premier objectif découlera le renforcement du lien social entre les hommes, lien particulièrement mis à mal de nos jours.

Non seulement, le travail permet à chacun de satisfaire ses besoins mais aussi de participer à la société ; le travail permet ainsi l'identification collective de l'individu, en lui reconnaissant une place dans la société, et individuelle, en lui permettant de satisfaire ses besoins primaires (ou vitaux) et secondaires (loisirs, culture, vacances, etc).

Un emploi durable, c'est un emploi qui dure

Précisons maintenant cette notion de durabilité de l'emploi : le CESER a fait le choix de prendre en compte la continuité dans l'emploi occupé. En effet, prendre en compte le critère de la continuité et de la durée de la participation à l'emploi permet, en partie, de s'affranchir de l'*a priori* que comporte la seule prise en compte du statut d'emploi. Ainsi, le CDI ne fait pas la durabilité de l'emploi mais entre dans son champ de définition.

Pour le CESER, il s'agirait donc de cumuler au moins 18 mois d'emploi sans interruption et en équivalent temps plein, chez un même employeur.

Le choix de fixer à 18 mois le seuil au-delà duquel on va considérer qu'un individu connaît une forme ou une autre de stabilisation en emploi répond au fait que, sauf contrats spécifiques, il s'agit de la limite théorique au-delà de laquelle un employeur ne peut reconduire de contrat à durée déterminée (CDD) ou de missions d'intérim¹²³.

Un emploi durable, c'est un emploi de qualité

Le CESER souhaiterait ici reprendre à son compte les propos du Directeur général du Bureau International du Travail qui a dit que « la qualité de l'emploi détermine la qualité d'une société. Renoncer à cette idée, ce serait condamner des millions de travailleurs à un avenir incertain. Cela ne contribuerait qu'à perpétuer le cycle de la pauvreté au fil des générations »¹²⁴.

Il est donc primordial pour nos sociétés d'arriver à créer un volume suffisant d'emplois qui durent et qui seraient de qualité (« travail décent » selon l'OIT). Cependant, chacun a sa propre définition de la qualité : elle peut signifier beaucoup de choses et renvoyer à différentes formes et conditions de travail ainsi qu'à des idées de valeur et de satisfaction différentes selon l'individu.

Pour le CESER, un emploi de qualité serait un emploi qui arriverait à garantir le minimum indispensable en matière de sécurité (professionnelle / sociale) et d'emploi à l'individu, malgré les contraintes d'un contexte économique mondial très concurrentiel et en perpétuelle évolution. Toutes les formes particulières d'emploi (FPE), telles que le sous-emploi, le temps partiel, les CDD, l'intérim, parce-qu'elles sont précaires, sont logiquement à exclure du champ de définition de l'emploi durable.

*
* *

Au terme des échanges et des débats qui ont eu lieu entre les conseillers, le CESER en est arrivé à la conclusion qu'essayer de donner une définition consensuelle de l'emploi durable s'avérerait être relativement complexe. Cette tentative de définition fut d'autant plus compliquée que cette démarche s'inscrit dans un contexte économique et social international plus que morose.

¹²³ Cette durée maximale est portée à 24 mois sous certaines conditions : si le contrat assure une formation professionnelle, si le salarié remplacé part définitivement avant la disparition de son poste, en cas de commandes exceptionnelles à l'exportation ou si le contrat est exécuté à l'étranger.

¹²⁴ Déclaration de Juan SOMAVIA, Directeur général du BIT lors de la réunion régionale de l'OIT rassemblant les ministres du Travail et de l'Emploi, ainsi que les dirigeants des organisations d'employeurs et de travailleurs de 35 pays d'Amérique - à Santiago /Chile - Communiqué de presse du 14/12/10.

C'est pourquoi le CESER tient à réaffirmer maintenant qu'au-delà de cette ambition première qui était d'apporter une définition à l'emploi durable, et compte-tenu du contexte qui est le nôtre, le plus important, pour toute personne qui travaille, est, selon nous, la sécurisation des parcours professionnels.

La financiarisation de l'économie mondiale exige une rentabilité forte des entreprises, dans toutes les circonstances. C'est bien là la principale raison qui les pousse à souhaiter plus de flexibilité externe, afin de répondre au mieux aux contraintes de coût à court terme. Mais **comment arriver à concilier flexibilité pour les entreprises et sécurité pour les travailleurs ?**

Certes, un employeur est, à l'heure actuelle, de moins en moins en capacité, de par les mutations – internes et externes - de pouvoir proposer un emploi durable à ses salariés. Pour autant, il doit leur permettre d'être employables, quel que soit le moment de leur vie professionnelle : l'objectif étant de maintenir et développer leurs compétences, leur offrir des conditions appropriées pour leur permettre de se connaître, de se valoriser et d'accéder à de nouvelles compétences.

Malgré la situation économique, le CESER insiste sur le fait que le salarié doit pouvoir conserver, retrouver ou trouver un emploi dans des délais raisonnables. A cet effet, le rôle de l'entreprise est essentiel dans la mesure où elle assurera la continuité dans l'acquisition des compétences de l'individu qui travaille afin de minimiser les aléas de la vie professionnelle.

Paroles d'acteurs – Audition du Réseau Entreprise Durable¹²⁵

Au cours de l'élaboration de cet avis, nous avons pu recueillir les témoignages de responsables en Ressources Humaines (Cabinet de consultants en RH, DRH de grands groupes industriels, Présidente d'un Club d'entreprises) pour avoir leur vision concrète de l'emploi en Midi-Pyrénées.

Un des éléments qu'elles ont souhaité mettre en avant est le suivant : pour elles, une des missions essentielles de l'entreprise est de pouvoir donner les outils nécessaires aux personnes, par le biais de formations techniques entre autres, afin qu'elles puissent faire face au mieux aux changements, voire aux bouleversements, qui pourraient survenir tout au long de leurs parcours professionnels et causer des fractures (professionnelles et psychologiques).

Le passeport professionnel¹²⁶, qui répertorie les connaissances, les savoir-faire au sein de l'entreprise et les savoir-être des individus est un bon outil selon elles.

Elles ont aussi évoqué la volonté de mettre en place un socle commun de « compétences » qui permettrait à la personne, via un système de passerelles, de passer d'un métier à un autre, quel que soit le secteur (aéronautique <-> énergie <-> automobile <-> santé <-> etc).

Néanmoins, elles ont souligné une limite à cette démarche : certaines entreprises sont réticentes à former leurs salariés pour qu'ils aient des compétences transversales car elles craignent que ces derniers ne partent ensuite.

La responsabilité de l'employeur - entreprises, collectivités, associations, syndicats, etc - se renforce d'autant plus qu'actuellement, le concept d'employabilité apparaît, entre autres, dans de nouvelles normes qui sont mises en place telle que l'ISO 26 000 (RSE, développement durable)¹²⁷. Toutefois,

¹²⁵ Audition de représentantes du Réseau Emploi Durable (RED) au CESER – 21/02/13.

¹²⁶ Ce passeport peut être constitué, à la demande du salarié auprès de son employeur. Il s'agit d'un document personnel qui recense notamment les diplômes et les titres préparés ou obtenus, les expériences professionnelles, les certifications professionnelles telles que les CQP, les actions de formation, le ou les emplois tenus dans une ou plusieurs entreprises, etc.

¹²⁷ La responsabilité sociétale est la contribution des organisations - entreprises, collectivités, associations,... - au développement durable. Elle est une démarche de progrès qui s'inscrit dans une recherche de performance globale. Elle pousse à remettre en question les pratiques de celles qui s'y engagent et incite à travailler différemment. L'organisation, fondamentalement incluse dans notre société, ne peut vivre en autarcie et rester

l'articulation entre flexibilité de l'emploi et sécurité des salariés s'avère beaucoup plus complexe et ardue à mettre en place que cela ne le laissait supposer au départ, lorsque le concept fut posé. Comment arriver à prendre des mesures en faveur d'une flexibilisation accrue de l'emploi tout en définissant et garantissant des contreparties acceptables, sous forme de garanties, à l'individu ?

L'objectif consiste à éviter que le salarié ne se retrouve seul face au chômage, dans les moments de transitions, entre deux périodes d'activité car force est de constater que l'instabilité et l'insécurité de l'emploi ne sont pas sans conséquences sur la protection sociale des salariés. Le plus préoccupant actuellement est la montée de la précarisation de la population active française.

Le CESER tient donc à rappeler ici le rôle central de l'Etat qui, en tant qu'Etat social, doit être le garant à long terme du bien être de ses citoyens. La sécurisation des parcours professionnels des individus est progressivement devenu un enjeu particulièrement important ; et c'est bien le rôle de l'Etat que d'accompagner, sur le long terme, les politiques publiques favorables à la sécurisation des trajectoires des individus.

En France, les individus, peuvent avoir accès à la formation, tout au long de leur vie. Chacun peut bénéficier d'une formation soit au titre des formations initiales scolaires ou universitaires pour les élèves et étudiants, soit au titre de la formation professionnelle continue pour toute personne, jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active.

Depuis 1992, se fondant sur l'article 1134 du Code Civil, la Cour de Cassation fait désormais peser sur l'employeur le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. Cette obligation a, non seulement, été transposée dans le Code du Travail¹²⁸, qui impose à l'employeur « d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et au-delà « de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations »¹²⁹.

Le législateur, considérant que l'absence de formation, au sens large, constitue un préjudice spécifique pour lequel le salarié doit être indemnisé¹³⁰, a rendu effective la sécurisation des parcours professionnel.

Cette obligation a été transposée et étendue dans le droit positif français avec :

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social qui a redéfini les objectifs de la formation professionnelle continue¹³¹ comme étant de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- permettre leur maintien dans l'emploi ;
- favoriser le développement de leurs « compétences » et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale ;
- permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

indifférente aux problèmes économiques, sociaux ou environnementaux qui se posent. Une démarche ISO 26000 peut ainsi constituer un formidable levier de croissance pour elle : nouveaux clients, nouveaux marchés... - Source : AFNOR (Agence française de normalisation) www.afnor.org.

¹²⁸ Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, autrement appelée loi Aubry II.

¹²⁹ Art. L. 6321-1 du Code du Travail.

¹³⁰ Cass. Soc. 23 octobre 2007, n° 06-40950. Cette jurisprudence s'applique également aux salariés auxquels n'avait été proposée, pendant toute la durée dans l'entreprise, aucune formation pour combattre l'illettrisme dû à leur origine étrangère. Cass. Soc. 2 mars 2010, n° 09-40914 09-40915 09-40916 09-40917.

¹³¹ Article L.6311-1 (anciennement L.900-1) du Code du Travail.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009¹³² sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, a pour sa part tracé les grandes lignes de la réforme de la formation professionnelle adoptée le 24 novembre 2009, dont les effets, pour la plupart, ne seront mesurables qu'au cours des prochaines années.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie reprend certaines dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 cité précédemment, en l'amendant toutefois sur un certain nombre de points :

- elle reprecise que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale et qu'elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.
En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.
- elle a pour ambition de « permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

Cette loi s'articule autour de cinq objectifs :

- mieux orienter les fonds de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin ;
- développer la formation dans les petites et moyennes entreprises ;
- insérer les jeunes sur le marché du travail, en s'appuyant notamment sur les contrats en alternance ;
- améliorer la transparence et les circuits de financement et mieux évaluer les politiques de formation professionnelle ;
- simplifier, mieux informer, mieux orienter et accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi.

Les principales mesures de la loi peuvent être regroupées en cinq axes :

1. La mise en place du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), afin de former les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés, selon des priorités définies de manière contractuelle entre l'État et les partenaires sociaux.
2. La refonte du réseau des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) : leurs missions sont précisées afin de leur donner des capacités accrues pour intervenir en direction des petites et moyennes entreprises. Par ailleurs la loi prévoit que les financements versés aux OPCA par les entreprises de moins de 50 salariés soient exclusivement consacrés à la formation des salariés de ces entreprises ; la mutualisation avec le financement des grandes entreprises ne peut s'opérer qu'au bénéfice des petites (fongibilité asymétrique). Enfin la loi relève le seuil de collecte à 100 millions d'euros, afin qu'ils aient une taille suffisante pour répondre à leurs nouvelles missions.
3. L'enrichissement des dispositifs de la formation professionnelle : le DIF devient portable alors que jusque-là, il était transférable.

Il s'agit pour un salarié de conserver ses heures de DIF lors de son départ d'une entreprise,

¹³² L'ANI du 7 janvier 2009 a été signé par trois organisations patronales MEDEF, CGPME, UPA et les cinq confédérations syndicales CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE- CGC.

suite à un licenciement (hors licenciement pour faute lourde) ou à une rupture conventionnelle, et de pouvoir en bénéficier en période de recherche d'emploi ou dans le cadre d'un nouvel emploi. Par ailleurs, les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier d'un CIF se déroulant en dehors du temps de travail.

4. La création d'un service public de l'orientation tout au long de la vie.
La loi prévoit la création d'un label pour les organismes participant à la mission d'intérêt général d'information et d'orientation professionnelle, pour les jeunes comme pour les adultes. Des outils d'information simples (portail internet, plateformes téléphoniques) doivent également être développés.
5. La mise en place de Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations professionnelles (CPRDF) afin de renforcer la coordination des actions de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux.

L'actualité législative toute récente fait que nous nous devons d'évoquer **l'ANI du 11 janvier 2013 portant sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi** qui a été conclu entre les organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) et trois syndicats (CFE-CGC, CFDT, CFTC) ; FO et la CGT ont refusé de signer cet accord.

Ce nouvel ANI crée de nouveaux droits attachés à la personne : droits rechargeables à l'assurance chômage, compte personnel de formation et couverture complémentaire santé collective. La lutte contre les situations de précarité prend, quant à elle, la forme d'un meilleur encadrement des contrats à temps partiel et de la taxation des contrats courts.

En contrepartie, l'ANI confère aux entreprises des outils de flexibilité renouvelés : accords compétitivité-emploi qui leur permettent, en accord avec les représentants de salariés, de négocier le temps de travail en fonction de l'activité économique, licenciements économiques collectifs et plans sociaux, plan de mobilité interne. Les risques de poursuites judiciaires, notamment dans les cas de licenciement économique seront en outre réduits.

Une nouvelle loi sur la sécurisation de l'emploi, qui transpose le texte de l'accord, qui a été définitivement adopté par le Sénat le 14 mai 2013 après que l'Assemblée nationale ait elle-même adopté le texte, mis au point par la Commission mixte paritaire, le 24 avril 2013. Les premières mesures devraient être applicables à partir de la fin du premier semestre 2013.

Néanmoins, il semblerait que le projet de loi fasse l'objet de discussions sérieuses au Parlement, notamment pour le volet qui concerne les modifications du Code de travail prévues par l'ANI. L'impact des mesures dépendra, enfin, de la manière dont elles seront mises en œuvre car la plupart des nouveaux droits des salariés nécessiteront l'engagement de négociations ultérieures.

*
* *

Pour conclure ce chapitre, le CESER tient à rappeler que la relation emploi - formation n'est absolument pas mécanique. En effet, ce n'est pas parce que, d'une part, il y a des emplois à pourvoir et, d'autre part, des individus à former (qu'ils soient jeunes, demandeurs d'emplois ou autres) que l'adéquation est possible.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, les intérêts en jeu – politiques, économiques et particuliers – sont multifactoriels, parfois contraires et s'inscrivent dans un environnement précis ainsi que dans le contexte d'une vie singulière.

En effet, l'individu, tout au long de sa vie, sera amené à vivre des périodes d'activités, ou de transition, diverses et variées qui se situent à la marge de l'emploi. Ce peut être des périodes de formation ou de congé parental, de mi-temps combiné à un autre mi-temps - associatif par exemple - de préretraite à temps partiel, etc... Ces périodes et ces occupations ont pour trait commun

d'associer des activités jugées socialement utiles à une garantie temporaire de rémunération (qui peut combiner des financeurs divers) et de constituer des passerelles vers d'autres positions sur le marché du travail.

Ces transitions et ces passerelles sont devenues incontournables sur les marchés du travail actuels, qui doivent de toute manière fonctionner avec des travailleurs à réadapter sans cesse. Les itinéraires des individus sont de plus en plus discontinus et ce, quelle que soit la période de leur vie. Par conséquent, l'accompagnement des processus de mobilité professionnelle tout au long de la vie active - plus largement entendus comme les changements de situation professionnelle - surtout lorsque cette mobilité est choisie, est aujourd'hui un enjeu majeur des politiques publiques de l'emploi et de la formation.

d) De l'importance d'anticiper la mobilité professionnelle

Plusieurs sortes de mobilités professionnelles sont à distinguer¹³³ :

- la mobilité externe : on continue d'exercer le même métier mais que l'on change de milieu de travail (changement d'entreprise).
- la mobilité interne : on change de métier mais on reste dans le même milieu de travail (changement de poste, de fonction, etc).
- les mobilités externes : on change à la fois de métier et de milieu de travail.
- enfin, les mobilités invisibles ou inaperçues : c'est simplement le cadre du métier qui change (évolutions technologiques, etc.).

Ces différentes formes de mobilité peuvent s'effectuer de diverses manières : un recours à la formation professionnelle, recherche d'un nouvel emploi, passage par une cellule de reclassement, apprentissage sur le tas, etc. En outre, elles comportent potentiellement des risques mais aussi des coûts.

Les raisons de cette mobilité professionnelle sont propres à chacun. Cette démarche peut être rendue nécessaire pour pouvoir conserver un emploi ou des revenus ; elle peut aussi être la résultante d'une démarche personnelle, d'une promotion (évolution sociale) ; ou, au contraire, la mobilité peut être un passage obligé afin de se prémunir contre un risque de déclassement social.

Ainsi, selon l'individu, cette mobilité ne sera pas vécue de la même façon (développement de l'expérience / échec personnel) et il peut alors se développer une résistance, plus ou moins forte, au changement. L'idée de motivation au changement ne va pas de soi.

Dans tous les cas, être en situation de mobilité induit des changements pour les différents acteurs concernés, à commencer par les personnes qui vivent ces mobilités professionnelles. Une situation de mobilité est une situation complexe qui oblige à nuancer l'opposition usuelle entre mobilité choisie et mobilités subie.

En effet, la mobilité peut être un acte volontaire, en tant que décision prise par le salarié, s'il souhaite, pour de multiples raisons, changer de métier, de région ou de CPS. Le salarié cherche alors à exercer une mobilité sans pression particulière venant de l'entreprise. Le caractère volontaire dépend bien souvent des opportunités offertes au sein de l'entreprise.

La mobilité peut également être imposée par l'entreprise, notamment lors de changements importants d'organisation, de stratégie, ou lors de la recherche de gains de productivité se traduisant par des diminutions d'effectifs dans certains secteurs. A titre d'exemple, lors de la fermeture totale ou partielle de sites, ou encore lors de plan de sauvegarde de l'emploi, la mobilité est contrainte.

Tout ceci met en évidence l'importance pour notre société d'anticiper cette mise en situation de mobilité professionnelle : le CESER considère qu'il est essentiel de pouvoir prévenir des situations

¹³³ Observatoire Régional des Métiers (ORM) - PACA.

qui, traitées dans l'urgence, peuvent être extrêmement douloureuses et impacter durablement le développement des personnes, des territoires et des organisations économiques et sociales.

Pour exemple, la Région Midi-Pyrénées s'est emparée de cette problématique en mettant en place des outils d'adaptation des qualifications ; l'objectif étant de permettre à chacun d'acquérir une qualification en lui offrant l'accès à une mobilité professionnelle réussie. Avec les Pass Reconversion et les Pass VAE par exemple, la Région apporte son soutien aux démarches de mobilité professionnelle dans une perspective de sécurisation des parcours, notamment en direction des salariés directement menacés dans leur emploi.

Cet effort a été renforcé dans le cadre des plans de soutien à l'activité, avec notamment le fonds « Qualification + »¹³⁴ qui a été créé en 2009 pour « le maintien de l'emploi et le développement des compétences, à l'attention des salariés dont l'entreprise envisage le recours au temps partiel. Ce dispositif a permis d'éviter de nouveaux licenciements et de préparer la sortie de crise de certaines entreprises et de leurs salariés sur les territoires. Entre 2009 et 2010, ce sont 87 entreprises qui ont reçu un avis favorable du Comité de suivi de ce fonds, au bénéfice de 929 salariés midi-pyrénéen¹³⁵.

Plus globalement, le CESER note que la dépense de l'Etat en direction des actifs occupés du secteur privé est, en 2009, en diminution (-10%), principalement en raison de la baisse des crédits destinés à la formation continue dans l'enseignement supérieur (-15%). Les actifs particuliers qui ont repris à leur initiative des études à l'université ou dans un IUT - en bénéficiant d'une prise en charge de droit commun - ont été beaucoup moins nombreux en 2009 qu'en 2008 (147 000 en 2009 après 183 000 en 2008), probablement en raison de la crise économique.

Les dépenses en faveur de la VAE des salariés sont également en baisse, à la fois en raison du moindre financement de l'accès à ce dispositif par l'Etat mais également d'une réduction de 34 à 29 millions d'euros des crédits AFPA destinés à la certification.

Le CESER considère qu'il est essentiel de pouvoir trouver un équilibre social entre la situation économique existante et la situation des individus concernés.

L'échelon pertinent pour traiter de la mobilité professionnelle semble bel et bien être local car c'est à cet échelon que peuvent concrètement s'engager des jeux d'acteurs sur des questions qui sont non seulement territorialisées, mais également contextualisées (public spécifique, histoire du territoire,...).

La notion de parcours

Peu à peu, la notion de « carrière » s'est dissoute au profit de celle de « parcours ». En France, ce terme a fait son apparition dès le début des années 80, dans les textes relatifs à l'éducation et à l'insertion professionnelle¹³⁶ ; puis, il est venu, petit à petit, dans le vocabulaire de la formation professionnelle.

Des termes tels que « parcours d'insertion », « parcours de professionnalisation », mais également « parcours de mobilité » sont désormais très largement répandus dans le discours public sans que l'on sache très bien les définir.

Ce sont les partenaires sociaux qui, finalement, porteront cette notion dans le langage juridique à travers la promotion du « parcours de formation »¹³⁷, puis du « parcours professionnel »¹³⁸.

¹³⁴ Le dispositif Qualification + permet aux salariés des entreprises en difficulté ou en chômage partiel de se voir proposer des formations qualifiantes ; les coûts pédagogiques et tout ou partie des salaires sont pris en charge par la Région, l'Etat et les organismes professionnels partenaires du dispositif.

¹³⁵ « Fonds Qualification plus - premiers éléments de bilan » - Région Midi-Pyrénées au 18 octobre 2010.

¹³⁶ Article L. 5312-1 du Code du Travail.

¹³⁷ Préambule de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003.

La transposition de ces accords a eu pour effet d'intégrer la notion au niveau législatif. Ainsi, en 2006, la notion de « parcours professionnel » fut utilisée par la Cour de Cassation dans un contentieux relatif aux dérogations au principe « travail égal, salaire égal »¹³⁹. Les juges français ont statué que les « parcours professionnels spécifiques » des salariés pouvaient justifier qu'ils ne perçoivent pas le même rémunération à prestation de travail égale.

Même si alors la volonté du législateur était d'intégrer, dans un statut juridique cohérent, un certain nombre d'actes et de dispositifs juridiques interdépendants, la traduction concrète de la notion de parcours en termes de droit subjectif (ou droit opposable) de l'individu reste encore actuellement difficile.

Cette notion nous renvoie à l'idée de mobilité et de flexibilité. Elle signifie, dans son acception la plus large, une continuité de l'expérience et des droits - par-delà la diversité des statuts¹⁴⁰ - et l'instauration de passerelles entre les différentes situations de la vie active : entre différents emplois, entre périodes d'activité et d'inactivité, entre périodes de formation ou de chômage.

Toutefois, le caractère hétérogène des parcours qui mêlent aussi bien formation professionnelle, Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) que mécanismes de retour à l'emploi, ne permet pas de concevoir le « parcours professionnel » comme un dispositif unique et commun à tous les statuts d'actifs (salariés, agents publics, demandeurs d'emplois), mais plutôt comme un encadrement juridique de dispositifs parcellaires souvent complexes.

En conséquence, cette notion de parcours est très importante du fait même qu'elle se situe au croisement d'intérêts parfois antinomiques et donc difficiles à concilier comme :

- des intérêts économiques avec par exemple l'existence d'emplois non pourvus et pour lesquels perdurent des difficultés de recrutement,
- des intérêts politiques (politiques de formation tout au long de la vie et de réorientation professionnelle),
- et les intérêts particuliers de l'individu au centre du dispositif : attachement à un territoire, enjeux familiaux, problème de logement, transports, etc.

Malgré cette complexité, le CESER considère qu'il est primordial de pouvoir assurer une continuité dans les parcours professionnels des individus.

e) L'accompagnement des chômeurs

Plus que jamais indispensable mais reste à être réorganisé

En 2009, l'Etat réduit là aussi ses dépenses globales pour la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (-6%) et continue de recentrer ses interventions vers les publics spécifiques. Dans le contexte de forte dégradation du marché du travail cette baisse concerne tous les postes à

¹³⁸ De l'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle à l'ANI du 9 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

¹³⁹ Cass. Soc. 3 mai 2006, 03- 42920.

¹⁴⁰ Certaines personnes sont salariées, d'autres stagiaires de la formation professionnelle, d'autres bénéficiaires d'allocations, etc. – autant de statuts qui répondent à des logiques juridiques de natures différentes : logiques du contrat de travail, de l'assurance chômage ou de l'assurance formation, de la solidarité ou de l'assistance. Au final, cela pose, bien évidemment, plusieurs types de problèmes en termes de coordination des acteurs et des dispositifs. Il y a de nombreux acteurs qui interviennent à divers niveaux sur les parcours professionnels (prescripteurs, payeurs, prestataires), il y a également plusieurs aires de prescription (PLIE, Pôle Emploi, missions locales, AFPA, CLI, etc.). Cette multiplicité peut être à l'origine de ruptures de trajectoires notamment en raison d'un manque de cohérence des différents segments du parcours. Toutefois, il ne faut pas non plus passer sous silence les tentatives qui se développent aujourd'hui pour dépasser ces difficultés, exemple : le « Pass Compétences » dans l'intérim, etc.

l'exception des crédits alloués aux mesures d'accompagnement des Conventions de Reclassement Personnalisé (CRP) et des Contrats de Transition Professionnelle (CTP) destinés aux personnes licenciées pour motif économique

Plusieurs missions restent cependant à la charge de l'Etat et concourent à la mise en œuvre de la politique du ministère chargé de l'emploi en matière de lutte contre le chômage : l'accompagnement des salariés en reconversion, la certification VAE et l'orientation des demandeurs d'emploi adressés par Pôle Emploi. Autrefois intégrées au sein du Programme d'Activités Subventionné (PAS), ces missions relèvent, désormais, du Programme d'Activité de Service Public (PASP).

Les dépenses des Régions à destination des demandeurs d'emploi (23%) sont, quant à elle, en hausse de 4% en 2009.

Avec les derniers transferts des crédits AFPA aux régions, pour un montant de 39 millions d'euros, les régions ont versé à l'AFPA 487 millions d'euros en 2009, essentiellement sous forme de subventions d'activité. Ces subventions sont progressivement remplacées par d'autres relations contractuelles (appel d'offres, délégation de service public, ...).

Enfin, les dépenses de Pôle Emploi et de l'Unédic pour la formation des demandeurs d'emploi sont en forte progression (+22%) par rapport à celles réalisées en 2008 par l'Unédic (elles-mêmes en hausse de 6% entre 2007 et 2008). Cette hausse des dépenses s'explique par la création de nouvelles aides à la formation et par l'extension de leur périmètre aux demandeurs d'emploi non indemnisés suite à la création de Pôle Emploi, nouvel opérateur issu de la fusion de l'ANPE et du réseau Assédic au 1er janvier 2009.

Les aides de Pôle Emploi s'inscrivent pour la plupart dans la continuité des dispositifs ANPE et Assédic. Toutefois, nombre de ces aides sont désormais ouvertes aux demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de l'assurance chômage, qui ne perçoivent pas ou plus l'ARE.

En Midi-Pyrénées, Pôle Emploi **mobilise plus de 20 millions d'euros pour la formation des demandeurs d'emploi** dans un objectif de retour à l'emploi.

L'année 2013 a été marquée par un **renforcement de la territorialisation de ses actions** de formation en lien avec les besoins locaux identifiés. Chaque bassin d'emploi, à son niveau, identifie les besoins de formation pour **répondre au marché du travail local en complémentarité avec l'offre de la Région Midi-Pyrénées**.

Quelques outils d'accès à l'emploi :

- **le financement de formations sur les « savoirs de base »** destinées aux publics les plus éloignés de l'emploi touchés par l'illettrisme par exemple

- **la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)** pour placer durablement (CDI) 1700 demandeurs d'emploi en 2013, avec par exemple :

* la formation « pareur-déossoyeur » qui a été mise en place en Aveyron, en partenariat avec la Direccte, la Chambre des Métiers le Centre technique de la viande, la Mission locale et l'Agefos PME afin de répondre aux besoins des abattoirs et des entreprises de salaison du département qui rencontraient des difficultés de recrutement. 12 candidats ont été sélectionnés et évalués.

* une opération partenariale avec l'UIMM a été montée dans tous les départements de la région, comme ce fut le cas en Ariège où, partant du constat de la tension dans les métiers de la métallurgie, 145 demandeurs d'emploi ont répondu à cette initiative. Des visites et des formations en entreprises, des exercices de recrutement par simulation ont été mobilisés. 30 d'entre eux sont entrés dans une POE (individuelle ou collective). A l'issue, 25 ont été recrutés en contrat de professionnalisation (mi mars).

Cette opération a permis d'orienter des demandeurs d'emploi parfois très éloignés du marché du travail et exerçant préalablement des professions diverses (esthéticienne, palefrenier, ouvrier du textile...) vers les métiers de la métallurgie.

- **l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi : Cap Vers l'Entreprise (CVE)**

L'objectif principal de Cap Vers l'Entreprise est de permettre le retour à l'emploi par la confrontation du demandeur d'emploi au marché du travail par le biais de la mise en relation. Il mobilise plusieurs outils comme des Ateliers et des prestations d'évaluation, la recherche d'offres ciblées, la mise en relation avec les entreprises, des aides au reclassement et des mesures pour l'emploi.

Cet accompagnement disponible sur les 8 départements de la région s'adresse aux demandeurs d'emplois volontaires et disponibles pour une recherche d'emploi immédiate, et pour lequel un risque de chômage de longue durée est diagnostiqué à l'inscription.

- **la méthode de recrutement par simulation (MRS)** : Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises, Pôle Emploi propose la MRS. Cette méthode permet de présenter à des entreprises qui recrutent des candidats évalués sur leur potentiel à occuper le poste de travail proposé. Ces évaluations sont réalisées à partir d'exercices qui simulent (par analogie) des situations de travail. Les candidats sont ainsi mis en situation de démontrer ce qu'ils sont en capacité de faire. Ce sont les capacités des candidats, leurs habiletés, qui sont mesurées.

Cette méthode permet d'élargir le champ des candidatures en s'appuyant sur d'autres critères que le diplôme ou l'expérience professionnel. C'est une méthode qui participe à la diversité à l'embauche (méthode labélisée par la Halde)

En 2012, plus de **4600 demandeurs d'emplois** ont bénéficié de cette méthode en participant aux tests. **1580 embauches** ont été réalisées dans ce cadre et dans des secteurs d'activités divers (ajusteur monteur dans l'aéronautique, facteur, agent de sécurité, opérateur en industrie par exemple).

¹⁴¹ Audition de M. TOUBEAU, Directeur de Pôle Emploi Midi-Pyrénées, au CESER - 07/03/13.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, les politiques de l'emploi et particulièrement le champ de l'insertion entrent dans une nouvelle phase : celle du durcissement de l'individualisation et du développement des pratiques d'accompagnement des chômeurs.

En réponse au fléau du chômage, l'Etat propose actuellement un nouveau mode de régulation sociale, davantage contractualisé, territorialisé et reposant sur l'incitation à un travail sur soi. Cette réorientation de la politique de l'emploi fut affirmée à travers la promulgation de la loi de Cohésion sociale (18 janvier 2005) et la mise en place du PARE PAP (1^{er} juillet 2001) qui mettent l'accent sur le « retour à l'emploi » et sur l'activation des chômeurs, suivant ainsi les priorités définies au niveau européen avec la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE).

Désormais, l'individu est censé développer son autonomie et sa capacité à faire face seul aux aléas qu'il rencontre tout au long de sa vie. Il doit être capable, tout à la fois, de rythmer sa trajectoire, la projeter, l'anticiper, la baliser d'étapes, de normes et de contraintes émergeant au fil du parcours. Pour vendre sa force de travail sur le marché du travail, il se doit d'entretenir ou d'améliorer son employabilité qui se construit à travers une expérience professionnelle.

A leurs côtés, et pour les aider à mener à bien cet ambitieux chantier, nous avons pu constater une multiplication des structures et des dispositifs d'aide à l'emploi.

Plusieurs acteurs interviennent dans la formation professionnelle des chômeurs : les Régions, l'AFPA, Pôle Emploi et les OPCA, via le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels. Comme nous l'avons déjà évoqué dans nos avis, le manque de coordination de ces acteurs complexifie considérablement le parcours des demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés, qui ont le plus besoin d'une formation.

Parallèlement, des structures spécialisées dans l'insertion professionnelle ont également fait leur apparition. Elles n'ont cessé de se multiplier et de se développer, notamment parce que les agents du service public de l'emploi font de plus en plus appel à des intervenants extérieurs pour leur déléguer ou confier des prestations anciennes ou nouvelles.

Ces intervenants sont de quatre sortes :

- des organismes de formation privés,
- des organismes de formation publics ou parapublics,
- des associations des secteurs social et socioculturel,
- des cabinets et associations de conseil.

L'objectif des intervenants en insertion professionnelle devient, lui aussi, de plus en plus abstrait. Au départ, les dispositifs de traitement social des chômeurs parlaient de « placement », puis « d'intermédiation sur le marché du travail » ; maintenant, il est question « d'accompagnement ».

Pour accompagner un demandeur d'emploi, il faut donc aujourd'hui l'aider à améliorer son employabilité, c'est-à-dire augmenter ses chances d'être recruté. Cet objectif recouvre, entre autres, un travail de socialisation axé sur le comportement de l'individu qui doit apprendre à mettre en valeur des qualités souvent morales (ponctualité, fiabilité, implication, etc.) auprès des employeurs. Ce travail de socialisation, vise à adapter les demandeurs d'emploi aux exigences en vigueur sur le marché de l'emploi. Accompagner un demandeur d'emploi, c'est aussi le préparer à supporter toutes les déconvenues et souffrances inhérentes au chômage.

Rappelons que l'attente première d'une personne au chômage est de trouver un emploi ; or, ces intervenants se retrouvent bien impuissants lorsqu'il s'agit de satisfaire cette demande. En effet, il ne leur revient pas de proposer des offres d'emploi, mais d'aider la personne au chômage à chercher du travail, sans, pour autant, leur garantir un résultat. De la transmission concrète d'une offre d'emploi, les intervenants doivent aujourd'hui fournir une offre relationnelle de conseils. Le demandeur d'emploi se voit ainsi proposer une aide – obligatoire ou non selon son statut, ses droits et devoirs - censée lui apprendre à être autonome, alors que, dans le même temps, le

chômage augmente ou demeure à un niveau élevé. L'objectif de « sécurisation des parcours professionnels » paraît bien compliqué à atteindre dans ces conditions.

Avec la spécificité du chômage de longue durée

Cette politique de socialisation pourrait donner davantage de chances aux individus si ces derniers disposaient tous des mêmes capacités à intérioriser les dispositions inculquées. Or, un tel apprentissage recouvre un travail sur soi destiné à des personnes en tenant compte de leurs individualités, toutes différentes les unes des autres, et plus ou moins perméables aux valeurs dominantes en vigueur sur le marché du travail et dans le monde du travail.

Rappelons qu'en France, le taux de chômage persistant s'accompagne d'un chômage de longue durée beaucoup plus sensible dans notre pays qu'ailleurs en Europe. Il apparaît alors nécessaire de renforcer l'offre d'insertion, car le chômage de longue durée engendre le décrochage et l'exclusion sociale qui s'accompagne de discriminations selon l'âge, le genre, le handicap et l'origine ethnique.

La détérioration du marché du travail s'est traduite par une augmentation du nombre de chômeurs longue durée en deux ans (40,4% en 2010, contre 37,8% en 2008). Le chômage de longue durée a continûment enflé durant la même période, surtout chez les actifs les plus jeunes : de 781 000 en 2008 à 915 000 en 2009, les chômeurs en recherche depuis plus d'un an dépassent le million en 2010 (1 070 000).

Quelques initiatives locales

- 7 clubs « intergénérationnels » ont été construits en région pour permettre aux participants (seniors et jeunes de moins de 25 ans) de retrouver un emploi durable. Cette méthode s'appuie sur une prospection intensive et solidaire des entreprises.

Chaque club comporte un nombre équilibré de jeunes et de seniors pour constituer des binômes inter générationnels. L'accompagnement est prévu sur 90 jours et se ponctue de deux demi-journées de travail par semaine animées par un conseiller de Pôle Emploi.

Au cours des séances les bénéficiaires préparent ou réalisent leurs démarches collectives (débriefting des entretiens réalisés) et croisent leurs regards (entraide au sein du groupe). A tout moment ils peuvent mobiliser l'offre de service de Pôle Emploi.

A ce jour près de 100 demandeurs d'emploi ont bénéficié de cette innovation sur la région Midi Pyrénées. Plus d'un tiers des demandeurs d'emploi retrouve un emploi dans les 60 premiers jours, supérieur au taux de placement traditionnel pour ces publics.

- une mobilisation pour les demandeurs d'emploi en ZUS avec la mise en place de prestations et d'ateliers qui leurs sont particulièrement dédiés : Prestation OSEZ (Offre de service pour l'emploi en ZUS)

La prestation se déroule sur 12 semaines et se conjugue en alternance d'entretiens individuels et de regroupements en fonction des problématiques repérées et des axes de travail dégagés. Le suivi dans l'emploi est assuré pendant 8 semaines à compter de la date d'embauche.

Le programme bénéficie d'un financement européen dans le cadre du soutien aux innovations sociales.

- Un accompagnement renforcé du secteur de l'Aéronautique avec le Dispositif « Aérodiag »

Le dispositif « Aérodiag » s'inscrit dans une logique de réponse au besoin de main d'œuvre du secteur de l'Aéronautique. Le dispositif prévoit un « parcours » alliant des entretiens, des ateliers sectoriels, de l'évaluation (MRS) et de la formation. Pour le département de la Haute-Garonne, il est piloté par l'agence de Blagnac. Sur l'année 2012, plus de 120 évaluations MRS avec 30 recrutements ont été réalisés dans ce département.

L'accompagnement renforcé concerne l'ensemble des départements de Midi-Pyrénées et dépasse le dispositif « Aérodiag ». Ainsi, pour l'année 2012, cet accompagnement renforcé a conduit, via la MRS, à 526 recrutements pour le département de la Haute-Garonne et plus globalement, à 1200 évaluations MRS et plus de 700 recrutements par cette méthode, pour l'ensemble de la région.

- Un partenariat renforcé avec les GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)

Dans un contexte économique difficile cette convention marque la volonté du Comité Régional de Coordination et d'Evaluation (CRCE) des GEIQ et de Pôle Emploi Midi-Pyrénées, d'aider les entreprises à recruter, d'accompagner les demandeurs d'emploi les plus en difficulté en construisant des parcours qualifiants et en les orientant vers les métiers porteurs.

Plus particulièrement, les enjeux portent sur :

- le renforcement des relations entre partenaires pour faciliter les recrutements
- l'insertion durable des demandeurs d'emploi (transmettre les offres GEIQ vers les agences PE)
- le développement de l'alternance au profit des publics cibles de Pôle Emploi (jeunes avec peu et sans d'expérience, les seniors et les DEBOE)
- la sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi.

Pôle Emploi et le CRCE des GEIQ ont signé une convention le 14 septembre 2012.

¹⁴² Audition de M. TOUBEAU, Directeur de Pôle Emploi Midi-Pyrénées, au CESER – 07/03/13

IV. LES EXPÉRIMENTATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI EN MIDI-PYRÉNÉES

Nous l'avons vu précédemment dans l'avis, la situation actuelle de l'emploi est difficile et surtout en pleine révolution : les normes changent, les situations changent, les attentes des individus changent, tout change.

De plus, comme ne le cessent de le dénoncer de nombreuses institutions¹⁴³, la situation économique et sociale de notre pays reste, pour une large partie de la population, alarmante voire dramatique : hommes, femmes, jeunes, personne n'est épargnée et les plus fragiles se retrouvent encore plus fragilisés !

Les gouvernements peinent à trouver des solutions pérennes face aux contraintes économiques, financières et sociales qui, bien souvent, poursuivent des objectifs antinomiques mais pour lesquels des réponses immédiates sont attendues.

Dans cette nouvelle partie, le CESER souhaite, à présent, mettre en avant les expérimentations qui sont menées en terme d'emploi sur le territoire de Midi-Pyrénées. Malgré ce contexte morose, il y a encore des femmes et des hommes, des entreprises, des associations, des organismes, etc, qui dans leur diversité impulse une dynamique locale positive.

Ce sont ces initiatives locales que le CESER veut valoriser car, même si la situation semble compliquée, n'oublions pas que des personnes se battent pour mettre en place de nouvelles formes d'organisation de l'emploi, accompagner et donner les outils nécessaires (accompagnement, réseau, formation qualifiante ou diplômante, etc) à l'individu pour qu'il puisse, de nouveau, avoir conscience de sa propre valeur et se réinsérer, de manière durable, dans l'emploi et plus largement dans notre société.

L'approche du CESER a été double : d'une part, les conseillers ont mené des visites de terrain et sont directement allés rencontrer et recueillir le témoignage des personnes, sur le terrain ; d'autre part, les conseillers en ont invité d'autres à venir partager leurs expériences dans les locaux du CESER.

Au fil des auditions, nous avons pu distinguer trois catégories de structures :

- celles qui sont ancrées dans le territoire et très spécialisées dans leur domaine,
- celles qui tentent de régler des situations particulières dans un bassin précis,
- celles qui réalisent des études et/ou font de la prospective.

Nous nous proposons maintenant de rendre compte de ces actions sous forme de fiches qui permettront au lecteur d'avoir une vision plus dynamique des expérimentations entendues.

Dans un premier temps, nous présenterons la structure entendue, ses missions, son fonctionnement et ses résultats. Dans un second temps, nous mettrons en exergue les difficultés auxquelles ils ont dû faire face, leurs attentes et/ou perspectives d'évolutions pour le futur.

¹⁴³ Cf. les récentes publications du Secours catholique et de l'Observatoire des inégalités par exemple.

IV. 1 Les structures spécialisées et ancrées dans le territoire

AGEFOS PME DE MIDI-PYRÉNÉES Association pour la Gestion de la Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises <i>Audition du 24 septembre 2012</i>	
Présentation de la structure <p>En 1972, l'AGEFOS PME, fonds d'assurance de formation interprofessionnel, fut créé afin d'assurer la collecte et la gestion des fonds de formation des entreprises appartenant aux professions relevant de la CGPME.</p> <p>Originalités : Dès sa création, cet organisme sera géré de manière décentralisée par les partenaires sociaux dans les territoires ; cela contribuera à son indépendance vis-à-vis de l'appareil national (<i>80 implantations territoriales dont 8 en MIP</i>).</p> <p>En outre, c'est un OPCA interprofessionnel et interbranches (50 au total) ; de ce fait, il a la possibilité d'articuler les politiques de formation de manière transverse. Les branches qu'ils sont allés démarcher sont celles de tailles moyennes voire petites, qui n'avaient pas forcément les moyens d'avoir leur propre OPCA ; mais également les nouvelles branches professionnelles comme les services, l'immobilier, les diagnostics immobiliers, les centres d'appel, etc, qui étaient en train de s'organiser.</p>	
Objectifs <p>Problématique de départ : la formation n'est pas une réalité dans les PME.</p> <p>Public visé : les PME/TPE avec la répartition suivante : 90% d'entreprises de moins de 50 salariés et 85% de moins de 10 salariés.</p> <p>Leur + : ils ont une vraie expertise en terme d'offre de formations et d'ingénierie pour les PME. Pour cela, ils n'hésitent pas à démarcher très régulièrement les entreprises, sur le terrain. Mutualiser les moyens des entreprises de branches diverses et de tailles diverses également.</p>	Fonctionnement <p>Leurs missions :</p> <ul style="list-style-type: none">- la collecte des fonds de la formation professionnelle- la gestion et la redistribution de ces fonds- le conseil aux entreprises (aide, accompagnement, simplification administrative, etc)- la mise en œuvre de partenariats sectoriels et/ou territoriaux
Résultats <p>13 700 entreprises adhérentes</p> <ul style="list-style-type: none">• 1700 entreprises de 10 salariés et plus• 12 000 entreprises de moins de 10 salariés• 180 000 salariés couverts <p><i>(hors particuliers employeurs et assistantes maternelle. L'emploi direct représente une branche Agefos ; pour autant, ils ont du mal à avoir des éléments chiffrés précis quant à leur représentation).</i></p> <p>30 millions d'€ de collecte</p> <ul style="list-style-type: none">• 5 millions au titre de la professionnalisation• 25 millions au titre du plan de formation <p>40 millions d'€ de dépenses de formation</p> <ul style="list-style-type: none">• 15 millions au titre de la professionnalisation• 25 millions au titre du plan de formation	

Difficultés rencontrées	Attentes/ Evolutions
<p>Relation avec les autres acteurs du secteur : Leur souhait serait d'arriver à agir en partenariat et complémentarité avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, mais cela est plus compliqué qu'il n'y paraît. Ainsi, les relations OPCA et collectivités locales se font difficilement en MIP (ce qui n'est pas le cas dans d'autres régions par exemple). Les logiques de co-construction et de partenariats, pourtant nécessaires dans le domaine de la formation professionnelle, ne se font pas naturellement. -> par exemple, la parole des chefs d'entreprise devrait davantage être prise en compte lors de la mise en place des politiques d'aménagement du territoire ; en effet, leurs entreprises et leurs salariés sont directement concernés par la construction des réseaux de transport.</p> <p>La formation dans les TPE : Une de leur grande difficulté consiste à trouver des solutions pour abonder les fonds des TPE qui cotisent peu et arriver à proposer des formations aux salariés de celles-ci malgré tout. Leur solution est de mutualiser les fonds des branches interprofessionnelles (<i>certaines secteurs consomment moins de formations que d'autres</i>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arriver à concilier 3 aspects indissociables selon eux : attractivité du territoire, sécurisation économique des entreprises, sécurisation des parcours professionnels des actifs c'est-à-dire concilier GPEC, GTEC et sécurisation des parcours professionnels des actifs. - Continuer à soutenir tout particulièrement les TPE/ PME en mettant en œuvre des démarches d'accompagnement et de soutien spécifiques. - Favoriser les actions en direction de ceux dont la sécurité de l'emploi est la plus fragile. Leur dispositif Securi'Pass est, à cet effet, un atout phare pour eux en matière d'identification des publics cibles ainsi que des besoins collectifs, territoriaux et de branche. De plus, cet outil a fait ses preuves sur le territoire (<i>évaluation systématique des dispositifs au regard d'objectifs définis et partagés</i>). Un autre de leurs dispositifs, Declicc, permet aux personnes concernées (environ 400 salariés/ an) de réapprendre les savoirs de base (mathématiques et français) en situation professionnelle. Dorénavant, dès lors qu'une formation est mise en place par leurs soins, une de leurs exigences est qu'elle présente aussi des modules de formation en français et en maths. - Persévérer dans leurs actions sans oublier l'aspect innovation et expérimentations, phases qui permettent de tester leurs actions avant de les mettre en place. - Enfin, il leur semble primordial d'arriver à instaurer, tous ensemble, sur le territoire, une véritable gouvernance en matière de formation professionnelle et de définir clairement le rôle de chacun d'entre eux.

OPCALIA DE MIDI-PYRÉNÉES
Audition du 17 janvier 2013

Présentation de la structure

OPCALIA est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) interbranche, interprofessionnel et interrégional. A ce titre, il collecte et gère les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés.

Originalité : Opcalia dispose d'une organisation et d'une implantation prenant en compte les spécificités régionales et sectorielles des entreprises. Il est représenté dans **26 régions** par des délégataires paritaires et des départements de branches qui définissent et orientent les priorités de formations territoriales et de branches dans le cadre d'une politique nationale.

De plus, le fonctionnement paritaire d'Opcalia permet la prise en compte réciproque des intérêts des entreprises et des salariés.

Chaque branche définit sa politique de formation et ses priorités de financement au sein d'une section paritaire professionnelle (SPP) composée des syndicats d'employeurs et de salariés. Au même titre, une section paritaire interprofessionnelle (SPII) couvre le champ des entreprises relevant de l'interprofession.

Objectifs

Fonctionnement

Public visé : les salariés des 33 branches professionnelles adhérentes à leur OPCA, qui recouvrent des métiers bien différents entre eux, à savoir : 3D, Activités du déchet, Banque Populaire, Chaussure, Coopératives de consommateurs, Couture, Crédit Agricole, Cristallerie, Cuirs & Peaux, Énergie et environnement, Enseignement privé, Entreprises de propreté, Entretien textile, Esthétique - branche artisanale, Familles Rurales, Habillement, Textile, Industries du jouet et de la puériculture, Maisons Familiales Rurales, Manutention et nettoyage aéroportuaire, Manutention et nettoyage ferroviaire, Maroquinerie, Mutualité Sociale Agricole, Prévention sécurité, Prothésistes dentaire, Services de l'eau, Services funéraires, Télécoms, Transport aérien.

Leur + :

1/ Financement et cofinancement : Grâce à son réseau de partenaires et son implantation territoriale, Opcalia mobilise en faveur des entreprises des financements européens, nationaux ou régionaux. Il met ainsi au service des entreprises des compétences en **ingénierie financière** pour optimiser leur investissement en formation.

2/ Simplification administrative : Opcalia met en place des **procédures simplifiées** pour alléger la gestion administrative et financière des entreprises adhérentes :

- vérification d'imputabilité, sécurisation fiscale, préparation des déclarations annuelles ;
- instruction des dossiers, contrats ou périodes de professionnalisation ;
- subrogation de paiement à la demande des entreprises; suivi des dépenses de formation ;
- gestion de groupe pour les entreprises constituées de plusieurs établissements...

3/ Conception et mise à disposition d'outils pédagogiques et de gestion de la formation et des ressources humaines : Les outils méthodologiques et multimédia développés par Opcalia sont mis à la disposition des entreprises afin de les aider dans la mise en place de formations.

Leurs missions :

- la collecte des fonds de la formation professionnelle,
- la gestion et la redistribution de ces fonds,
- la montée en compétences des entreprises et de leurs salariés en prescrivant des services tels que le conseil, l'information, l'élaboration de projets de formation, la simplification administrative et le financement des actions de formation.

Dans ce cadre, Opcalia finance des actions de formation via différents dispositifs : plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, DIF, bilans de compétences, VAE, etc.

Résultats

Opcalia est le 2^e collecteur français au titre de la formation professionnelle continue et représente (données 2012) :

- 110 000 entreprises représentant 3 000 000 de salariés,
- 33 branches professionnelles,
- 650 M€ de collecte dont environ 21M€ pour Midi-Pyrénées,
- 27 délégataires en régions, 8 départements dédiés,
- 830 salariés dans le réseau dont 30 en Midi-Pyrénées.

Présentation du dispositif 1001 lettres

Objectifs : Dispositif utilisé pour améliorer les savoirs de base des salariés des entreprises adhérentes.

La maîtrise des compétences de base, parce qu'elle conditionne l'autonomie et l'adaptabilité de chacun, influe sur le quotidien et l'avenir de l'entreprise.

Elle doit donc figurer parmi les objectifs premiers de la politique de formation et de la gestion RH.

Il s'agit d'un parcours de formation personnalisé et individualisé accessible en ligne (e-learning) et bâti autour des situations professionnelles et personnelles (ils travaillent à partir d'écrits professionnels auxquels ils sont confrontés au quotidien).

En Midi-Pyrénées, ce dispositif a concerné 400 salariés pour un montant de 2M600€. 40% des salariés concernés travaillaient dans des entreprises d'insertion, et une grande majorité des autres dans des entreprises de propreté ou de sécurité.

Ils ne sont pas formateurs et font appel à des organismes extérieurs pour dispenser les formations.

Difficultés rencontrées

- x Dispositif difficile à initier dans les entreprises qui ont du mal à reconnaître que ces difficultés existent en leur sein.
- x Stratégie d'évitement des salariés => des difficultés à repérer le public cible.

Présentation du dispositif AEROPAGE

<p><u>Problématique de départ</u> : sécuriser les parcours professionnels des salariés et faciliter la gestion des ressources humaines des entreprises de la zone aéroportuaire de Toulouse-Blagnac.</p> <p>Une étude lancée en 2004 a mis au jour des difficultés de recrutement chroniques pour les entreprises et la méconnaissance par les salariés des opportunités de mobilité professionnelle sur la zone aéroportuaire.</p> <p>De là est né Aéropage pour "Plate-forme aéroportuaire de gestion des emplois", mise en place par l'aéroport en partenariat avec l'Anpe et le réseau des Opca, Organismes paritaires collecteurs agréés. C'est pour faire face aux difficultés de gestion des ressources humaines (Evolution des métiers et technologies, difficultés chroniques de recrutement sur certains métiers, gestion des âges, risques psycho-sociaux, déficit d'image sur de nombreuses fonctions et Manque d'information sur les opportunités d'embauche et de mobilité professionnelle...) constatées depuis plusieurs années par les entreprises de ce bassin d'emploi que les acteurs locaux (la Société Aéroportuaire Toulouse-Blagnac (SATB), POLE EMPLOI, l'ARACT Midi-Pyrénées, la DIRECCTE et Opcalia Midi-Pyrénées) ont décidé d'apporter une réponse concrète et innovante : <u>une plateforme de gestion des compétences et emploi/formation sur la zone aéroportuaire de Toulouse.</u></p> <p><u>Public cible</u> : La zone aéroportuaire de Toulouse Blagnac regroupe, indépendamment des salariés de l'aviation civile et de la douane, soit plus de 4000 salariés répartis sur environ 150 entreprises du secteur marchand dont 20 de plus de 50 salariés. Les cinq principaux secteurs d'activité de ce bassin d'emploi sont les compagnies de transport aérien, l'assistance en escale, les services liés à la sûreté et au nettoyage, le transport et la location de voitures ainsi que la restauration et les autres services.</p> <p>L'expérimentation est portée sur 150 salariés par an, pour les trois prochaines années, en ciblant, <u>en priorité, les salariés les plus fragilisés.</u></p>	<p>Difficultés rencontrées</p> <ul style="list-style-type: none"> x Sur les 18 mois d'existence du projet, il a fallu 9 mois de travail pour arriver à convaincre les entreprises du site aéroportuaire à adhérer à leur projet. C'est un écueil auquel Opcalia ne s'attendait pas. Pour autant, les entreprises qui ont adhéré reviennent dans le dispositif en 2013 et avec des effectifs plus importants. De plus, le bouche-à-oreille fait lui aussi son effet et de nouvelles entreprises souhaitent entrer dans le dispositif. x Dans le milieu aéroportuaire, les formations réglementaires obligatoires représentent déjà un volume horaire important et, de ce fait, captent la grande majorité des fonds consacrés à la formation => Comment amener ces personnels à aller vers d'autres types de formation non obligatoires ? x Forte saisonnalité des métiers => beaucoup de salariés CDD. x Le planning de travail des salariés est atypique et particulier aux métiers de l'aéroportuaire. x En ce qui concerne les grandes entreprises, ils se sont rendus compte qu'elles présentaient de grosses lacunes en matière de fonctions support : il y a beaucoup de postes opérationnels sur site et très peu de fonctions d'encadrement => très peu de formations pour ces domaines, de fait.
<p><u>Leur +</u> : Opcalia assure l'ensemble de l'aspect logistique et administratif des formations qui seraient souscrites par les entreprises.</p> <p>En outre, les formations proposées (management, langues, relations clients) sont transversales.</p> <p>Les limites</p> <ul style="list-style-type: none"> x La plupart des formations proposées, dans le cadre de ce dispositif, sont professionnalisantes et ne débouche pas sur une qualification supérieure. Par contre, Opcalia 	<p>Attentes/ Evolutions</p> <ul style="list-style-type: none"> x Arriver à pérenniser leur action pour développer, sur du moyen terme voire du long terme, une réflexion sur la transférabilité des compétences des salariés, ceci afin de leur permettre de pérenniser leurs emplois.

<p>propose un autre dispositif qui dispense, exclusivement, des formations inscrites au RNCP¹⁴⁴ ou un Certificat de Qualification Professionnelle.</p> <p>x Etant donné que le dispositif n'existe que depuis un an, ils n'ont pas suffisamment de recul pour assurer un suivi des personnes.</p> <p>x Les financements : Le FPSPP n'est plus leur partenaire financier pour l'année 2013 ; à terme, cela peut mettre en péril l'existence du dispositif malgré l'engagement à la hausse de la DIRECCTE pour 2013. <u>L'expérimentation qui devait durer, au départ, trois ans, ne sera engagée que pour une période de 18 mois.</u> S'agissant des fonds européens, Opcalia reste là aussi dans l'incertitude.</p>	<p>x Proposer des formations transversales qui répondent encore mieux aux besoins spécifiques des entreprises du site aéroportuaire. Ils ont travaillé sur la constitution de GEIQ¹⁴⁵ ou GEIE¹⁴⁶ sur la base de ce qui existe sur l'aéroport de Roissy, mais cela reste compliqué à mettre en place sur Toulouse car, essentiellement, les saisonnalités des métiers ne sont pas les mêmes d'un secteur à l'autre et également car le secteur concerné n'est pas aussi grand que celui de Roissy Charles de Gaulle.</p>
---	---

¹⁴⁴ RNCP : Registre National des Certifications Professionnelles

¹⁴⁵ GEIQ : Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification.

¹⁴⁶ GEIE : Groupement Européen d'Intérêt Economique.

CAE REGATE
Coopérative d'Activité et d'Emploi qui comprend les SARL SCOP Régate¹⁴⁷ et Régatât¹⁴⁸
Audition du 22 novembre 2012

Présentation de la structure

Les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE), réunies au sein du réseau national *Coopérer pour Entreprendre*, sont nées de la volonté des personnes à inventer une nouvelle forme d'entrepreneuriat et, au-delà, une nouvelle forme d'entreprise et d'organisation économique sur les territoires. Les CAE s'adressent à toutes celles et ceux qui, en se mettant à leur compte, visent surtout à créer leur propre emploi. La CAE Régate a été la 2^{ème} à avoir été créée en France.

Originalités : Plutôt que de créer sa propre entreprise, les CAE proposent de créer son emploi salarié dans une entreprise coopérative que l'on partage avec d'autres entrepreneurs ayant des compétences et des projets très divers. La coopérative est donc une entreprise multi-activité, pouvant rassembler de 20 à 500 personnes. Juridiquement et socialement, les entrepreneurs sont salariés de la CAE : dès les premières facturations, **la CAE contracte avec l'entrepreneur un CDI.**

Enfin, la CAE est profondément ancrée sur son territoire, comme toute SCOP ou SCIC ; c'est donc **un outil de développement local pour ses partenaires, collectivités locales ou services déconcentrés de l'Etat :**

- x En zone urbaine, elle relaie et complète les différents dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise ou d'activité, en offrant un espace privilégié pour le développement de projets collectifs, pour l'entrepreneuriat féminin (entre 50% et 70% des entrepreneurs-salariés des CAE sont des femmes), et une alternative à l'intermittence du spectacle pour les artistes.
- x En zone rurale, la CAE exploite les possibilités de la multi-activité pour fixer l'emploi sur place, en composant un salaire et une protection sociale à partir d'activités diversifiées, certaines exercées seules, et d'autres en coopération.

Objectifs

Problématique de départ :

Le succès du statut d'auto-entrepreneur est sans précédent dans notre pays. Il traduit un désir d'entrepreneuriat des Français qui aspirent à travailler autrement, ou plus simplement, à sortir du chômage en créant leur propre emploi, celui qu'il ne trouve pas sur le marché. Seulement, les micro- ou auto-entrepreneurs rencontrent souvent les mêmes difficultés : isolement, absence d'accompagnement, impossibilité d'accéder à des marchés importants par manque de crédibilité, précarité accrue à l'égard de leur couverture sociale, difficultés à articuler vies professionnelle et familiale, revenus aléatoires, dépendance à l'égard d'une poignée de donneurs d'ordre etc.

Leur + : Les CAE se proposent de dépasser ces difficultés en construisant collectivement un nouveau type d'entreprise qui permette à la fois de sécuriser la démarche des entrepreneurs tout en ayant une vision à plus long terme : **monter des projets ensemble, être plus forts ensemble.** Par exemple, les « entrepreneurs-salariés » peuvent continuer à avoir accès à nombre d'avantages : droit du travail, sécurité sociale, mutualisations de charges et de compétences, opportunités d'affaires, outils financiers, locaux partagés à disposition, accompagnement individualisé, etc. Il s'agit avant tout de **mettre en place un système économique solidaire** auquel aucun travailleur isolé (indépendant, EURL, auto-entrepreneur par exemple) ne pourra prétendre.

Fonctionnement

La CAE fonctionne avec une équipe de 8 salariés permanents et de 16 entrepreneurs associés¹⁵⁰.

Leurs missions :

- x **Accompagner l'entrepreneur afin d'éviter son isolement => conseils professionnels adaptés et effet de réseau important :** c'est du rôle de l'équipe qui anime la CAE mais aussi des entrepreneurs entre eux (partage d'expériences, apprentissages mutuels, etc);
- x **Permettre à l'entrepreneur de se concentrer uniquement sur son activité =>** tous les aspects administratifs, comptables, fiscaux, assurantiels ou juridiques de l'activité sont mutualisés à l'échelle de la coopérative. C'est également la CAE qui veille au respect des normes métiers et des règles de sécurité ;
- x **Sécuriser la démarche entrepreneuriale :** le statut du salariat en CDI permet de développer son activité à son rythme, en toute sécurité, sans perdre d'éventuels

¹⁴⁷ REGATE : Régie d'Activité du Tarn Economique.

¹⁴⁸ Exclusivement consacrée aux métiers du bâtiment.

<p>Ce nouveau modèle d'entreprise passe aussi par la démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises ou RSE¹⁴⁹ (norme ISO 26000), niveau 3, qu'ils ont réussi à acquérir en 2012 et qui est appliquée par l'ensemble des entrepreneurs de la structure.</p>	<p>droits sociaux¹⁵¹ et en lissant ses revenus et ses charges dans le temps, y compris en permettant des couvertures mutuelles de trésorerie entre activités ;</p> <p>x Permettre la multi-activité=> les chiffres d'affaires tirés de deux ou trois savoir-faire différents peuvent se cumuler et contribuer à la création durable de l'emploi salarié de l'entrepreneur ;</p> <p>x Autoriser des collaborations professionnelles et des fonctionnements de réseaux : les sous-traitances réciproques ou les collaborations, au sein d'une même entreprise juridique, sont rendues simples et souples, et permettent l'expansion des activités sans à-coups et sans risque.</p>
<p>Résultats</p> <p>La CAE Régate a été créée en 1999 et Régabât en 2007 ; en 10 ans : 800 entrepreneurs locaux ont été accompagnés pour un chiffre d'affaires de 12 millions d'€ et un taux de pérennité de leurs activités de 80%. En 2012, la CAE a rencontré plus de 350 porteurs de projets ; 210 ont été accompagnés et 146 ont eu le statut d'entrepreneurs salariés. Ces derniers ont généré un chiffre d'affaire de plus de 3 millions d'€.</p>	
<p>Difficultés rencontrées</p>	<p>Attentes/ Evolutions</p>
<p>La non reconnaissance du statut « d'entrepreneur salarié » : il s'agit d'une nouvelle figure juridique dont il faut définir le cadre juridique avec le législateur. Le travail est en train d'être mené actuellement avec le Ministre de l'Economie sociale et solidaire.</p> <p>La formation de l'entrepreneur salarié : ils ne disposent d'aucuns fonds spécifiques à leur formation alors même que celles-ci leur sont absolument indispensables. La CAE dispense elle-même ces formations sans pour autant être reconnue comme organisme de formation par la Région MIP (=> prestations gratuites).</p> <p>En terme de financements : Chaque entrepreneur salarié verse 10% de son chiffre d'affaires à la CAE (lorsqu'il commence en avoir un bien évidemment). En-dehors de cela, la CAE perçoit des financements publics</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de la future loi précisant les contours de l'Economie sociale et solidaire (ESS), attendue le 1^{er} semestre 2013 qui donnera (enfin) une existence juridique aux CAE et au statut particulier de l'entrepreneur salarié. - Dans la même lignée, les CAE ont la volonté d'améliorer leur visibilité et d'arriver à mieux se faire connaître du grand public. La convention avec Pôle Emploi est un 1^{er} pas en ce sens. - Parvenir à une certification individuelle Qualité Sécurité Environnement adapté à chaque entrepreneur. - Appuyer/ renforcer la sécurisation des parcours professionnels des individus en

¹⁴⁹La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. La démarche consiste pour les entreprises à prendre en compte les impacts sociaux et environnementaux de leur activité pour adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement. La RSE permet d'associer logique économique, responsabilité sociale et éco responsabilité.

¹⁵⁰ Au bout de deux ans d'activité et s'il le souhaite, l'entrepreneur peut choisir de faire durablement de la CAE le cadre d'exercice de son métier ; l'entrepreneur en devient donc l'associé (la CAE est juridiquement une SCOP) et entérine ainsi son engagement dans cette entreprise collective qui est la sienne. Bien évidemment, il est également libre de quitter la coopérative à tout moment, notamment pour constituer sa propre entreprise : la CAE lui aura alors permis de tester et lancer l'activité en toute sécurité et de le préparer à la gestion de sa propre entreprise.

¹⁵¹ L'entrepreneur finance sa propre protection sociale (retraite, maladie, chômage...) sur son chiffre d'affaires, à hauteur de celle de tout autre emploi salarié.

(environ 30%) de l'Europe (FRIE et FSE), du Conseil Général (subventions dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA) et de la Région MIP (aides aux créateurs d'entreprise).

Il y a une incertitude concernant les financements européens pour l'année 2013.

Relation avec les autres acteurs du secteur :

Les relations avec les acteurs locaux sont positives et complémentaires avec les pépinières d'activités par exemple : la CAE bénéficie d'un fort ancrage territorial, d'une très bonne notoriété et d'une dynamique entrepreneuriale favorable.

La CAE a mis en place un plan de développement avec Pôle Emploi afin de contribuer au développement des dispositifs favorisant le retour des seniors vers l'emploi et leur permettre ainsi de cotiser jusqu'à la retraite (via une convention nationale de partenariat).

mettant en place des formations spécifiques (en-dehors de celle déjà existantes) et éventuellement, créer « une école de la coopération ou de l'entrepreneuriat » pour mieux appréhender leurs modèles de gouvernance et de management. *Des pourparlers avec l'IUT A Ponsan/Rangueil sont en cours concernant une future Chaire spécifique ; le problème majeur concernerait le financement des enseignants-chercheurs.*

ADEFPAT
Association pour le Développement par la Formation des Projets, Acteurs et Territoires
Aveyron- Tarn- Lot- Tarn et Garonne
Audition du 15 novembre 2012

Présentation de la structure

Suite à un appel à projet du Fonds Social Européen (FSE) pour la formation des acteurs des territoires, huit associations de développement ont créé l'ADEFPAT en 1983 pour pouvoir mettre en œuvre la formation-développement dans le Tarn et l'Aveyron. Au fil des années, l'ADEFPAT a étendu son territoire d'intervention à la zone Massif Central des départements de l'Aveyron, du Lot, du Tarn et du Tarn et Garonne en 1987 puis tous les territoires ruraux en retard de développement des quatre départements (objectif 5b puis 2 du FSE).

Originalités : L'ADEFPAT est **un acteur du développement local et plus particulièrement rural**. Son action contribue à la création d'activités et d'emplois, et à la dynamisation des initiatives locales.

Objectifs

Problématique de départ :

Permettre à des entrepreneurs locaux, attachés à leur territoire, de réussir la mise en œuvre de leur projet en les aidant à acquérir les compétences nécessaires à l'aboutissement du projet en mettant en place un outil de formation adapté à leurs besoins.

Ces formations spécifiques sont dispensées par des consultants- formateurs extérieurs à leur structure qui sont référencés chez eux et qui répondent à un cahier des charges strict (référentiel propre).

Lorsqu'il s'agit de formation plus « traditionnelles », il renvoie les personnes vers l'offre existante (Greta ou Chambres consulaires par exemple).

Leur + :

Leur approche du développement local et leur connaissance du terrain permettent à l'ADEFPAT de proposer des actions qui s'inscrivent dans le territoire.

De plus, généralement, ce sont des projets difficiles à monter (multi acteurs, multi domaines, multi financements).

Proche du terrain, l'ADEFPAT perçoit les évolutions et anticipe les nouveaux besoins :

- Elle innove dans des démarches pédagogiques qui permettent aux acteurs de réussir la gestion stratégique des territoires : audits participatifs, diagnostics partagés, actions d'amélioration de la cohésion sociale....

Elle fait se rencontrer les différents acteurs du territoire (élus, responsables socioprofessionnels et associatifs, acteurs économiques, population) et stimule la coopération entre eux pour faire aboutir un projet.

L'ADEFPAT se situe en-dehors de toute organisation, politique ou économique, et n'intervient pas dans l'organisation du territoire ce qui lui permet d'avoir le recul nécessaire pour répondre aux attentes ou à des urgences, et surtout garder son indépendance.

Fonctionnement

Leurs missions :

x Appuyer des projets locaux =>

- Renforcer les démarches territoriales,
- Faire émerger et concrétiser des projets dans le cadre d'actions organisées

x Afin de favoriser la création et le maintien de l'emploi localement =>

- Amplifier les initiatives de développement et de création d'activités, génératrices d'emplois

x Sans oublier de contribuer à l'équilibre social et territorial =>

- Intégrer la solidarité au développement et réduire les disparités au sein des territoires ruraux,
- Créer des conditions pour valoriser les demandeurs d'emplois et les publics fragilisés
- Participer à la valorisation des espaces et des ressources patrimoniales (cf. la relance de la coutellerie à Laguiole par exemple).

L'ADEFPAT agit dans le cadre des politiques :

- x de la Région Midi Pyrénées avec l'élaboration d'une convention cadre qui précise les contributions de l'ADEFPAT en matière de formation-développement aux politiques de l'emploi, de formation professionnelle, des politiques territoriales et de massif.
- x de la politique nationale de l'emploi cf. convention annuelle avec chaque unité territoriale de la DIRECCTE qui prévoit la contribution de la Formation – développement au programme « développement de l'emploi » selon des priorités locales définies,

	<ul style="list-style-type: none"> x du Fonds Social Européen (FSE) en contribuant au programme « compétitivité régionale et emploi », x du Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER) en participant aux objectifs du dispositif 331-1- formation collective des acteurs.
<p>Résultats</p> <p><u>Pour l'année 2011</u> : 100 actions de formation-développement ont été mises en place à direction de 587 stagiaires. Cela concernait 407 jours de formations + 17,5 jours de prestations externes soit 29 485 heures stagiaires pour un budget total de 978 968€.</p> <p>Au final, 64 accompagnements ont été clôturés et évalués : 36 ont eu un impact économique (création d'entreprises, créations consolidées ou reprises), 18 ont permis l'émergence de projets et 10 actions ont été suspendues ou réorientées.</p> <p>Ces actions ont permis la création de 30 emplois et le maintien de 327 autres sur le territoire concerné.</p> <p>Dans le cadre du dispositif « place aux jeunes », qui existe depuis 7 ans et qui les accompagne dans leur projet, 38 jeunes se sont installés sur le territoire.</p>	
<p>Difficultés rencontrées</p> <p><u>En terme de financements</u> : ils sont entièrement dépendants des financements extérieurs et plus particulièrement des subventions allouées par la Région et des financements européens (respectivement 57% et 25% de leur budget). En outre, la logique du développement local fait appel à des sources de financements croisées => des lignes budgétaires distinctes (innovation, aide à l'appui économique, formation professionnelle, politique territoriale, etc).</p> <p>Relation avec les autres acteurs du secteur : Les partenariats avec Pôle Emploi ne sont pas naturels alors même qu'ils se trouvent dans les mêmes locaux ; peut-être est-ce parce que leur public n'est pas tout à fait le même (seuls 2 à 4% de demandeurs d'emploi se tournent vers l'ADEFPAT) et que leurs logiques sont différentes (l'ADEFPAT accompagne l'activité économique pour que des emplois soient créés localement). <i>A contrario</i>, les consulaires ont été, dès le départ, un de leurs partenaires privilégiés.</p>	<p>Attentes/ Evolutions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arriver à développer d'autres structures comme l'Adeptat et l'Adepfo sur l'ensemble du territoire national en arrivant à généraliser leur approche du développement local et leur méthode (partenariat systématique, approche globale de projet, association de l'ensemble des acteurs, groupe d'appui au projet...) - Se faire connaître et ainsi être mieux identifiés par les autres partenaires au service de l'emploi : leur outil d'ingénierie et de formation a vocation à être un véritable outil partagé. - Développer leur démarche de prospective stratégique à horizon 2020 pour être en capacité de mieux ajuster leurs besoins et leurs objectifs à venir.

UIMM DE MIDI-PYRÉNÉES

(Union des Industrie et des Métiers de la métallurgie)

Présentation d'un point d'étape sur le Grenelle de l'emploi Industriel en Midi-Pyrénées

lancé en septembre 2011

Audition du 21 février 2013

Objectifs

- aider les entreprises du secteur à répondre à leurs besoins en recrutement,
- attirer les jeunes vers ces métiers et les former,
- arriver à produire dans les délais tout en faisant appel aux talents de la région.

Problématique de départ :

Le secteur de l'Industrie souffre d'un déficit d'image et peine à recruter dans les bassins d'emploi de la région alors même que les emplois existent. En effet, l'UIMM Midi-Pyrénées a enquêté auprès de plus de 423 PME de la métallurgie en région. Le besoin en main d'œuvre, remonté par le questionnaire pour les 157 entreprises ayant répondu, était de 3200 recrutements auxquels s'ajoutaient les 3500 recrutements prévus par les grands groupes (Airbus, Latécoère, ratier Figeac, ETT, etc) et les 2300 autres prévus pour les entreprises de la métallurgie. Cela porte donc les besoins en recrutement à 9000 personnes, sur deux ans, pour faire face à la hausse des cadences de production. 4 000 recrutements sont prévus pour 2013 avec la répartition qui suit : 35% de techniciens, 42% d'ouvriers et 23% d'ingénieurs.

De plus, la montée en cadence des programmes Airbus, l'arrivée sur notre région de nouvelles technologies liées au programme A350 (composites), les nouvelles charges liées à l'aménagement commercial et au câblage aéronautique ainsi que la mobilité interne mise en œuvre par les entreprises pour palier la pénurie de techniciens qualifiés, devront être accompagnés par des parcours de formations et des financements adaptés.

Leurs outils : dont l'objectif est de former rapidement des demandeurs d'emploi ou de développer les compétences de salariés et de communiquer sur les métiers de la métallurgie (métiers visés : prescripteurs, collégiens, lycéens, et demandeurs d'emploi).

- Une nouvelle méthodologie de recrutement (les réunions départementales) au plus près des territoires et des besoins des PME : après avoir réuni entreprises et partenaires de l'emploi et de la formation par département ou par bassin d'emploi pour analyser les besoins en recrutement à court et moyen terme, les demandeurs d'emploi sont convoqués à des réunions collectives pour leur présenter les métiers de la métallurgie, les entreprises qui recrutent ainsi que le parcours de formation. Les candidats sont sélectionnés par Pôle Emploi, après le passage des tests MRS et d'entretiens de motivation. Leur formation, qui les amènera à une certification et à la signature d'un contrat de travail, est financée par Pôle Emploi, la Région ou l'ADEFIM¹⁵².

- « l'Accélérateur de compétences », plate-forme couvrant les emplois de demain dans la métallurgie, l'aéronautique, le spatial et les systèmes embarqués.

- Un outil multimédia de communication, « le Kitcom », mis en place spécifiquement pour présenter :

- les métiers de la métallurgie par le biais de clips et de témoignages de salariés,
- les établissements de formations (voie scolaire) et les diplômes dispensés par bassin d'emploi (pour tous les métiers : opérateur –technicien ingénieur)
- la cartographie des entreprises par départements (effectifs et domaines d'activités).

Il est à destination des prescripteurs de formation dans leur ensemble : établissements, Pôle Emploi, missions locales, entreprises d'insertion, etc. Les chiffres clés présentés dans les fiches (nombre de postes/ secteur/ domaine d'activité/ diplômes) sont mis à jour chaque année.

- Un second outil de communication, « open industrie » : cet outil vient renforcer les actions mises en place sur l'attractivité des métiers industriels. Il a été créé par l'UIMM MIP en 2012 et se compose d'un parcours découverte des métiers avec un quiz, une ludothèque, des films 3D, des visites d'ateliers et recherche informatique sur les formations dispensées en région. Cet outil s'adresse au même public que le Kitcom.

- des nouvelles méthodes de recrutement comme la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), assortie d'un contrat de professionnalisation, qui visent à recruter directement au niveau du bassin d'emploi ou du département en associant les chefs d'entreprises, la branche professionnelle et Pôle Emploi.

¹⁵² Association de Développement des Formations des Industries de la Métallurgie

Ces nouvelles méthodes sont elles aussi combinées à la MRS (méthode de recrutement par simulation) qui vise, elle, à repérer chez un candidat des habiletés nécessaires au poste de travail en ignorant l'âge, le sexe, l'expérience ou le diplôme.

Résultats

Actuellement le secteur compte plus de 1 700 entreprises et près de 80 000 salariés en Midi-Pyrénées ; ce sont 106 PME qui sont inscrites dans le dispositif « réunions départementales », représentant une perspective de 1 284 recrutements sur deux ans sur les 9 000 escomptés pour l'ensemble des entreprises de la région.

Au 31/12/12 : **833 personnes ont validé leur CQPM¹⁵³**, majoritairement du niveau 5 ; lors du passage du CQPM, 73% étaient dans l'emploi, 9% en poursuite d'études et 18% en recherche d'emploi.

Parmi ces 833 personnes, 88% étaient des hommes et 19% des femmes. Le public féminin est en augmentation dans ces métiers car elles restent plutôt dans leur bassin d'emploi, idem pour les *seniors* (15% avaient plus de 45 ans).

Au 31/12/12 : **800 contrats de professionnalisation avaient été enregistrés**, pour un montant financé par l'ADEFIM¹⁵⁴ de 4M250€.

L'UIMM MIP pu constater que les besoins réels des entreprises en matière de production (ouvriers) se trouvaient surtout dans les départements hors Toulouse ; et qu'au contraire, les besoins en termes de conception (ingénieurs) et d'organisation/structuration (techniciens) étaient davantage sur l'aire toulousaine.

En 2012, 22 500 salariés ont été formés pour un montant financé par l'ADEFIM de 17M€750.

L'ADEFIM a également financé la mise en place de POE collectives et individuelles ainsi que l'accompagnement de 14 entreprises sur des diagnostics GPEC.

2200 demandeurs d'emploi en reconversion ont aussi été formés sur les métiers de la métallurgie portant ainsi le nombre de recrutés, en 2012, à plus de 5000 personnes, soit 10% des effectifs des entreprises de l'aéronautique.

En 2012 toujours, le service emploi-formation de l'UIMM MIP a accompagné 65 entreprises dans la mise en place de l'outil GPEC de branche, soit 240 jours d'accompagnement.

Enfin, au 12/10/12, **le CFA de l'Industrie comptait 1189 personnes en alternance** avec 1 171 apprentis et 18 personnes en contrats de professionnalisation. 36 en CAP, 255 en Bac pro, 412 en BTS et 486 ingénieurs. Le financement de l'UIMM MIP représentait un montant de 3M€750.

1500 personnes ont été formées sur l'outil Kitcom (professeurs, conseillers d'orientation, conseillers Pôle Emploi, entreprises d'insertion, MCEF, etc). Cet outil va d'ailleurs être généralisé sur l'ensemble du territoire national.

Difficultés rencontrées

Renforcer l'attractivité des formations industrielles : les formations existent, notamment dans l'apprentissage, mais le défi est d'y attirer les élèves.

Trouver un organisme de formation sur chacun des bassins d'emploi, qui puisse répondre très rapidement à leur demande. C'est pourquoi l'UIMM a construit un tronc commun et s'est appuyé sur les entreprises concernées pour bénéficier d'un tuteur mis à disposition de l'organisme de formation ou des entreprises dotées de leur propre centre de formation.

Prévoir avec exactitude les recrutements à venir : les entreprises du secteur manquent de visibilité. Elles peuvent simplement affirmer qu'un pic de leurs besoins sera à prévoir vers la fin du 3^{ème} trimestre 2013 : 4 000 recrutements seront à pourvoir en 2013 dont 42% d'ouvriers, 23% d'ingénieurs et 35% de techniciens.

¹⁵³ CQPM : Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie. Les CQPM est une certification reconnaissance professionnelle de branche permettant de valider les capacités ou les compétences professionnelles des personnes, en vue de leur recrutement, de leur adaptation au poste de travail, ou de leur évolution professionnelle et du développement de leurs compétences dans l'entreprise. Les CQPM valident les qualifications professionnelles de ces personnes, à l'issue de parcours de formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces capacités professionnelles sont validées par des professionnels et les CQPM sont délivrés par les partenaires sociaux (représentants d'entreprise et de syndicats de salariés).

¹⁵⁴ Association de Développement des Formations des Industries de la Métallurgie

IV.2 Les structures qui interviennent en réponse à une situation particulière

GIPE DE SAINT LARY SOULAN (Guichet Initiative Pluriactivité et Emploi) Visite de terrain du 13 septembre 2012	
Présentation de la structure Structure associative, initiée en 1996 avec un collège d'élus, un collège d'employeurs, un collège de saisonniers et un collège de personnalités qualifiées (on y retrouve notamment les syndicats) Territoire : 3 cantons soit 4 stations de ski, les activités du thermalisme et du thermo ludisme. Cela représente 2 000 emplois sur le pôle urbain de Saint Lary.	
Objectifs Problématique de départ : la précarité des emplois saisonniers Objectifs : Répondre aux besoins des stations touristiques de montagne et organiser le travail saisonnier sur l'année entière : répondre à la saisonnalité du travail par la pluriactivité. Les formations et les qualifications proposées restent en cohérence avec la demande locale. Prendre la personne dans sa globalité : au-delà de la politique de l'emploi, ils ont mis en place une politique de logement ; ensuite, l'accompagner tout au long de son parcours (la saisonnalité ne dure qu'un temps et après, quelle reconversion ?) Public visé : d'abord, les habitants de leurs vallées, en grande majorité des jeunes et plus largement tout le monde même les transfrontaliers.	Fonctionnement 4 salariés (tous des anciens contrats emplois jeunes) Leurs missions : Ils sont labellisés Relais Service Public et propose donc des services de proximité plus complets, en partenariat avec des divers organismes tels que Pôle Emploi, la MCEF, l'ADIL, la CAF, la MSA, etc. Ils mènent aussi des actions avec le Fongecif (convention de partenariat). Ils accompagnent le saisonnier, non seulement, dans le montage de dossier de formation, mais aussi au niveau personnel (accompagnement pour trouver un logement, etc). -> cet accompagnement social représente un budget de 40 000 € pour la commune. <u>Ils assurent un suivi des personnes embauchées (été/ hiver) ;</u> et plus globalement, ils essaient d'organiser l'orientation professionnel du saisonnier tout au long de son parcours de vie (sur le territoire ou en-dehors, sur les métiers du territoire ou pour une réorientation). Enfin, ils sont arrivés à constituer en 2002 un groupement d'employeurs (après un long travail de pédagogie, de partage et d'adhésion), multisectoriel, en zone de montagne, qui propose des CDI aux saisonniers.

Résultats

400 saisonniers ont trouvé un CDI ou 1 parcours annualisé sur les 1 300 accueillis depuis la création du GIPE. *Les femmes rencontrent plus de difficultés en intersaison.*

Ils sont arrivés à pérenniser leurs outils ainsi que les financements (commune de St Lary Soulan et un peu de FSE). Enfin, ils ont créé un travail d'ingénierie dans le domaine de la pluriactivité (logiciel Perennitas) et font partie du réseau national des maisons des saisonniers (Alatras)¹⁵⁵.

Paroles d'employeurs : le GIPE est à leur écoute, disponible et efficace notamment de par leur réactivité.

Il a, à la fois, une bonne connaissance des entreprises et des demandeurs d'emploi => le personnel qu'il leur propose a été sélectionné en fonction de leurs attentes.

Paroles de saisonnier : Le GIPE est un véritable outil de proximité et de relais d'informations, notamment en terme de formation ; un saisonnier doit être multi-tâches s'il souhaite augmenter son temps d'embauche.

Difficultés rencontrées

Financements : La structure dépend entièrement des financements publics et plus particulièrement ceux de la commune (subventions diverses + mise à disposition des locaux et matériels).

Les financements européens sont fragiles (montage de dossier ardu et nécessité de faire l'avance de frais).

Relation avec les autres acteurs du secteur : sentiment de concurrence notamment avec l'ANPE au départ.

Egalement, ils ont eu peu de soutien des autres collectivités locales mais également de l'Etat (aides de plus en plus marginales).

Le montage de dossier de type DIF saisonnier est compliqué à mobiliser, surtout pour ces types de métiers (1^{er} dossier déposé il y a peu).

Attentes/ Evolutions

Arriver à se faire connaître et mobiliser les pouvoirs publics ; mais aussi arriver à faire reconnaître la pluriactivité, notamment par l'organisation de forums sur cette thématique et par la constitution d'un réseau national.

Pérenniser et élargir les financements.

Faire évoluer la structure du Groupement d'employeurs (GE) qui n'est pas utilisée à son maximum.

-> les employeurs préfèrent embaucher en propre plutôt que de passer par le GE car les cotisations sociales sont trop élevées.

¹⁵⁵ Association des Lieux d'Accueil des Travailleurs Saisonniers

ASSOCIATION 3 PA
Association Penser, Parler, Partager, Agir
 Audition du 4 octobre 2012

Présentation de la structure

3PA : Association loi 1901, créée en 2004 à Poucharramet par 4 associés. Depuis 8 années, celle-ci œuvre pour l'éducation et la formation à l'environnement.
 L'association fonctionne avec 7 salariés et une quarantaine de bénévoles

Originalité : L'association vient de créer, il y a un an, son entreprise d'Insertion en Construction Écologique : Hepoc (SARL). Unique en Midi-Pyrénées, l'entreprise compte maintenant 8 salariés.
 L'entreprise s'inscrit dans une dynamique économique et environnementale, tout en veillant à la dimension sociale à ses actions. Elle présente deux particularités : d'une part, l'associé principal est 3PA, la structure associative ; d'autre part, elle est conventionnée avec l'Etat pour être entreprise d'insertion (EI)¹⁵⁶.

Objectifs

Problématique de départ : le domaine de l'éco-construction était encore méconnu lorsque l'association a été créée alors même que la demande des particuliers et des collectivités existait, surtout en milieu rural.
 Très peu de formations et d'offres d'emploi étaient donc proposées dans le domaine.

Leur public : pour l'association : le grand public, les scolaires pour l'entreprise : les jeunes en difficulté, pour la plupart déscolarisés, de 16-25 ans, sans diplôme et issus d'un milieu urbain, Toulouse essentiellement.
 A l'heure actuelle, 3 jeunes sont en CDDI¹⁵⁷.

Leur + :
 - Il ne propose pas plus de 1 ou 2 encadrants par personne en insertion.
 - L'articulation entre l'association, l'entreprise d'insertion et le lien avec des entreprises susceptibles de sécuriser le parcours d'un jeune.
 - Leur volonté d'accompagner, professionnellement et socialement, ces jeunes tout au long de leur parcours et dans la continuité (parrainage voire compagnonnage).
 L'EI est là pour les accompagner vers l'emploi durable et non pérenniser leur situation au sein de leur structure.

Fonctionnement

Leurs missions :
 L'association travaille dans le domaine de l'Education à l'environnement autour de deux thématiques :
 x L'alimentation saine (pour l'association)
 x L'éco habitat (pour l'entreprise) qui rassemble toutes les problématiques autour du développement durable : énergie, gestion des ressources, etc. De ce fait, ils ont pu expérimenter et mettre en place des techniques d'éco construction dès 2006.

L'entreprise d'insertion relaie le travail de sensibilisation de l'association en engageant 3 jeunes sur un parcours plus long.

Leurs ressources :
 50% proviennent de leurs prestations (formation professionnelle et l'accompagnement de projets)
 50% sont issues de subventions privées et publiques (notamment de MIP Actives¹⁵⁸).

¹⁵⁶ Au-delà de leur vocation économique, les entreprises d'insertion (EI) sont porteuses d'un projet social favorisant l'accès à l'emploi durable des personnes en difficulté sociale et professionnelle. Inscrites dans le champ concurrentiel, les EI assument toutes les obligations et devoirs inhérents à l'entreprise de droit commun. Chaque EI doit signer une convention avec l'Etat, qui lui permet de bénéficier d'une aide au poste pour chaque poste en insertion (9 681 euros par ETP annuel) et de mettre en œuvre l'accompagnement social et professionnel nécessaire à la réalisation de son projet social. Source : Comité national des entreprises d'insertion.

¹⁵⁷ CDDI : Contrat à durée déterminée d'insertion signé par les salariés en insertion lors de l'arrivée en entreprise d'insertion. Il équivaut à un CDD classique, sa durée est comprise entre 4 mois minimum et 24 mois maximum.

¹⁵⁸ Midi Pyrénées Actives, qui fait partie du réseau France Actives, est un financeur solidaire pour l'emploi. Il accompagne financièrement des projets créateurs d'emplois en Midi-Pyrénées, en portant une attention particulière à l'emploi des personnes en difficulté. Midi Pyrénées Actives a été fondé par la Région Midi-

Difficultés rencontrées	Attentes/ Evolutions
<p>x Garder ou abandonner le label « entreprise d’insertion » ?</p> <p>Cette question s’est plusieurs fois posée à eux. D’une part, parce que les EI restent des entreprises qui sont fragiles économiquement et dont le fonctionnement peut s’avérer compliqué. En effet, le conventionnement avec l’Etat implique la réalisation d’objectifs parfois difficiles à atteindre et ils ne souhaitent pas envoyer ces jeunes n’importe où.</p> <p>D’autre part, parce que l’EI rencontre des problèmes d’image : l’aspect social de leur démarche n’est pas la plus facile pour eux (beaucoup de pédagogie, rencontres régulières, relationnel avec les jeunes entre autres) et peut poser problème aux donneurs d’ordre (notamment les particuliers). Il leur est arrivé de perdre des marchés à cause de cela.</p> <p>Ils attendent maintenant la mise en place des contrats d’avenir.</p> <p>x Recruter le « bon » encadrant qui ait à la fois les compétences professionnelles mais aussi les capacités d’encadrement et de transmission de ces compétences.</p> <p>x L’insertion professionnelle durable des jeunes à l’issue de leurs CDDI.</p> <p>Relation avec les jeunes :</p> <p>Le public qui est le leur est un public qui typiquement cumule les difficultés (emploi, famille, santé, logement, mobilité, etc) ; il est donc plus délicat de travailler avec eux. Un accompagnement particulier (social, professionnel, pédagogique, etc) doit être mis en place.</p> <p><i>A cet effet, Pôle Emploi assure un suivi des jeunes en lien avec les chargés d’insertion pour instaurer l’accompagnement à mettre en place et les évolutions à apporter.</i></p> <p><i>Un comité de pilotage élargi aux autres partenaires (mission locale, conseil général, OPCA, etc.) a également été constitué pour essayer au cas par cas d’instruire au mieux les dossiers de ces jeunes.</i></p> <p>Tous les jeunes qui sont passés par leur EI ont trouvé un emploi dans le bâtiment et l’artisanat.</p> <p>Pour autant, il leur est très difficile d’en assurer un suivi, qui se fait à leur bon vouloir.</p> <p>Relation avec les autres acteurs du secteur :</p> <p>Ils ont instauré de bonnes relations avec les artisans de leur territoire. Cela leur permet d’une part, de se faire connaître et faire reconnaître leurs savoir-faire ; et, d’autre part, éventuellement, conclure une embauche des jeunes dans ces entreprises artisanales.</p> <p>Ils s’associent également à eux pour répondre aux appels d’offre (eux n’ont pas tous les corps de métiers).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arriver à mettre en place des passerelles entre les entreprises d’insertion et les autres. A cet effet, ils travaillent beaucoup avec les entreprises artisanales mais également de plus grosses entreprises qui sont à la recherche de main d’œuvre qualifiée dans ces domaines particuliers. - Mettre en place de nouvelles formations diplômantes adaptées à ces nouveaux métiers du bâtiment (construction et rénovation écologique, plus particulièrement dans le bâti ancien), ce qui suppose de définir un référentiel ainsi qu’un parcours de formation. - Dans le code des marchés publics, plusieurs clauses traitent de l’insertion ; maintenant, il est important de qualifier cette insertion - comme cela est fait dans l’article 53-1 du CMP¹⁵⁹- et ainsi valoriser les entreprises qui s’investissent dans un véritable accompagnement social. - Le domaine des emplois verts est transversal et touche donc plusieurs champs : l’insertion économique, le développement durable et l’économie sociale et solidaire entre autres. Leur EI est dans une logique de parcours, de continuité ; ce qui n’est pas le cas des financements qui sont cloisonnés, spécifiques à un public ou une situation. A l’heure actuelle, la Région MIP ne propose pas de financement spécifique pour des projets transversaux tels que eux pourraient le leur proposer.

Pyrénées, la Caisse des Dépôts, la Caisse d’Epargne de Midi Pyrénées, France Active et la Fondation MACIF.
Source : <http://www.midipyreneesactives.org/>

¹⁵⁹ L’article 53-1 du Code des Marchés Publics (CMP) permet aux acheteurs publics d’insérer un critère de performance en matière d’insertion professionnelle des publics en difficulté parmi les différents critères de sélection des offres. Dans ce cas, et contrairement à la clause sociale de l’article 14, la qualité du contenu de l’offre de l’entreprise en matière d’insertion aura une influence sur le choix effectué par l’acheteur public lors de la sélection des entreprises.

<p>Ils ont peu de lien avec les entreprises temporaires d'insertion (TPI) ; par contre, c'est l'inverse avec les chantiers d'insertion, qui concernent des personnes un peu plus éloignées de l'emploi. Il existe un système de passerelles de l'un vers l'autre en fonction des personnes rencontrées, de leur situation personnelle et de leur motivation.</p>	
--	--

FÉDÉRATION COORACE MIDI-PYRÉNÉES

Solidaires pour l'emploi

Audition du 15 novembre 2012

Présentation de la structure

Née en 1985, COORACE est une fédération, constituée d'un COORACE national et de 18 COORACE régionaux au service de l'emploi, de l'insertion et du développement de territoires solidaires. Elle réunit et fédère des entreprises de l'économie sociale et solidaire, ce qui permet une réflexion et des actions transversales au service de l'emploi, de l'insertion et du développement de territoires solidaires. Ses adhérents¹⁶⁰ sont principalement des Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) mais aussi des Organismes agréés Services à la Personne (OASP) regroupés sous le label « Proxim'Services ».

Originalités : La fédération COORACE a développé une offre de services spécifique à destination de ses adhérents. Outre les services proposés au niveau national (service juridique, information, appui dédié en matière de services à la personne, centre d'expérimentation et de ressources VITA, Observatoire annuel...), COORACE leur fournit, via ses 18 délégations régionales, un accompagnement de proximité.

Objectifs

Problématique de départ :

Le droit au travail pour tous : la Fédération participe, sur l'ensemble du territoire, à l'**intégration par l'emploi des personnes en situation de précarité**, et de fait au développement économique et à la création d'activités nouvelles dans des filières professionnelles diversifiées.

Leur + :

La mise en place d'un organisme de formation, COORACE Formation. Celui-ci propose chaque année aux acteurs de l'insertion et des services à la personne une quarantaine de formations destinées à renforcer leur professionnalisme et à leur permettre de s'adapter aux évolutions de leur secteur.

La mise en place d'un réseau « Proxim'services »¹⁶¹, qui regroupe une cinquantaine d'organismes agréés services à la personne, afin de développer des emplois durables dans ce secteur en direction des personnes arrivant en fin de parcours d'insertion.

Le réseau a mis en place un contrat de licence de marque gratuit¹⁶² ainsi qu'une charte qualité porteuse de leurs valeurs et de leurs engagements.

Les entreprises adhérentes de ce réseau s'engagent notamment sur deux valeurs essentielles :

- la qualité des emplois proposés à leurs salariés (convention collective mise en place depuis 2012),
- la qualité des services proposés à leurs clients.

Fonctionnement

Leurs missions :

Mettre en place des parcours d'accès à l'emploi et des modes de gouvernance pour :

- Améliorer et sécuriser le statut, l'accès aux droits et à la formation des personnes en situation précaire,
- Accroître la participation des salariés à la vie de l'entreprise par l'évolution des modes d'organisation et de management.

Contribuer à une meilleure répartition des richesses sur les territoires pour :

- Consolider, reprendre ou créer des activités porteuses d'emploi,
- Développer des modes de regroupement, d'organisation et d'entrepreneuriat solidaires,
- Initier tous les partenariats nécessaires à la création d'emplois de qualité,
- Développer une relation client de qualité durable.

¹⁶⁰ Types d'entreprises adhérentes : Associations Intermédiaires (AI), Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), Entreprises d'Insertion (EI), Groupes Economiques Solidaires (GES), Proxim'Services, Organismes Agréés Service à la Personne regroupés sous cette marque, Centres de formation, groupements d'employeurs, etc.

¹⁶¹ Le label a été créé en 1992 par la Fédération elle-même.

¹⁶² Celui-ci permet de garantir au signataire du contrat un droit d'exclusivité d'utilisation de la marque sur un territoire défini, arrêté contractuellement. Autre détail important : le contrat de licence de marque Proxim'Services est gratuit, sans droit d'entrée ni pourcentage de chiffre d'affaires à reverser tous les ans, contrairement à tous les autres du même type dans ce secteur d'activité.

Résultats

COORACE réunissait 512 entreprises de l'économie sociale et solidaire, dont 41 pour Midi-Pyrénées¹⁶³. L'ensemble de ces entreprises salarie annuellement près de 100 000 personnes dont 83 000 dans le cadre de parcours d'insertion.

Pour ces derniers : 28% sortent de leur structure vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois), 20% vers un emploi de transition (CDD ou intérim de moins de 6 mois ou contrat aidé hors SIAE), et 13% effectuent une sortie dites « positives » c'est-à-dire une poursuite en formation ou en poursuite de parcours en SIAE.

A noter : toute personne accueillie dans une structure de l'IAE n'a pas la garantie d'être embauchée au final (cela est fonction des heures de travail proposées) et peut être réorientée vers d'autres partenaires locaux.

Difficultés rencontrées

Un secteur mal connu

Le secteur de l'IAE regroupe 200 structures sur la région Midi Pyrénées, employant 9200 salariés. Pourtant, les structures et leurs actions sont mal connues, ou sont affublées d'une image archaïque ou précaire.

Il en va de même pour le public auquel ils s'adressent, qui cumulent difficultés sociales et professionnelles (stigmatisation).

Une situation économique impactante

Comme toute entreprise, les SIAE – dont le chiffre d'affaire peut représenter jusqu'à 85% de leur budget – sont en partie dépendantes de la conjoncture économique.

Un environnement pas toujours partenarial

Pour mener à bien leur mission d'insertion des personnes en difficulté, les SIAE souhaitent travailler en partenariat avec l'ensemble des acteurs de la lutte contre les exclusions et de l'emploi.

A ce jour, certaines acteurs, et notamment les institutions, peinent à considérer les SIAE comme de véritables partenaires, mais plutôt comme des prestataires ou comme des outils de leur politique, sans prendre en compte leur expertise ou leur projet de structure.

Des difficultés d'accès à la formation pour les salariés en parcours

Les salariés en parcours dans les SIAE ont souvent un bas niveau de qualification, et auraient besoin de développer des compétences leur permettant d'accéder à un emploi durable sur le marché « ordinaire » du travail.

Toutefois, les systèmes d'accès à la formation ne sont pas adaptés à ces publics, sur au moins deux plans :

- l'accès géographique,
- le financement de la formation.

Attentes/ Evolutions

Une refonte du cadre réglementaire

En matière de contrats aidés, une distinction entre politique de l'emploi et politique de lutte contre les exclusions serait intéressante. Les SIAE souhaitent pouvoir disposer de réels contrats d'insertion, dont le nombre serait garanti pour au moins un an et dont la durée minimale serait d'un an.

Une meilleure visibilité

Il appartient vraisemblablement aux structures et réseaux eux-mêmes de se faire connaître et reconnaître en communiquant davantage sur leurs actions, leurs spécificités, leur plus-value et leur impact sur les territoires. Toutefois, plusieurs évolutions pourraient également concourir à la reconnaissance du secteur comme :

° La poursuite de la professionnalisation du secteur

La SIAE doit inclure en son sein des compétences variées en matière d'accompagnement social et professionnel des personnes en difficultés, mais également en matière de pilotage d'une activité économique. L'anticipation, la gestion, le développement et la communication sont devenues des compétences indispensables.

° La reconnaissance des SIAE comme des Développeurs de Territoires Solidaires

Aujourd'hui, les SIAE ne sont plus seulement un « sas » entre non-emploi et emploi durable. Elles sont des acteurs économiques à part entière, impliqués dans le développement des territoires sur lesquels ils travaillent.

Cela signifie également la reconnaissance des SIAE comme véritables partenaires des collectivités territoriales et des entreprises : les SIAE ont une connaissance fine des publics et des territoires, elles sont expertes de ces questions et à ce titre peuvent contribuer à la définition des politiques

¹⁶³ Chiffres extraits des Observatoires Coorace 2011 (national et régional).

publiques en matière d'emploi et d'insertion ; les SIAE sont expertes en matière d'accompagnement social et professionnel et de suivi des personnes en insertion, et à ce titre elles peuvent aider les entreprises à se positionner sur des marchés publics avec clauses d'insertion. Elles ont également un savoir-faire en matière de gestion du personnel, utile aux collectivités et entreprises, en cas de surcroît de travail ou nécessité de remplacement de personnel.

° Un plus grand recours aux SIAE par les services de l'Etat et les collectivités

A l'heure où la préoccupation du développement durable est inscrite dans les politiques publiques, où les agendas 21 se développent, encore trop peu de collectivités publiques font appel aux SIAE en qualité de fournisseurs de travaux ou de main d'œuvre. Ce champ est à développer.

Une mobilisation collective forte pour le développement des compétences des personnes en insertion

Le financement de la formation pour ces publics doit être une préoccupation forte de l'ensemble des partenaires d'autant plus qu'il s'agit de formations pour des secteurs qui recrutent.

IV.3 Les structures d'études et/ou de prospective

ASSOCIATION SOL ET CIVILISATION Association pour la Gestion de la Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises <i>Audition du 8 novembre 2012</i>	
<p>Présentation de la structure</p> <p>Sol et Civilisation est une association loi 1901, créée en 1991. Elle a pour objectif de « repérer, accompagner et faire connaître les innovations du milieu rural afin de promouvoir et faciliter un développement fondé sur le rôle de l'homme acteur des territoires et gestionnaire du vivant ».</p> <p>L'enjeu final serait d'arriver à faire émerger de nouveaux équilibres de société.</p> <p>Sol et Civilisation inscrit volontairement ses actions dans la durée (long terme voire très long terme) et les décline, seule ou en partenariat, au regard de deux thématiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la relation des Hommes entre eux et à leur territoire, et plus particulièrement la gestion de la qualité du vivant et le rôle de l'agriculture ; • la vie économique des territoires et globalement l'aptitude des Hommes à y créer de la valeur. <p>Originalités :</p> <p>L'association a constitué plusieurs groupes locaux (4 pour l'instant) qui se réunissent régulièrement, dans différents territoires de France. Le Groupe de Toulouse, qui en fait partie depuis 2001, est composé pour l'essentiel de personnes travaillant en Midi-Pyrénées et se reconnaissant dans la double mouvance du développement territorial rural et de la pensée de Raymond Lacombe, leader agricole à l'origine de leur association.</p> <p>L'objectif de ces groupes est d'éclairer et enrichir les réflexions des territoires sur leur développement.</p> <p>Le groupe de Toulouse a, plus particulièrement, fait bénéficier le Réseau Rural Français - au niveau régional et national - de ses réflexions sur l'entrepreneuriat en milieu rural. Il a également conduit un projet autour des questions de gestion territoriale des emplois et des compétences.</p>	
Objectifs	Fonctionnement
<p>Problématique de départ :</p> <p>Le développement économique dans les territoires ruraux nécessite un management spécifique :</p> <p>1/ la ressource humaine y est rare (trou dans la pyramide des âges chez les 20-35 ans) => comment rendre le territoire de nouveau attractif ?</p> <p>2/ bien souvent, le tissu économique y est composé de TPE, voire d'entreprises personnelles, qui n'ont que très peu accès aux outils existants.</p> <p>3/ l'articulation entre les différentes entités existantes, qu'elles soient politiques (Pays, intercommunalités, etc) ou politiques (réseaux d'entreprises, etc) reste à être amélioré.</p> <p>Se poser la question des ressources humains en milieu rural revient à se poser les questions de gouvernance et de management => mettre en place une véritable GPECT ou GTEC¹⁶⁴</p>	<p>Leurs missions :</p> <p>Sol et Civilisation reste un lieu de débat et de réflexion ouvert à tous ceux qui partagent ses ambitions « sans contrainte, ni enjeu d'ordre professionnel, institutionnel ou politique ».</p> <p>Amener les différents acteurs des territoires à construire ensemble une démarche <u>anticipative et territoriale</u> des emplois et des compétences.</p>

¹⁶⁴ GPECT : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales.
 GTEC : Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences.

<p>Public visé : l'ensemble des forces économiques du territoire quels que soient leur statut ou leur domaine d'activité : chefs d'entreprises, élus, syndicats, associations, pays, etc.</p> <p>Leur + :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation /dynamisme dans les territoires, expertise et indépendance des membres du groupe, - L'humain est placé au centre de leurs réflexions, - Leur méthode : rencontres territoriales pour vérifier leurs hypothèses et s'enrichir des expériences de terrain, auditions d'experts, travaux collectifs (séminaires/ assises) et publications. 	
<p>Résultats</p>	
<p>Difficultés rencontrées</p> <p>Des résistances locales peuvent ne pas faire aboutir un dossier, en dépit de directives nationales.</p> <p>L'opérationnalité de leurs réflexions : l'emploi dans les territoires nécessiterait des propositions, des actions collectives et opérationnelles à échéance plus courte : quels outils mettre en place ?</p>	<p>Attentes/ Evolutions</p> <p>Faire en sorte que l'activité économique, c'est-à-dire la richesse, se maintienne dans ces territoires et ce en tenant compte des évolutions de nos sociétés et des attentes nouvelles des individus (loisirs, services, formation professionnelle tout au long de la vie pour, le cas échéant, changer de métier, etc).</p> <p>Arriver à généraliser les initiatives qui favorisent les dynamiques communes locales : faire collaborer les acteurs de l'emploi, du logement, de l'insertion, les collectivités, les chambres consulaires, les architectes, etc. ⇔ synergie et organisation de l'ensemble des acteurs pour travailler ensemble et non compétition entre eux.</p>

DREAL MIDI-PYRÉNÉES
Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
Audition du 17 janvier 2013

Présentation de leur étude sur « L'Économie verte en Midi-Pyrénées »

Cette étude nous a été présentée en mettant plus particulièrement en avant les éléments qui intéressent notre avis à savoir l'emploi vert et verdissant et les formations qui y sont/ seront rattachées.

Sous l'autorité du préfet de région et sous l'autorité fonctionnelle des préfets de département pour les missions relevant de leurs compétences, la DREAL assume des missions dédiées au pilotage et à la mise en œuvre des politiques de développement durable notamment issues du Grenelle de l'Environnement :

- élaborer et mettre en œuvre les politiques de l'État en matière d'environnement, de prévention des risques naturels et technologiques, de développement et d'aménagement durables, de transports et de logement,
- veiller à l'intégration des objectifs du développement durable, assister les autorités administratives compétentes en matière d'environnement sur les plans, programmes et projets,
- promouvoir la participation des citoyens dans l'élaboration des projets ayant une incidence sur l'environnement ou l'aménagement du territoire,
- contribuer à l'information, la formation et l'éducation des citoyens sur les enjeux du développement durable et à leur sensibilisation aux risques.

Originalité de leur audition : la DREAL est venue présenter son rapport final sur « L'économie verte en Midi-Pyrénées : évolutions et attentes liées au Grenelle de l'environnement » qui est paru en avril 2012 et qui conclut un travail mené entre septembre 2011 et avril 2012.

Cette étude a associé plus de 150 structures, notamment des acteurs économiques, des syndicats de salariés et des institutionnels.

Objectifs

- Mieux connaître la situation régionale en matière d'opportunités et de freins afin de favoriser la transition vers une économie verte,
- **Pour construire, en partenariat, une vision régionale des effets du Grenelle sur les entreprises** (partage régional des enjeux, objectifs et réponses ; approche exploratoire ; Grenelle en contexte et/ou en impulsion ; interrogation des acteurs concernés), pour ensuite permettre de compléter ou d'amplifier les actions, pour le futur.

Le champ de l'étude : 10 secteurs économiques ont été retenus

- 1) artisanat (hors métiers du bâtiment) ;
- 2) aéronautique et spatial (axé sur l'activité des assembleurs) ;
- 3) industrie métallurgique, équipementiers et systèmes embarqués ;
- 4) gestion des déchets (collecte, tri et traitement) ;
- 5) industrie agro-alimentaire du lait et de la viande ;
- 6) industrie agro-alimentaire des fruits et légumes ;
- 7) industrie pharmaceutique et chimie ;
- 8) logistique et gestion de flux (intégrant le transport routier de marchandises) ;
- 9) tourisme (activités touristiques et hôtellerie - restauration) ;
- 10) transports collectifs et ferroviaires.

Résultats de l'étude – principaux enseignements et tendances

Concernant le tissu économique :

1. Des enjeux et des attentes qui diffèrent sur la mise en œuvre du Grenelle :
 - Suivant la fragmentation du tissu (Ex : Artisanat & Tourisme : difficulté à disposer d'une stratégie globale et à diffuser les bonnes pratiques)
 - Suivant la taille des entreprises (ex : une adaptation plus critique pour le TPE et PME)
2. Un impact discuté sur la compétitivité des entreprises :
 - Une opportunité pour développer de nouvelles offres et réduire les coûts (Ex : Equipementiers & Tourisme)
 - Une nouvelle difficulté à surmonter (Ex : Logistique et l'éco-redevance face à la concurrence internationale).
3. Une mise en œuvre facilitée par la structuration des acteurs :
 - Coordination des initiatives et diffusion des bonnes pratiques, mutualisation des moyens, amélioration de la visibilité des acteurs

Concernant l'emploi et la formation :

1. Les retombées sur l'emploi sont difficilement chiffrables en région,
2. Les formations répondent globalement aux besoins actuels en matière de Développement Durable,
3. Se dégagent deux rythmes distincts en matière de besoin en compétences :
 - A court terme : un besoin en compétence/formation intégrant un « verdissement » global des métiers
 - A plus long terme : un besoin en compétence/formation plus marqué avec notamment le développement de nouvelles technologies;
4. De nouvelles opportunités sont offertes par le Grenelle :
 - Amélioration des conditions de travail
 - Revalorisation de certains métiers traditionnels
 - Une certaine évolution en faveur de la diversité et de l'égalité femme/ homme

Pistes d'actions envisageables en faveur du Grenelle et dans le domaine de la formation :

Formation professionnelle continue :

- Développer une politique de sensibilisation et faciliter l'accès à la formation continue des professionnels en faveur de l'intégration des enjeux du développement durable dans les métiers et services (stratégie d'entreprise) qu'ils proposent - surtout les TPE/PME, et en priorité dans l'artisanat et le Tourisme ;
- Développer au sein des syndicats professionnels des formations professionnelles diplômantes (alternance, FOAD, etc) permettant :
 - l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers et ainsi mieux répondre aux nouvelles exigences réglementaires ;
 - la diversification des compétences des travailleurs plus particulièrement pour ceux exerçant des fonctions à plus faible valeur ajoutée (ex : tri et collecte dans le secteur des déchets) ;

Formation professionnelle initiale :

- Renforcer les aspects développement durable dans les formations délivrées (écoles, Universités) notamment dans le secteur du Tourisme ;
- Développer une offre de formation anticipant la diffusion des technologies innovantes (ex : véhicules électriques) ;
- Intégrer au sein des cursus des compétences portant sur les nouvelles technologies et accompagner l'acquisition de celles-ci afin d'anticiper les besoins à terme des acteurs régionaux par exemple en matière d'éco-conception, de traçabilité sur les lignes de production, de gestion des emballages, etc ;

V. LES PROPOSITIONS DU CESER

L'objectif de la partie précédente, portant sur les expérimentations entendues, était, pour le CESER, d'arriver à **faire des propositions concrètes et pratiques en matière d'emploi durable, en direction des territoires.**

En effet, après avoir posé un état des lieux global et général, le CESER a fait le choix d'orienter sa pensée vers les territoires de notre région et de mettre en avant les expérimentations locales.

En allant sur le terrain, le CESER s'est rendu compte que la politique de l'emploi, qui est en premier lieu une compétence régalienne, était, dans les territoires, surtout du fait de ces femmes et de ces hommes qui, sans leur volonté et leur pugnacité, ne pourraient pas aider à faire vivre les PME et TPE de notre région.

Preuve que l'expérimentation dans les territoires et l'innovation sociale ont toute leur place dans le champ des politiques publiques et qu'elles doivent même y être favorisées afin de faire évoluer le droit positif de notre pays.

Cependant, malgré les efforts de toutes ces personnes, le CESER a pu faire le triste constat que tout cela ne résolvait pas le problème de fond à savoir le mécanisme de création de l'emploi : **il ne peut y avoir d'emploi durable qu'à partir du moment où l'activité économique existe et que le processus de création de richesses est réel et pérenne.**

V.1 Proposition concernant l'emploi dans l'industrie

Comme nous l'avons vu dans notre état des lieux, la situation de l'industrie en France est préoccupante. Il s'agit d'un secteur largement affaibli par la mondialisation et la concurrence forte et innovante à laquelle il a dû faire face. L'apparition de nouveaux concurrents sur la scène internationale et l'accélération des progrès techniques ont profondément bouleversé la place et les conditions d'une industrie française puissante qui, jusqu'alors, restait trop spécialisée sur des secteurs à faible technologie.

Malgré les fermetures et les délocalisations d'entreprises et d'industries qui mettent à mal – voire en péril – la politique industrielle de notre pays, et plus largement de l'Europe, **l'enjeu est maintenant de définir et d'engager un projet significatif en matière d'innovation car l'industrie est un secteur qui demeure essentiel pour le développement économique de la France et de l'Europe de par son effet d'entraînement sur les autres secteurs d'activités tels que les services et la recherche et développement par exemple ainsi que la valeur ajoutée qu'elle génère.**

Même si la part des services s'accroît dans l'économie, **une industrie forte est nécessaire pour équilibrer la balance commerciale du pays et maintenir son rang dans le commerce international** : si les biens industriels, nécessaires à la qualité de vie de chacun, ne sont pas produits sur le territoire, ils doivent être achetés à l'étranger. Un renouveau dans ce secteur permettrait, dans un premier temps, de maintenir les industries sur le territoire et donc de contribuer à l'attractivité du pays et de son économie ; dans un second temps, de créer de nouveaux emplois industriels et de services aux entreprises, durablement ancrés sur le territoire et dans des secteurs à forte valeur ajoutée. Notre région Midi-Pyrénées est quelque peu épargnée par les difficultés actuelles de par sa forte spécialisation dans les domaines de l'aéronautique, de l'espace et de l'agroalimentaire pour lesquels l'activité est réelle, voire se renforce avec des capacités de production fortement utilisées et des carnets de commandes conséquents à six mois. L'emploi salarié dans ce secteur représente, tout de même, 147 100 emplois en Midi-Pyrénées soit une hausse de 1,7% sur un an alors qu'il est en recul de 0,9% sur l'ensemble du territoire national.¹⁶⁵.

Pour autant, cela n'empêche pas ces entreprises de souffrir, elles aussi, et malgré des besoins en main-d'œuvre conséquents, d'un déficit d'image et d'avoir des difficultés à recruter dans les bassins d'emploi de notre région, comme nous l'avait indiqué l'UIMM de Midi-Pyrénées ou bien Pôle Emploi lors de leurs auditions respectives.

Au regard des expérimentations que nous avons pu entendre en matière de recrutement, le CESER souhaiterait voir se développer, auprès des entreprises, des méthodes de sélection de candidatures qui ne seraient pas strictement basées sur le diplôme du candidat mais qui sauraient aussi valoriser des aptitudes et des habiletés transférables dans le milieu professionnel. A l'issue de leur sélection, il s'agirait de pouvoir accompagner, pendant une phase transitoire et par une formation, le candidat dans sa prise de poste.

Le CESER fait concrètement référence à la méthode de recrutement par simulation (MRS) ainsi qu'à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Ce sont des dispositifs qui ont fait leurs preuves sur le territoire et pour des secteurs qui rencontraient des difficultés de recrutements : elles sont bénéfiques aussi bien pour l'entreprise que pour le demandeur d'emploi, notamment celui en reconversion professionnelle.

Dans la droite lignée de notre avis « Connaissance, Recherche, Innovation, Technologie. Pour une nouvelle dynamique de l'écosystème de Toulouse et Midi-Pyrénées »¹⁶⁶, le CESER tient à rappeler

¹⁶⁵ Source : INSEE, estimations d'emploi au 4^{ème} trimestre 2012.

¹⁶⁶ Assemblée plénière du CESER du 18 décembre 2012.

ici que le développement de l'industrie en France ne pourra se faire sans placer l'homme, prioritairement, au cœur de l'écosystème car de lui naîtra l'innovation, notamment en faveur de l'industrie, et la nouvelle dynamique dont notre pays a besoin.

Tout ceci passe, tout d'abord, par un soutien aux entreprises les plus innovantes et aux pôles de compétitivité, notamment lorsque leurs actions impliquent les TPE et les PME régionales.

A cet effet, le CESER ne peut que pleinement soutenir l'installation de la plateforme régionale de transfert technologique du Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives (CEA) à Toulouse depuis le début de cette année 2013.

Pour l'instant dans sa phase de démarrage, l'implantation du CEA à Toulouse viendra, dans les mois et les années à venir, renforcer la présence d'acteurs économiques, industriels et universitaires majeurs, sur l'ensemble de notre territoire et ne pourra que contribuer positivement à l'écosystème régional en favorisant la recherche, l'innovation et le transfert de technologies en direction plus particulièrement de nos TPE et PME, par le biais des plates-formes technologiques.

D'ailleurs, le CESER souligne l'effort conséquent de la Région Midi-Pyrénées en la matière, en tant que partenaire financier principal aux côtés de l'Etat et dans le cadre de ses compétences réglementaires, d'intervenir pour les équipements des deux premières plateformes (sur les systèmes embarqués et sur la gestion de l'énergie). Le CESER souligne également la volonté de la Région de n'avoir « ni redondance, ni lacune » avec les plates-formes constituées dans le cadre du Grand Emprunt.

En complément et comme le CESER a toujours été très impliqué dans la promotion des industries, la diversification des activités et le soutien aux filières, il reprend ici une de ses propositions de l'avis pour « Une dynamique de l'Industrie agroalimentaire en Midi-Pyrénées »¹⁶⁷ en proposant à la Région Midi-Pyrénées, au travers de Midi-Pyrénées Innovation, de sensibiliser les PME à leur capacité d'Innovation et à leur donner les moyens d'utiliser notamment le crédit impôt recherche pour innover en particulier dans l'ingénierie des produits.

Toutefois, cette innovation ne pourra être favorisée que par une meilleure connaissance mutuelle des différents acteurs entre eux : Entreprises, Collectivités et établissements d'enseignements (secondaires et supérieurs).

Ce point sera plus particulièrement développé dans les propositions portant sur la formation et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, s'appuyant sur les expérimentations entendues, le CESER insiste sur la nécessité pour certaines branches de rapidement s'organiser afin de bénéficier d'une meilleure visibilité – une identité sociale - et de mieux défendre leurs intérêts économiques.

Certains secteurs ne sont pas forcément organisés par filières de manière forte, notamment en Midi-Pyrénées : c'est ainsi que certaines branches peuvent mener de réelles politiques de branche et de secteurs d'activités, en matière de formations professionnelles et de prospective de branches¹⁶⁸ par exemple, tout en les déclinant sur les territoires et d'autres ne peuvent pas se le permettre.

Le CESER regrette fortement cette situation car, sur le terrain, l'ensemble des acteurs attend davantage de coordination. Une meilleure organisation est nécessaire pour qu'en découlent des droits et des obligations. Cela facilitera aussi la mise en place de politiques de soutien et de développement des secteurs concernés et, en conséquence, pour les individus qui travaillent en leur sein.

¹⁶⁷ Assemblée plénière du CESER du 18 juin 2012.

¹⁶⁸ cf. les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

V.2 Proposition concernant l'aide à la création et la reprise d'entreprise

Comme le souligne le Centre d'analyse stratégique (CAS), la création d'entreprises a fortement progressé en France passant d'environ 210 000 unités par an au début des années 2000 à environ 550 000 unités en 2011. La France se classe au premier rang des pays européens pour les créations annuelles, ceci étant dû, pour plus de la moitié d'entre elles, au statut d'auto-entrepreneur mis en place en 2009. Cette évolution considérable suggère un dynamisme de l'esprit d'entreprendre, comme cela a pu être vérifié lors de nos rencontres avec les acteurs locaux dans les territoires ; cela constitue, par ailleurs, un élément fort pour la croissance économique de notre pays.

Toutefois, ces nouvelles entreprises ont la plus grande peine à pérenniser leur activité : 66% des entreprises créées en 2006 étaient toujours en activité en 2009, 52% après 5 ans.

Plusieurs facteurs expliquent cette difficulté : faible montant des capitaux initiaux, forme juridique choisie (entreprise individuelle) ou profil du créateur (personnes peu ou pas diplômées). Malheureusement, le régime de l'auto-entrepreneuriat n'a fait que renforcer ces caractéristiques défavorables.

C'est pourquoi, le CESER souhaiterait, tout d'abord, émettre de sérieuses réserves quant au soutien des politiques de l'Etat et européennes à l'encontre de l'auto-entrepreneuriat ; il s'étonne d'ailleurs que celui-ci soit très souvent associé au développement de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) comme ce fut le cas lors de l'élaboration des futurs programmes européens 2014-2020.

Nombre de publications et de recherches ont démontré que la promotion de l'auto-entrepreneuriat non seulement produit peu de richesse économique, mais participe également à précariser socialement davantage encore les personnes. En effet, comme souligné dans le rapport de l'Inspection Générale des Finances (IGF) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS)¹⁶⁹, ce régime a davantage facilité l'exercice d'activités accessoires (pour obtenir un revenu complémentaire à une activité salariée), que promu la création d'entreprises pérennes à fort potentiel de croissance. Le régime d'auto-entrepreneuriat génère des micro-revenus et une micro-protection sociale et les auto-entrepreneurs rencontrent souvent les mêmes difficultés : isolement, absence d'accompagnement, impossibilité d'accéder à des marchés importants par manque de crédibilité, précarité accrue à l'égard de leur couverture sociale, difficultés à articuler vies professionnelle et familiale, revenus aléatoires, dépendance à l'égard d'une poignée de donneurs d'ordre, sentiment de frustration et d'échec etc.

En revanche, le CESER souhaite apporter son soutien aux structures qui accueillent, hébergent et accompagnent individuellement des porteurs de projet ou des créateurs d'entreprises, même très petites, telles que les Chambres consulaires, les pépinières d'entreprises et l'incubateur d'entreprises de Midi-Pyrénées¹⁷⁰. Ces structures participent à la création et au développement des entreprises en Midi-Pyrénées, et donc à l'ancrage des emplois et des compétences des femmes et des hommes, jeunes comme moins jeunes, dans nos territoires, urbains comme ruraux. Le CESER tient particulièrement à mettre en avant les modèles qui ont pour valeur la coopération entre salariés- associés tels que les Sociétés Coopératives de Production (SCOP) ou bien encore les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE), fort de l'expérimentation que nous avons pu entendre à Castres en rencontrant les acteurs de la CAE REGATE.

¹⁶⁹ La dernière publication en date étant le rapport de l'Inspection Générale des Finances (IGF) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), présenté le 10 avril 2013, chargées d'évaluer le régime de l'auto-entrepreneur.

¹⁷⁰ Pour plus d'informations : <http://www.incubateurmipy.fr>.

En effet, ces structures de production économique ont pour fondements des valeurs que le CESER partage pleinement : solidarité, démocratie, protection, production, développement durable¹⁷¹, et territoire.

Les CAE, pour leur part, ont cette particularité d'avoir créer une **nouvelle forme d'entrepreneuriat : l'entrepreneur salarié**, et, au-delà, une nouvelle forme d'entreprise et d'organisation économique sur les territoires.

Ainsi, les CAE proposent de créer son emploi salarié dans une entreprise coopérative que l'on partage avec d'autres entrepreneurs ayant des compétences et des projets très divers. Il s'agit donc de monter des projets ensemble pour être plus forts ensemble, au contraire des auto-entrepreneurs qui se retrouvent très souvent isolés et manquent d'accompagnement comme nous l'avons souligné un peu plus haut. Autre différence notable, juridiquement et socialement, les entrepreneurs de la CAE sont salariés de la structure et signent avec elle un CDI : cette sécurité juridique et financière leur apporte la sérénité nécessaire, surtout en phase de lancement de projet, pour se concentrer uniquement sur leur activité.

Le CESER en appelle maintenant à une véritable reconnaissance juridique de ce nouveau type de structure et de ce nouveau régime. Le CESER a pu constater que la demande des acteurs des territoires est réelle en ce sens, tant en terme d'animation locale que d'emploi !

La mise en place de la future loi précisant les contours de l'Economie sociale et solidaire (avant la fin du 1^{er} semestre 2013) permettra, très certainement, de donner une existence juridique aux CAE et au régime particulier et novateur de l'entrepreneur salarié.

La reconnaissance du régime de l'entrepreneur salarié devra indubitablement, pour le CESER, s'accompagner par la mise en place de formations spécifiques qualifiantes et/ou diplômantes, qui auront pour thématiques particulières la coopération et/ou l'entrepreneuriat.

La mise en place de ces formations ne pourra se faire qu'en travaillant de concert avec les OPCA, les Universités et la Région, indispensables au bon déroulement du processus.

En matière de soutien à la création d'entreprises, le CESER tient à souligner les efforts consentis par la Région Midi-Pyrénées dans ce domaine, qui a fait le choix d'accompagner la prise de risque de l'ensemble des créateurs d'entreprise de nos territoires afin qu'ils parviennent à lancer leur projet mais surtout, au-delà de ce premier objectif, qu'ils l'accroissent et le maintiennent dans le temps.

A cet effet, la Région Midi-Pyrénées, dans le cadre de sa compétence en matière de développement économique, et au travers de son Schéma Régional de Développement Economique (SRDE), a donc mis en place un ensemble de mesures et d'aides à la création d'entreprises.

Il s'agit d'aides au montage du projet (prêts d'honneur, garanties des prêts bancaires, contrats d'appui, etc) et à l'accompagnement du créateur dans les premières années de vie de l'entreprise.

Enfin, en terme de développement de la culture entrepreneuriale dans l'enseignement secondaire et supérieur, comme le préconisait la Cour des Comptes dans son rapport d'évaluation sur les dispositifs de soutien à la création d'entreprise¹⁷², le CESER tient à se féliciter pour la mise en

¹⁷¹ Certaines d'entre elles ont décidé d'adopter la démarche de **Responsabilité Sociétale des Entreprises ou RSE (norme ISO 26000)** qui est donc appliquée par l'ensemble des entrepreneurs de la structure.

¹⁷² La Cour des Comptes a rendu public, le 14 février 2013, un rapport d'évaluation sur les dispositifs de soutien à la création d'entreprises réalisé à la demande du président de l'Assemblée nationale pour le comité d'évaluation et de contrôles des politiques publiques (CEC).

place du comité de pilotage de l'université régionale des métiers et de l'artisanat (URMA) de Midi-Pyrénées qu'il avait déjà soutenue dès 2011 !¹⁷³

Le CESER a toujours préconisé un système qui favorise l'esprit d'entreprendre et d'innover. Cela doit commencer en milieu scolaire par l'acquisition d'une culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation, jusque dans l'enseignement supérieur, avec une formation qui permette l'acquisition des connaissances en matière d'entrepreneuriat et de management de l'innovation.

A cet effet, le CESER a toujours considéré que l'alternance constituait une des voies de formation dans l'enseignement supérieur et qu'à cet égard elle devait être soutenue.

Cette dynamique innovante de l'URMA, impulsée par la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Midi-Pyrénées, a permis la signature de conventions partenariales avec le Centre Universitaire de Formation et de Recherche (CUFR) Champollion et l'Association Régionale des IUT (ARIUT) de Midi-Pyrénées. Ces conventionnements permettront, dans un futur très proche, à tous les publics de bénéficier de parcours de formation cohérents et lisibles, du niveau V (CAP) au niveau II (Licence) qui les renseigneront sur les potentialités de carrières, d'une part, et pourront attirer de nouveaux profils (jeunes diplômés ou demandeurs d'emplois), d'autre part.

Cette dynamique ne veut nullement se placer en concurrence avec les autres acteurs du secteur mais plutôt dans une logique de cohérence et de complémentarité de l'offre de formation globale proposée régionalement. C'est pourquoi, d'ailleurs, l'URMA a reçu les soutiens de l'Education Nationale, de la Région Midi-Pyrénées et de la DIRECCTE.

En outre, cette dynamique répond aussi à plusieurs objectifs :

- une nécessité de faire connaître le monde de l'artisanat (élèves et enseignants), de valoriser leurs métiers et susciter des vocations, ce qui signifie donc arrêter l'orientation par défaut vers cette voie,
- un besoin d'évolution des compétences, voulu par les entreprises artisanales de la région, en vu d'assurer, dans le futur, le renouvellement de leurs dirigeants.

Avec la problématique particulière de la reprise d'entreprise

Il est vrai que le sujet de **la reprise d'entreprise**, dans ce contexte de crise, est une préoccupation importante, si ce n'est majeure, pour les dirigeants de TPE/ PME, particulièrement dans le secteur de l'artisanat.

Il s'agit, bien évidemment, d'un sujet vaste et compliqué tant pour celui qui transmet son entreprise que pour celui qui souhaite la reprendre. D'une part, transmettre son entreprise n'est pas forcément un acte naturel et facile à accomplir : il est nécessaire de réfléchir au projet et d'anticiper la transmission de son entreprise, transmettre sans fragiliser son activité. D'autre part, reprendre une entreprise n'est pas non plus une démarche évidente car elle nécessite du temps et beaucoup de motivation personnelle pour effectuer et valider chaque étape du processus (prospection, sélection, négociation, formalités administratives et juridiques, recherche de financements, formations).

En outre, il n'existe pas un marché organisé de la reprise d'entreprises qui permettrait, tous secteurs confondus, de rapprocher l'offre de la demande. Toutefois, les Chambres consulaires se sont emparées de ce sujet et essaient de guider, au mieux, les différentes parties pour que le projet aboutisse.

Depuis 2008, la Région Midi-Pyrénées participe également à cette dynamique en proposant, dans le cadre de son Schéma Régional de Développement Economique, le Plan Régional « Entreprendre

¹⁷³ Page 62 de l'Avis « Pour le développement de l'Enseignement supérieur et de la recherche en MIP » du CESER MIP – Assemblée plénière du 22 juin 2011.

Midi-Pyrénées »¹⁷⁴ pour favoriser l'émergence des projets de création, faciliter le développement des transmissions d'entreprises et pérenniser leur existence.

Il est l'aboutissement d'une réflexion collective, menée avec les différents partenaires régionaux de la création, transmission et reprise d'entreprises, autour des défis suivants :

- Soutenir les projets de création, de reprise et de transmission en Midi-Pyrénées.
- Rendre lisible le système d'appui régional aux créateurs et repreneurs.
- Professionnaliser la démarche des porteurs de projets.
- Articuler les aides accordées aux entreprises et le suivi des créateurs et repreneurs.

Pour le CESER, ce dernier point est particulièrement important et nécessite d'être souligné car des premiers mois de vie de l'entreprise dépendra la pérennité de celle-ci ; l'accompagnement des TPE est particulièrement primordial.

Le CESER considère que dans le cadre de reprises d'entreprises en difficulté ou d'entreprise sans successeur, une solution de reprise par les salariés sous forme de SCOP (Société Coopérative et Participative) pourrait être beaucoup plus largement envisagée. Ce modèle entrepreneurial reste encore méconnu des autorités judiciaires et pourtant, il pourrait garantir le maintien de l'emploi et de l'activité existants dans les territoires, comme ce fut le cas pour d'autres reprises.

La reprise d'entreprise est un sujet, pour le CESER, qui nécessite la vigilance de tous en n'omettant aucune hypothèse et en attachant une attention particulière à la formation et à l'accompagnement des repreneurs - lorsque cette reprise a lieu - afin de pérenniser les emplois qui en dépendent.

¹⁷⁴ Plus d'informations : <http://www.entreprendre.midipyrenees.fr/> ou <http://reprendre.midipyrenees.fr/>

V.3 Proposition concernant l'emploi dans les associations

Depuis plusieurs décennies, s'appuyant sur l'évolution profonde de nos sociétés, les associations créent et consolident des activités qui sont devenues des secteurs moteurs de l'économie française tels que le sport, le tourisme et culture pour tous, les services à domicile et à la personne, l'action sociale, la complémentarité éducative, l'environnement et le développement durable, entre autres.

Ces secteurs sont induits par l'évolution démographique de nos pays : le « papy boom » et le « baby boom » font, à la fois, croître fortement la demande d'activités d'accompagnement des seniors et du quatrième âge ainsi que celle des secteurs de la petite enfance et de l'éducation.

Néanmoins, la question du modèle économique pour répondre à ces demandes est posée dans tous les pays développés : renforcement du service public ? Développement du secteur marchand ? Recours à l'économie sociale des associations ? Et tout cela dans quelles proportions et avec quels financements ?

De plus, les mouvements associatifs de notre pays jouent un rôle indéniable dans la stratégie d'un retour au plein-emploi des publics bénéficiaires des minima sociaux, par l'usage de politiques dites de « mise en activité » alors même que le monde associatif n'a pas cette vocation naturelle à créer de l'emploi d'insertion et que ces mêmes politiques ont conduit à une précarisation de l'emploi dans ce secteur, compte-tenu notamment, de la durée des contrats et du manque de concertation, de moyens d'accompagnement et d'évaluation pour ce secteur.

Le secteur associatif rencontre encore à l'heure actuelle des difficultés pour pérenniser son action et donc certains de ses emplois.

Pour le CESER, il apparaît plus que nécessaire d'anticiper les impacts de ces politiques en tenant compte de l'organisation de la spécificité de l'économie et de l'emploi dans les associations ; il en va de la qualité de l'emploi et donc de la qualité du service rendu par les associations.

En effet, l'économie de la cohésion sociale n'est pas soumise aux règles qui conduisent à une rentabilité économique (monétaire). Elle repose sur la non lucrativité de l'action et la solvabilité très variable des activités et des publics, ce qui exclut la notion de profits particuliers.

Le mouvement associatif souffre d'un manque de perspective. En effet, comment créer et pérenniser des emplois dans un fonctionnement toujours situé dans le court terme et les incertitudes ?

Tout d'abord, le CESER propose que dans le cadre d'une procédure sécurisée d'appel à initiatives les associations puissent prétendre à des accompagnements de long terme.

Le CESER soutient, par ailleurs, l'appui de la Région Midi-Pyrénées aux emplois d'avenir dans le secteur associatif, issus d'un dispositif national qui mérite un accompagnement local. Cette ambition régionale tient compte des difficultés rencontrées par les associations et va contribuer, par cette nouvelle enveloppe budgétaire, au développement de l'emploi, à la qualification des jeunes et, en conséquence, devrait améliorer la qualité du service rendu par les associations.

Enfin, le CESER regrette la disparition des emplois associatifs régionaux mutualisés dont l'objectif était de pérenniser les emplois dans les structures associatives et qui ont bénéficié à près d'un millier de jeunes. Le CESER pense que ces emplois sont aussi une idée d'avenir, comme cela a déjà été démontré. Le CESER propose donc de reprendre cette action auprès des structures associatives et, en particulier, des plus petites.

V.4 Proposition concernant l'Economie sociale et solidaire (ESS)

L'Economie sociale et solidaire au cœur du développement économique

Le CESER tient maintenant à apporter son soutien au secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) en premier lieu car il partage l'ambition qui est la sienne : « **entreprendre au service de l'Homme, dans une perspective de développement durable** ».

Ce sont des valeurs que le CESER embrasse sans réserve et c'est pour cela qu'il tient à s'associer à ces entreprises qui décident de placer la personne, et plus largement l'intérêt général, au cœur de leur projet. En ces temps où l'individualisme et le creusement des inégalités ne cessent de croître, il est rassurant de voir que des femmes et des hommes continuent à avoir des convictions basées sur des valeurs humanistes, en-dehors de toute logique de compétitivité et de « lucrativité », et les font vivre en construisant, ensemble, un autre type de société, fondée sur les notions de dignité, de liberté et de solidarité.

La seconde raison pour laquelle le CESER soutient le secteur de l'ESS tient au **fort ancrage territorial de ses structures** :

- 97% des entreprises de l'ESS implantées en Midi-Pyrénées ont leur siège social en région¹⁷⁵. Cela est favorisé par le mode de gouvernance spécifique de l'ESS qui ancre statutairement le processus de décision au niveau local malgré l'existence de fédérations nationales ou de groupes coopératifs. Ces entreprises ne sont donc pas concernées par les risques de délocalisation ;
- les emplois salariés de l'ESS (11% des emplois en Midi-Pyrénées) sont mieux répartis sur le territoire midi-pyrénéen que ceux du reste de l'économie, ce qui est un facteur de cohésion sociale ;
- enfin, comme leurs activités sont très liées à la population résidente, avec un champ d'action géographique souvent assez limité, cette partie de l'économie est moins concernée par les aléas conjoncturels.

Tenant compte de ces éléments de diagnostic régional, le CESER souhaite qu'une réflexion globale, en lien avec les services de la Région Midi-Pyrénées, soit engagée rapidement sur les structures juridiques de ces entreprises de l'économie sociale et solidaire.

L'objectif serait de favoriser l'ancrage des activités et des emplois de ces entreprises sur les territoires de Midi-Pyrénées et notamment celles qui réinvestissent leurs excédents au sein de l'entreprise (associations, SCOP, etc).

Cette réflexion territoriale doit pouvoir s'intégrer dans le calendrier de préparation du projet de loi de l'ESS qui devrait être présenté en Conseil des ministres avant la fin du 1^{er} semestre 2013.

Cette réflexion pourrait également s'inscrire dans le cadre des futurs programmes européens 2014- 2020. Cela apporterait soutien et développement de ces nouvelles filières, tant en matière d'innovation sociale que de professionnalisation de ses salariés (via le FSE) et favoriserait techniquement - ingénierie, animation, veille, etc - la structuration de ces filières (via le FEDER).

De ce fait, le CESER approuve la politique menée par la Région en matière de soutien aux têtes de réseau de l'ESS, qui sont les garants de la bonne structuration des multiples acteurs de ce secteur, notamment dans le cadre de son Schéma Régional de Développement Economique (SRDE). En mettant en place tout un panel de mesures d'accompagnement et de financements particuliers ou

¹⁷⁵ Nous pourrions citer pour exemple SCOPELEC basée à Revel qui est aujourd'hui un groupe coopératif de 2500 personnes ; Ethiquable, basée à Fleurance, qui compte 60 salariés et qui est spécialisée dans le commerce équitable.

intégrés dans son offre globale en faveur des entreprises¹⁷⁶, la Région contribue au développement de cette économie à part entière et à la pérennité de ses actions.

Les gisements d'emploi dans l'économie sociale et solidaire, notamment dans le secteur de l'économie verte

Le secteur de l'ESS a permis de développer ou contribuer à l'expansion de filières d'activités, génératrices d'emplois, dans les domaines de l'environnement.

En l'occurrence, l'émergence dans le secteur de l'ESS de filières vertes ou d'éco filières, appelle différentes remarques de la part du CESER :

1. L'ESS, de par sa proximité avec les besoins sociétaux et de par le lien social qu'elle prend soin de tisser, est en capacité de révéler un certain nombre de gisements d'activités socialement et « environnementalement » utiles.

Le CESER est pleinement conscient qu'il existe dans le domaine du social, de l'environnement, et à partir d'activités émergentes des emplois durables à créer par le soutien aux structures de l'ESS.

Ce sont des emplois de proximité, des emplois permettant d'impulser des changements de pratiques individuelles et des emplois d'intérêt « social et écologique » tels que ceux liés au recyclage, la gestion d'espaces naturels, la gestion des flux, de mobilité, etc. Ces emplois peuvent apporter un gain dans la gestion directe de dépenses domestiques (facture d'énergie, d'eau, jardins partagés,...) et restaurer le lien social. Prenons pour exemple l'entretien des berges et des chemins de randonnée assurés par des personnes en insertion qui répondent à des enjeux économiques (le tourisme), sociaux (le cadre de vie des riverains) et bien évidemment environnementaux (gestion des crues et maintien du paysage rural).

Il y a aussi dans cette logique de réflexion les emplois liés à l'éducation et à la sensibilisation à l'environnement pour favoriser l'émergence de pratiques environnementales accessibles à tous.

Le CESER regrette d'ailleurs que les métiers verts identifiés et suivis par l'Observatoire National des Emplois et Métiers de l'Economie Verte n'incluent pas les métiers liés à l'éducation à l'environnement et souhaiterait que ce manque soit pallié.

Tous ces métiers (Educateur Environnement, Ambassadeur du tri, guide composteur,...) participent, majoritairement, à une popularisation des enjeux environnementaux et sont à prendre en compte dans l'évolution des métiers verts qui, trop souvent encore, restent l'apanage de service de communication des divers établissements.

2. L'ESS est un véritable laboratoire grandeur nature pour accompagner et structurer les filières d'activités porteuses d'emplois dans le domaine de l'environnement.

Rappelons que l'ESS plus globalement a été pionnière dans l'émergence de nombreux gisements d'activités innovantes dans les domaines :

- des circuits courts (vêtements,...),
- des déchets
- des espaces naturels
- des risques naturels
- des déplacements
- des énergies renouvelables

¹⁷⁶ L'aide à la création d'entreprise, Midi-Pyrénées Développement Solidaire, Midi-Pyrénées Développement Solidaire- Coopératives, le Fonds d'amorçage associatif, l'Accompagnement dans les Coopératives d'activités et d'emploi et les couveuses d'entreprises, le Contrat d'apport associatif, les fonds de garantie bénéficiant d'abondements en sont quelques exemples (plus d'informations : <http://www.midipyrenees.fr/Aides-a-la-creation-d-entreprises>).

- du bâtiment
- etc,

Il s'agit d'emplois émergents durables dont la diversité des employeurs s'est également agrandie. En effet, la transmission de compétences par des structures environnementales de ces métiers émergents a vu l'évolution de nouvelles employabilités dans d'autres types de structures telles que les entreprises ou les collectivités.

Pour le CESER, tous ces éléments justifient la nécessité d'aider les structures de l'ESS en général à jouer leur rôle en termes d'innovations et d'expérimentations sociales.

La dimension recherche et développement (R&D) est, dans un premier temps, à privilégier et soutenir. A cet effet, le CESER souhaiterait qu'un travail de recensement et d'identification des compétences existantes sur un territoire soit mis en œuvre afin de maintenir l'emploi existant.

Le CESER apporte deux attentions particulières à la mise en place de ce travail :

- veiller à ce que ces emplois permettent de développer une réelle compétence environnementale ;
- veiller à ce que les compétences requises ne soient pas réinventées au détriment de savoir-faires déjà existants sur un territoire et mettant, de ce fait, certains emplois à mal.

Dans un second temps, la communication entre structures de l'ESS, et plus globalement en direction de l'ensemble des acteurs du secteur de l'économie verte, est à développer afin de sécuriser les emplois.

La constitution de plateformes de mutualisation inter structures, regroupant la diversité des modèles économiques, permettrait cette transmission de compétences comme cela existe dans les domaines de la transition énergétique ou du bâtiment par exemple où des expérimentations innovantes ont été menées par des structures diversifiées (associatives, artisanat,..) dans le but d'anticiper la montée en nouvelles compétences et d'assurer la transmission de ces savoirs faire « éco » au travers de passerelles.

Pour conclure sur le sujet, le CESER ne saurait faire l'impasse sur l'importance de la formation professionnelle des individus, qu'elle soit initiale ou continue, plus particulièrement dans ce secteur grandissant des métiers verts et verdissants.

Assurément, le soutien au secteur de l'ESS ne pourra être fait sans la mise en place d'une véritable politique de formation afin d'assurer un développement pérenne et harmonieux des métiers verts.

Tout d'abord, le décalage entre les formations existantes et les besoins de l'emploi est flagrant. Par exemple, les gestionnaires des risques, des pollutions, sont recherchés mais encore trop peu de jeunes diplômés sont formés à ce type de métier.

Ensuite, en terme de formation continue, le CESER appelle à engager un véritable travail de pédagogie auprès de recruteurs qui, soit restent indécis, soit ne sont pas véritablement convaincus par les nouveaux règlements qui s'imposent à eux, soit méconnaissent la législation en vigueur dans son exhaustive intégralité.

Par exemple, dans le secteur du bâtiment, avec le Plan Bâtiment Grenelle, les entreprises doivent, non seulement, connaître les nouveaux produits et équipements disponibles, réintégrer la fonction conseil auprès du client et prescrire l'intervention d'un autre artisan si besoin, mais aussi les aides d'Etat, régionales et départementales qui sont à leur disposition.

Les entreprises ont donc tout intérêt à former en interne ou recruter, si l'urgence est là, pour répondre à ces nouvelles exigences. En effet, les besoins en formation sont considérables pour anticiper la mise sur le marché de ces nouveaux emplois ou intégrés dans des métiers actuels des compétences environnementales (dans le domaine des achats, conception de produits écologiques,..).

Une proposition particulière à l'enjeu de la formation sera traitée en peu plus en avant dans cette partie propositions.

V.5 Proposition concernant l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)

Les structures et entreprises qui œuvrent dans le domaine de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) ont la particularité de s'inscrire dans une dynamique économique tout en veillant à la dimension sociale de leurs actions. Elles permettent à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

Elles ont donc à cœur d'accompagner, dans leur globalité et tout au long de leur parcours, des personnes particulièrement éloignées de l'emploi, considérant que leur passage par ce type de structure de l'IAE n'est qu'une étape - une passerelle - pour aller vers un emploi durable dans des structures considérées comme plus « classiques » (entreprises artisanales, TPE, voire grandes entreprises).

Le CESER soutient la démarche humaniste dans laquelle s'inscrit les structures de l'IAE (« le droit au travail pour tous ») et appelle de ses vœux à ce qu'il y ait une véritable reconnaissance de celles-ci car elles contribuent, elles aussi, au développement économique de notre pays et à la création d'activités nouvelles tout en concourant à l'intégration par l'emploi de personnes en situation de précarité.

Toutefois, au vu des expérimentations que nous avons pu entendre sur le sujet, le CESER a pu relever certaines limites quant à leur bon fonctionnement et leur pérennité : d'une part, ce sont des structures fragiles économiquement et dont le fonctionnement peut s'avérer compliqué. En effet, le conventionnement avec l'Etat implique la réalisation d'objectifs parfois difficiles à atteindre. D'autre part, elles doivent très souvent faire face à des problèmes d'image et sont donc mal connues du grand public (stigmatisation, image archaïque, etc).

Le CESER considère donc qu'il est urgent et nécessaire d'apporter une plus grande homogénéité entre les différentes structures existantes dans l'IAE mais aussi une plus grande veille des services déconcentrés de l'Etat sur la lutte contre la précarité. Cela contribuerait à une meilleure lisibilité des acteurs, de leurs spécificités et de leurs actions. Cette meilleure connaissance et reconnaissance des acteurs de l'IAE permettrait :

- la poursuite de la professionnalisation de ce secteur en mettant en place des formations spécifiques, en collaboration avec les OPCA, pour les personnels de ces structures, par exemple en matière d'accompagnement social et professionnel des personnes en difficulté ou de pilotage d'une activité économique (gestion, anticipation, montage de dossier, etc), comme pour leur public qui ont souvent un bas niveau de qualification (développement des compétences des personnes en insertion) ;

- de développer une relation partenariale de qualité et complémentaire avec les autres entreprises plus « classiques » ainsi qu'avec les collectivités territoriales en apportant leur savoir-faire et leur expertise concernant ces publics spécifiques et les territoires ;

- de favoriser les partenariats économiques avec le secteur public, collectivités locales comme services de l'Etat. A l'heure où la préoccupation du développement durable est inscrite dans les politiques publiques, où les agendas 21 se multiplient, encore trop peu de collectivités publiques font appel aux structures de l'IAE en qualité de fournisseurs de travaux ou de main d'œuvre alors même que la clause d'insertion dans le code des marchés publics permettrait de faire appel, plus favorablement, à ces structures qui s'investissent dans un véritable accompagnement social¹⁷⁷.

¹⁷⁷ L'article 53-1 du Code des Marchés Publics (CMP) permet aux acheteurs publics d'insérer un critère de performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté parmi les différents critères de sélection des offres. Dans ce cas, et contrairement à la clause sociale de l'article 14, la qualité du contenu de

Sur l'ensemble de ces points, le CESER reste dans l'attente de la réforme de l'IAE qui « doit aboutir, à l'été, à de premières décisions sur les modalités de financement de ce secteur et, à l'automne, à une nouvelle stratégie de développement des structures d'insertion, au cœur de l'économie sociale et solidaire », selon le Gouvernement.

l'offre de l'entreprise en matière d'insertion aura une influence sur le choix effectué par l'acheteur public lors de la sélection des entreprises.

V.6 Proposition concernant la politique des emplois aidés

Pour le CESER, il apparaissait indispensable de faire une proposition dans ce domaine car, nous l'avons vu, la politique des emplois aidés est davantage utilisée en France que partout ailleurs à l'étranger pour lutter contre le chômage en période de basse conjoncture.

Tout d'abord, le CESER considère que ces emplois aidés constituent, malgré tout, un sas vers l'emploi. En effet, il s'agit là d'un tremplin pour rebondir vers l'insertion professionnelle et sociale durable de ces publics éloignés, voire parfois très éloignés, de l'emploi : les contrats aidés occupaient, fin 2010, près de 350 000 personnes dont les quatre cinquièmes dans le secteur non marchand. Pour le CESER, il est préférable de mettre en place ce type de politique d'accompagnement vers l'emploi de publics spécifiques et rencontrant de plus grande difficulté à s'insérer dans l'emploi.

Le CESER soutient les nouveaux contrats aidés qui ont été mis en place par le Gouvernement à savoir les emplois d'avenir et surtout les contrats de génération qui vise à favoriser le maintien du lien intergénérationnel. Pour le CESER, ce lien est essentiel car il permet, à la fois, la transmission mutuelle de connaissances, mais aussi une meilleure connaissance de l'autre qui fait parti d'une génération, *a priori*, opposée.

En outre, on retrouve ces emplois aidés surtout dans des structures économiques locales du secteur non marchand, parfois fragiles - telles que les associations, les structures de l'IAE ou de l'ESS - qui participent à l'animation du territoire et à la cohésion sociale.

Pour autant, le CESER est tout à fait conscient que des améliorations doivent être apportées particulièrement en matière de pérennisation de l'emploi, d'accompagnement et de formation professionnelle pour les publics les plus éloignés de l'emploi, et pour les contrats dans le secteur non marchand.

Le CESER tient à souligner une autre limite, que les différents acteurs du territoire nous ont fait part lors de nos visites de terrain et auditions qui ont servi à enrichir nos propos.

Depuis la mise en place des contrats aidés, l'évolution réglementaire se fait trop rapidement. Cette évolution ne laisse pas le temps nécessaire aux structures, comme aux utilisateurs, de s'approprier les dispositifs. Pour cela, le CESER en appelle à une stabilité des dispositifs qui serait bénéfique pour l'ensemble.

Comme l'a souligné la Cour des Comptes dans un de ses rapports¹⁷⁸, il semblerait que la mise en place du Contrat unique d'insertion (CUI), par la loi du 1^{er} décembre 2008, ait apporté des simplifications utiles et nécessaires.

¹⁷⁸ « Les contrats aidés dans la politique de l'emploi » - Cour des Comptes – Octobre 2011.

Pour ce qui concerne plus particulièrement les emplois d'avenir, le CESER souhaiterait apporter sa contribution à l'amélioration du dispositif en proposant que dans le schéma d'orientation régional qui précise les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement du dispositif Emplois d'Avenir¹⁷⁹ soient particulièrement identifiés ceux ayant une utilité sociale ou environnementale concernant notamment :

- le médico-social,
- le sport,
- l'éducation,
- les loisirs,
- la transition énergétique et l'environnement.

Dans ce cadre, le CESER propose que :

- les besoins soient repérés par le biais de diagnostics locaux en lien avec les acteurs locaux,
- l'accompagnement des structures dans leur fonction d'employeur soit prévu en fonction de la pertinence de l'emploi, de la gestion de la structure et de la consolidation / pérennisation de l'emploi,
- la formation et la qualification des jeunes employés soient prises en compte.

Enfin, le CESER tient ici à réaffirmer son soutien à la Région Midi-Pyrénées dans sa démarche volontariste et novatrice en la matière par la création et le déploiement des MCEF, véritable lien formation –emploi sur le territoire midi-pyrénéen.

C'est d'ailleurs par le biais d'une expérimentation menée par la MCEF de Bellifontaine, qu'a été généralisé le dispositif Pass'Emploi, outil d'accompagnement vers l'emploi des jeunes entre 18 et 30 ans, issus de quartiers toulousains et éloignés de l'emploi. En 2010, c'était une démarche novatrice car elle s'adressait à un public trop souvent stigmatisé.

Le taux de sorties positives¹⁸⁰, à savoir une formation ou un emploi, était de 79,22% pour les années 2011/2012.

Le CESER a également toujours soutenu l'Ecole régionale de la 2^{ème} Chance (ER2C), dispositif qui a su faire ses preuves auprès des jeunes en grande difficulté d'insertion et de formation, et encouragé son développement sur l'ensemble du territoire régional via des antennes territoriales qui sont toujours en cours d'instruction et de négociation entre les différents partenaires locaux.

Le CESER souhaite, à ce titre, que la seconde école de la deuxième chance, essaimage de la première, soit rapidement mise en place en dehors de la métropole toulousaine

¹⁷⁹ un Schéma d'orientation régional pour le déploiement des emplois d'avenir doit être établi conformément à la loi du 26 octobre 2012 - 1189 portant création des emplois d'avenir.

¹⁸⁰ Sont considérées comme sorties positives les CDI, les CDD de plus de 6 mois, les CUI, les contrats professionnels, l'apprentissage et les formations.

V.7 Proposition concernant l'égalité professionnelle femmes - hommes

Dans la première partie de cet avis, le CESER a pu retirer des éléments probants et lourds de conséquences concernant la situation des femmes sur le marché du travail, européen comme national. L'activité des femmes ne cesse de croître en France : en 2012, 83,6% des femmes entre 25 et 54 ans étaient actives, moyenne qui dépassait de près de 6 points la moyenne européenne.

Pour autant, leur situation dans l'emploi est loin d'être satisfaisante. En effet, les femmes restent toujours pénalisées quant à leur accès à l'emploi et une fois en situation d'emploi (lorsqu'elles y arrivent) en raison notamment d'inégalités structurelles liées, pour partie, aux stéréotypes de genre comme les choix éducatifs, la segmentation sectorielle et professionnelle selon le sexe des marchés du travail ou encore l'inégale répartition des temps sociaux au sein du ménage :

- **L'activité des femmes a tendance à diminuer en fonction du nombre d'enfants et de leur âge** : plus de 45% des femmes ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel.
- Les marchés du travail de l'Union Européenne font l'objet d'un haut niveau de segmentation : les hommes sont surreprésentés dans les secteurs de l'industrie et de la construction tandis que **les femmes se concentrent davantage dans le secteur des services**.
- **Les formes particulières d'emploi (FPE) sont davantage pratiquées dans les métiers très féminisés et employant une forte proportion de jeunes**. Dans leur majeure partie, il s'agit de métiers qui se caractérisent par la pénibilité de leurs tâches et/ou l'absence réelle de promotion.
- Depuis 1975, **le temps partiel a toujours concerné de manière pérenne et massive les femmes** : en 2011, 82% des salariés à temps partiel sont des femmes et 31% des femmes salariées sont à temps partiel (contre 7% des hommes).
- **31% des femmes déclarent être à temps partiel faute d'avoir trouvé un travail à temps complet**. Ces salariés à temps partiel subi représentent 6% de l'ensemble des salariés (2% pour les hommes et 9% pour les femmes)
- **Les femmes représentent plus des deux tiers des personnes en sous-emploi en 2010**. En France, le temps partiel est particulièrement répandu parmi les employés, catégorie sociale très féminisée.
- **Les femmes battent un triste record en représentant 75% des salariés à bas salaire** : comme elles occupent majoritairement des emplois à temps partiels, moins qualifiés, elles perçoivent donc des revenus moindres.
- Les inégalités perdurent particulièrement dans les niveaux de rémunérations : toutes choses égales par ailleurs, **à temps plein, les hommes gagnent 31% de plus que les femmes ; tous temps de travail confondus, l'écart est de 37%**.
- Les inégalités perdurent aussi quant à l'accès des femmes aux emplois de direction pour lesquels, d'ailleurs, les salaires sont parmi les plus élevés et où les différences de salaires sont les plus fortes (28,8% chez les cadres) : **les femmes occupent moins fréquemment que les hommes un poste de cadre ou de chef d'entreprise (9% contre 13,4%)**. Pour autant, ce difficile accès aux postes qualifiés ne reflète pas le niveau de formation des femmes. Elles sont en effet plus diplômées que les hommes, mais semblent valoriser plus difficilement leur diplôme.

Au cours des quatre dernières décennies, des progrès considérables en termes d'accès à l'éducation et à l'emploi ont été réalisés. L'arsenal juridique en matière d'égalité professionnelle, tel qu'il s'est construit, dans cet intervalle, est relativement complet. Pour autant, des lacunes subsistent et certaines de ces dispositions légales ne sont pas respectées et mises en application. La loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en est un exemple probant.

C'est pourquoi, dans un premier temps, le CESER en appelle à l'application stricte et rigoureuse des dispositions posées par les différentes lois¹⁸¹. Le cadre réglementaire doit être réellement contraignant pour les entreprises qui ne respectent pas l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, quitte à appliquer des pénalités financières lourdes aux contrevenants. Dans la droite lignée de la Conférence Sociale de juillet 2012 qui a placé l'égalité professionnelle au cœur de ses débats, et partant du constat que l'innovation sociale existe aussi dans les territoires, le CESER souhaiterait, dans un second temps, que la « feuille de route sociale » du Gouvernement aille un peu plus loin dans les dispositions qu'elles proposent et qu'une déclinaison régionale, en concertation avec les partenaires sociaux en région, leur soit apportée.

C'est pour cela que le CESER soutient tout particulièrement le fait que la Région Midi-Pyrénées soit l'une des neuf Régions pilotes qui participent à l'expérimentation nationale « territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Madame le ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, a présidé à Toulouse au lancement du comité de pilotage de la convention Egalité professionnelle Femmes Hommes en Midi-Pyrénées, jeudi 14 février 2013.

A la suite de la signature de la convention entre la Région et l'Etat relative à cette expérimentation¹⁸², un appel à projets a été conjointement lancé entre la DIRECCTE, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, le Rectorat et la Région Midi-Pyrénées. Celui-ci, cofinancé par le FSE (Fonds Social Européen), est à destination des structures œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Midi-Pyrénées.

Pour le CESER, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe également par une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cela pourrait être favorisé par la mise en place de mesures visant à alléger les contraintes la vie quotidienne des salariés parents, et des femmes plus particulièrement, comme la création de services publics d'accueil de la petite enfance et d'accueil périscolaire en horaires décalés notamment.

Enfin, le CESER prône qu'un travail sur les représentations dans l'éducation soit engagé et incite à la mise en place de politiques opérationnelles pour promouvoir la mixité des filières et des métiers, résorber les différences salariales et ainsi lutter contre les discriminations dont les femmes sont, encore trop souvent, victimes. Il s'agit là d'un véritable enjeu de progrès social et de modernité dont notre société doit se saisir.

¹⁸¹ Voici quelques unes des lois importantes en la matière : **2001** : Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise. **2006** : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. **2008** : Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ».

Pour plus d'informations : <http://femmes.gouv.fr/le-ministere/chronologie-des-dispositions-en-faveur-de-legalite-des-femmes-et-des-hommes/>

¹⁸² Convention cadre Etat- Région signée le 14/02/13 par la ministre aux Droits des Femmes, le Préfet de région, Le Président de Région et le Recteur de l'Académie de Toulouse.
http://www.midipyrenees.fr/IMG/pdf/SKMBT_42313021817420.pdf

V.8 Proposition concernant la Formation

En préambule de cette partie, le CESER tient à rappeler qu'il s'est plusieurs fois exprimé sur les sujets graves et importants qui ont trait à la jeunesse, à la formation professionnelle tant initiale que continue, et à l'insertion professionnelle avec des avis tels que celui sur le « *diagnostic de l'emploi et ses enjeux en Midi-Pyrénées* » (2006), celui sur *la mise en œuvre des compétences transférées depuis les premières lois de décentralisation par la Région Midi-Pyrénées dans le domaine de la formation professionnelle* (2008), celui sur « *les sorties sans qualification en Midi-Pyrénées* » (2010), et celui « *Pour le Développement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en Midi-Pyrénées* » (2011) pour ne citer que les plus récents ; sans oublier nos nombreuses contributions aux anciens Plans Régionaux de Développement des Formations professionnelles (PRDF) et au nouveau Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF) 2011- 2015.

Plutôt que de reprendre chacune des préconisations importantes qu'il a pu faire dans ces différents avis, le CESER encourage vivement le lecteur à s'emparer de celles qui pourraient l'intéresser¹⁸³.

Les propositions que nous formulons maintenant sont donc à mettre en complément de ce que nous avons déjà pu dire sur le sujet.

*
* *

La formation ne crée pas nécessairement de l'emploi mais elle y contribue

Le niveau de la création de l'emploi dépend beaucoup plus de la politique économique d'un pays que du niveau de formation d'un individu ; pour autant, celui qui a reçu une formation pourra obtenir préférentiellement un emploi. En outre, plus son niveau de formation sera élevé, plus son accès à l'emploi, et notamment au premier emploi, sera facilité.

En effet, nous l'avons vu dans le corps de cet avis, même si le niveau de formation est une composante de l'information utilisable par l'employeur pour sélectionner ses salariés sans être l'unique, **l'absence de formation et de diplôme reste un handicap, particulièrement pour les jeunes, sur le marché du travail**. Et ceci s'avère d'autant plus vérifiable en période de récession ou de crise comme nous le vivons actuellement.

La norme de l'emploi a changé, évolué et il en est de même pour la situation de l'individu dans l'emploi : rester toute sa vie professionnelle au sein de la même entreprise est une chimère actuellement. Dans le contexte qui est le nôtre, les nouvelles générations construisent de véritables projets de vie, passent d'un métier à l'autre, par la force des choses souvent mais aussi car il y a une volonté de leur part (liberté, mobilité, etc).

De nos jours, c'est à la personne de se former, de s'adapter et d'aller vers l'activité économique pour être le plus durablement possible dans l'emploi; ce qui n'était pas le cas auparavant.

D'où l'importance et la nécessité de valoriser la formation professionnelle tout au long de la vie pour permettre à l'individu de s'adapter à son activité actuelle et future par l'acquisition et le développement de compétences (formations professionnelles initiale et continue, emploi-formation ou chômage-formation) ; et au-delà de ce premier objectif, le CESER insiste sur le fait que la formation professionnelle tout au long de la vie sert aussi et d'abord à consolider la cohésion sociale dans notre pays, prévenir les discriminations et encourager l'exercice de ses droits et devoirs de citoyen.

¹⁸³ L'ensemble des avis du CESER Midi-Pyrénées sont consultables et téléchargeables sur son site internet : <http://www.cesr-midi-pyrenees.fr/>

Pour le CESER, il est donc primordial que l'articulation entre les différentes situations de mobilités rencontrées – choisies ou subies - par les travailleurs puisse permettre la construction d'un véritable parcours de formation tout au long de la vie, alternant périodes d'activité, périodes d'inactivité – si possible les plus courtes possibles – et périodes de formation, constituant ainsi un véritable *continuum* des situations professionnelles.

Le CESER en appelle maintenant à la nécessité de mettre en place une politique régionale d'ensemble, lisible par tous - surtout les utilisateurs - et cohérente entre les différents dispositifs proposés dans les domaines de l'insertion professionnelle et de l'accès à l'emploi. Il est, en effet, essentiel qu'un chef de file soit clairement identifié dans la gestion des dispositifs car, au final, c'est le citoyen en demande qui en pâtit.

Le CESER considère que l'emploi durable passe pour beaucoup de personnes éloignées de l'emploi par une « insertion durable ». Il est, ici, fait référence à une démarche de qualité pour un accompagnement personnalisé d'un parcours volontaire du bénéficiaire, s'inscrivant généralement dans la durée.

De la qualité du partenariat, de la cohésion entre les différents acteurs du parcours, dépendra l'insertion durable de la personne éloignée de l'emploi et donc son accès à un emploi durable. D'ailleurs, pour le CESER, les supports d'insertion professionnelle devront être, à terme, conventionnés en fonction de leur potentiel d'apprentissage.

Le CESER envisage « l'insertion durable » comme une démarche qui prend en compte les individus dans leur globalité et qui crée ce lien social que notre société est en train de perdre. C'est une démarche constante, progressive, intégrée, structurée, où l'ensemble des opérateurs, et notamment Pôle Emploi, doivent articuler leur place, dans un souci d'amener le bénéficiaire vers un gain d'employabilité, que ce soit en termes de savoir-faire - avec au final une certification, un titre ou un diplôme – que de savoir-être.

Le CESER considère que les domaines particulièrement sensibles du placement du demandeur d'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie sont des missions de Service Public et qu'à ce titre, elles relèvent de l'intérêt général de la Nation : l'insertion sociale et professionnelle du demandeur d'emploi ou du salarié en activité participe à la cohésion sociale de notre pays.

Considérant que le régime juridique du Service Public est défini autour de trois principes - continuité du service public, mutabilité (adaptabilité) et égalité devant le service public - le CESER émet plusieurs réserves concernant le mode de fonctionnement actuel de certains d'entre eux :

- x En matière de formation professionnelle, le recours au dispositif juridique de l'appel d'offres peut engendrer des conséquences néfastes, dans le fonctionnement des organismes de formation et en conséquence sur la situation professionnelle de leurs personnels ;
- x En matière d'emploi, le recours à la sous-traitance par des entreprises privées pose le questionnement de la qualité de l'offre proposée.

Pour ces domaines très particuliers et sensibles, le CESER souhaite que l'égal accès et traitement de l'usager soit garanti par un Service Public national clairement identifié, se situant en-dehors de tout intérêt particulier, afin de garantir un service rendu optimal au citoyen. A cet effet, le CESER considère qu'il est nécessaire d'avoir un personnel de qualité dans des équipes – pédagogiques ou non – stables. Il en va de la qualité de l'offre proposée considérant qu'il s'adresse à un public en difficulté.

V.9 Proposition concernant l'innovation sociale dans l'emploi

Le CESER souhaiterait mettre en perspective cette proposition avec le 1^{er} objectif du document de restitution de la concertation régionale sur les fonds européens 2014- 2020, à savoir le volet « Renforcer la recherche, le développement technologique et l'Innovation », en mettant en avant le volet social que ce soit la relation salariés/ territoires et la relation salariés/ entreprises.

De l'innovation sociale émergeront des politiques volontaristes en matière de rééquilibrage des territoires

Le CESER est tout à fait conscient qu'une des caractéristiques de Midi-Pyrénées est le déséquilibre entre Toulouse, métropole régionale, et le reste du territoire. Pour appuyer cet élément, rappelons quelques structurels importants :

- 1) Midi-Pyrénées est une région très attractive où la croissance démographique de la région est très forte depuis 1999 (+ 1,1% par an, soit 32 000 habitants de plus chaque année, dont 16 000 actifs). Ce qui était auparavant un phénomène conjoncturel, s'est transformé un élément structurel de notre territoire ;
- 2) La population se retrouve très fortement concentrée autour de la capitale régionale : ainsi l'aire urbaine¹⁸⁴ de Toulouse, qui déborde largement des limites de la Haute-Garonne, concentre 25% de la population et 50% de l'activité de la région.
- 3) Midi-Pyrénées présente un caractère rural important en-dehors de l'aire urbaine de Toulouse (l'espace rural couvre environ 75% du territoire) ;
- 4) Enfin, Midi-Pyrénées se caractérise par un réseau fort et prédominant de PME/TPE sur l'ensemble du territoire.

Le CESER tient à rappeler ici toute l'importance que revêtent les besoins sociaux en milieu rural ; en effet, nous ne saurions occulter le fait que les territoires ruraux participent aussi au dynamisme de la région et à son attractivité.

C'est pourquoi le CESER appelle de ses vœux le développement équilibré du territoire dans un souci de cohésion économique, sociale et territoriale.

Pour ce faire, le CESER souhaiterait que cette politique aide, en priorité, à la revitalisation des territoires en cours de désertification, en développant l'emploi en dehors de l'aire urbaine de Toulouse.

Les futurs projets économiques et sociaux qui concerneront notre région, qu'ils soient européens ou portés par l'Etat en région et les Collectivités territoriales, devront être mis en réseau afin que l'ensemble du territoire midi-pyrénéen puisse bénéficier de ces financements et non un territoire au détriment des autres, déjà plus en difficulté. Cette demande du CESER entrerait complètement dans le cadre de la définition de la future stratégie régionale, pour une meilleure prise en compte des spécificités territoriales, en particulier le besoin de complémentarité entre territoires ruraux et territoires urbains¹⁸⁵.

¹⁸⁴ L'INSEE définit une *aire urbaine* ou « *grande aire urbaine* » comme la zone d'influence d'une ville en termes d'emplois. C'est un ensemble de communes d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain (unité urbaine, ou agglomération) de plus de 10 000 emplois, et par des communes rurales ou unités urbaines dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans des communes attirées par celui-ci.

¹⁸⁵ Avis du CESER sur « les Orientations de la politique de cohésion de l'UE pour la période 2014 -2020 : quelles propositions pour optimiser leurs impacts économiques, sociaux et environnementaux en Midi-Pyrénées ? » - Assemblée plénière du 26 mars 2013.

Pour le CESER, les conditions de la réussite du développement économique et équilibré de notre territoire devraient passer, par exemple, par la mise en place des conditions suivantes :

- Favoriser la constitution de réseaux d'employeurs (notamment des Ressources Humaines) mais également de groupements d'employeurs.

En effet, le CESER reste convaincu qu'en brisant l'isolement des salariés ou des employeurs de petites structures et en instaurant une coopération inter-établissements, cela conduira aussi à un développement de performance économique et d'innovation dans nos territoires.

- Développer le dialogue social territorial pour arriver à construire de nouveaux droits pour les représentants des salariés, notamment dans les TPE et PME.

- Poursuivre le travail spécifique en région sur les salariés saisonniers afin de les sortir de la précarité.

Le CESER considère qu'il serait intéressant de pouvoir valoriser des expérimentations locales, telle que celle du GIPE de Saint Lary, qui, avec leur expertise du territoire et des métiers de montagne, ont choisi d'organiser le travail saisonnier sur l'année entière en mettant en place la pluriactivité. Le saisonnier peut rester sur le territoire tout en étant actif car il alterne des périodes de travail dans différents domaines d'activités et formation professionnelle.

Bien évidemment, la réussite de cette action ne pourrait se faire sans la participation financière des offices paritaires collecteurs agréés (OPCA), et des collectivités.

De l'innovation sociale émergeront aussi des nouveaux emplois

Le CESER tient à rappeler que l'innovation dans les entreprises n'est plus le fait exclusif des chercheurs et des ingénieurs ; en effet, chaque salarié, à son niveau et en fonction de ses compétences, devrait pouvoir lui aussi participer au projet d'entreprise et apporter de sa créativité. **L'épanouissement au travail doit devenir une clé essentielle de la stratégie d'entreprise pour gagner en productivité et en créativité.**

Pour le CESER, il est primordial que les entreprises, dans leur ensemble, arrivent à faire évoluer leurs modes de production classiques pour mettre en place de nouvelles organisations de travail, socialement innovantes car plus participatives et offrant une pluralité de points de vues (experts/scientifiques/ salariés/ acteurs socio- économiques/ etc). Cela leur permettrait également d'améliorer leur compétitivité sur le marché.

Le CESER a toujours fortement appelé de ses vœux à ce que le système de formation professionnelle soit utilisé pour développer des compétences, en lien avec les évolutions des emplois et des métiers, mais aussi - et surtout - des actions de formation qui visent l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification afin de permettre aux salariés l'accès à la mobilité interne et externe, à la conversion et à la promotion professionnelle.

Or, pour l'heure, le système de formation professionnelle est, d'une part, peu efficace. Il demeure complexe, cloisonné, peu accessible et ne contribue pas à inscrire les salariés dans une dynamique de parcours sécurisé. D'autre part, ce système est marqué par de fortes inégalités car ceux qui en ont le plus besoin y ont difficilement accès (salariés précaires, salariés des TPE, ouvriers/ employés, seniors et salariés les moins qualifiés).

Enfin, l'accès à la formation n'est pas non plus à la hauteur des enjeux de sécurisation et de qualification des salariés ainsi que des besoins des entreprises. Entre 1974 et 2008, si le taux d'accès à la formation¹⁸⁶ a considérablement augmenté (de 17,1% à 43,5%), le nombre d'heures de

¹⁸⁶ Nombre de salariés ayant suivi une formation rapportée aux effectifs totaux.

formation par salarié qui était de 10,6 heures par salariés en 1974, se stabilise à seulement 12,7 heures en 2008¹⁸⁷.

Partant de ce constat, le CESER rappelle que, pour mettre en place ces nouvelles organisations et valoriser les initiatives à l'intérieur de l'entreprise, il est indispensable qu'une véritable politique de formation continue soit mise en place en leur sein, à tous les niveaux hiérarchiques, afin de permettre à chacun d'évoluer et de s'adapter.

En cette période de conjoncture économique et sociale tendue, pour les entreprises et leurs salariés, le CESER considère qu'il est préférable de former plutôt que de licencier, c'est-à-dire de mettre à profit ces périodes de crises au bénéfice de la formation des salariés afin qu'ils soient encore plus opérationnels dès que le marché du travail redeviendra porteur ou afin de les préparer - en amont - à un éventuel changement de trajectoire professionnelle.

Former plutôt que licencier et ce dans l'entreprise car, pour le CESER, il est important de préserver le plus longtemps possible le lien salarié – employeur : permettre la mobilité professionnelle, anticiper cette démarche et surtout accompagner tout au long du processus le salarié dans une démarche de sécurisation des parcours, notamment en direction des personnes les plus fragiles - car moins qualifiés - ou fragilisés dans leur emploi, est une position forte du CESER depuis de nombreuses années. Il est important de pouvoir prévenir des situations qui, traitées dans l'urgence, peuvent être extrêmement douloureuses et impacter durablement le développement des personnes, des territoires et des organisations économiques et sociales.

A cet effet, le CESER tient à souligner plus particulièrement la mise en place, par la Région Midi-Pyrénées en partenariat avec l'Etat, du fonds d'accompagnement à la qualification des salariés des entreprises en difficulté recourant ou souhaitant recourir au chômage partiel. Ce fonds « Qualification Plus » devenu « Promoqualif », est un outil partenarial qui a fait ses preuves en contribuant « au soutien de l'économie locale et régionale dans une perspective de compétitivité régionale et d'accès durable à l'emploi et de formation tout au long de la vie ».

En outre, même si ces changements – technologiques, organisationnels et managériaux – peuvent apporter des conditions de travail plus favorables aux salariés, il ne faut pas oublier qu'ils peuvent aussi entraîner des effets négatifs sur la santé psychologique des salariés (tension, anxiété, stress, dépression).

Ces risques psychosociaux ont des répercussions, non seulement, au sein de l'entreprise (productivité, ambiance de travail, etc), mais également sur la société tout entière (coûts pour l'Assurance Maladie). Il est donc primordial, d'une part, que les risques psycho-sociaux, et les conditions dans lesquels ils peuvent surgir, soient appréhender le plus en amont possible par les entreprises tout comme les pouvoirs publics¹⁸⁸; et d'autre part, que les changements organisationnels au sein de l'entreprise soient véritablement un processus partagé, au service de tous :

- des salariés (accompagnement choisi et non subi, en direction des cadres comme des salariés).

¹⁸⁷ « La formation tout au long de la vie » - Edition 2011 - Fiches thématiques Formations et Emploi de l'INSEE réalisée avec la contribution du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) et de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative et celle de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé.

¹⁸⁸ Plan de Santé au travail 2205- 2009,

<http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/sante-et-securite-au-travail,301/plans-desante-au-travail-pst,548/plan-de-sante-au-travail-2005-2009,1628/>

- des entreprises (enjeux économiques).

Dans ces conditions, le CESER considère que la mobilité et l'innovation participent à la sécurité des individus.

De cette ingénierie sociale et des expérimentations qui sont menées localement s'ensuivra une évolution juridique. Néanmoins, dans le cadre des expérimentations que nous avons pu entendre, il est apparu au CESER que la plupart de ces structures, surtout celles qui gèrent des situations particulières dans un bassin précis, avaient le plus grand mal à généraliser leurs actions et surtout les pérenniser sur le territoire ; la plupart du temps, parce que les financements qui sont les leurs sont fragiles (financements publics et financements européens).

Le CESER souhaiterait que soit mise en place, au sein des services de la Région Midi-Pyrénées, une cellule spécifique qui serait consacrée au recensement et à la valorisation des initiatives et des projets innovants socialement dans nos territoires ; projets qui seraient susceptibles d'être retenus dans le cadre des futurs financements européens.

Les missions de cette cellule pourraient être les suivantes :

- assurer leur soutien et leur meilleure diffusion dans le territoire en s'appuyant en particulier sur des organismes multi-partenariats comme l'ADEFPAT ou l'ADEPFO, véritables acteurs du développement local et plus particulièrement rural. Le CESER souhaite que cette spécificité régionale, qui a fait ses preuves en terme d'accompagnement des entreprises pour la création et le maintien d'emplois locaux, soit préservée et généralisée.

Le CESER trouve intéressant que cette cellule soit, par ailleurs, en lien permanent avec les Conseils de Développement des Pays et des Agglomérations, qui devraient être de véritables instances participatives, permettant le dialogue entre les élus et la société civile et surtout, fin connaisseur du territoire et de ses acteurs locaux. Avec l'acte III de la décentralisation, réforme importante et attendue par les différentes collectivités, les Pays devraient trouver leur place dans la nouvelle organisation territoriale et la nouvelle politique d'aménagement du territoire qui s'instaureront.

- contribuer à pérenniser, ou tout du moins assurer une certaine continuité des financements dont ces structures dans les territoires ont besoin pour installer et développer leurs activités.

Cette cellule pourrait apporter aux structures concernées les compétences nécessaires pour l'aide aux montages de projets qui sont parfois, voire souvent, compliqués (multi acteurs, multi domaines, multi financements), en particulier pour les petites entreprises et les associations qui ne disposent pas d'appui organisé (ingénierie) et qui ne sont pas en capacité de supporter ce type de coûts.

Cet effort devra être apporté aux porteurs de projets tout au long de la durée de vie des projets.

V.10 Proposition concernant la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Formation, GPEC et GTEC : des réponses aux métiers en tension dans les territoires

Face à des virages technologiques (avec l'évolution des TIC par exemple) ou des demandes spécifiques de main-d'œuvre dans certains secteurs (l'Industrie par exemple), force est de constater que les formations ne sont pas forcément adaptées à la demande ou qu'elles n'évoluent pas suffisamment vite. Or, les formations ont une importance cruciale car elles contribuent et contribueront à la création des compétences de demain.

Un système éducatif performant doit permettre l'épanouissement de l'Homme ; il doit aussi être en cohérence avec l'évolution des compétences et des métiers. Il est donc nécessaire que ce système éducatif puisse anticiper les mutations sociétales, technologiques et économiques à venir afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

C'est pourquoi le CESER reformule une de ces propositions issues de son avis « pour une nouvelle dynamique de l'écosystème de Toulouse et Midi-Pyrénées »¹⁸⁹ qui était d'inciter les établissements de formation à se rapprocher de certaines structures spécialisées dans l'intelligence économique et la veille stratégique qui pourraient les aider à mieux définir des options d'enseignements préparant aux mutations et de proposer des thèmes de modules compatibles avec les défis futurs.

Après le système éducatif, c'est également à l'entreprise, dans un environnement économique mouvant, de pouvoir être en mesure d'anticiper et de prévoir la nature des emplois et des compétences dont elle aura besoin à moyen terme. Pour autant, cette gestion ne doit pas être l'apanage des secteurs en crise préparant des reconversions massives comme c'est souvent le cas : il s'agit véritablement de mettre en place une démarche anticipatrice plutôt que d'être en réaction à une situation aux conséquences souvent désastreuses socialement.

Des outils concrets existent aujourd'hui et le CESER souhaiterait qu'ils soient mobilisés de manière constructive par les différents acteurs concernés à savoir les décideurs économiques - partenaires sociaux tant représentants des salariés que des entreprises, associations, etc - et les institutionnels afin d'impulser une véritable démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les outils concrets dont nous parlons sont les suivants :

- il y a tout d'abord la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)¹⁹⁰, conçue et mise en œuvre au sein des entreprises et des branches professionnelles.

La mise en œuvre de cette démarche et des mesures d'accompagnement qui en découlent (formation, bilan des compétences et VAE) est rendue obligatoire par l'Obligation Triennale de Négociateur pour les entreprises de plus de 300 salariés (hors accords d'entreprises) ; en revanche, est plus délicate à instituer au sein des PME- TPE qui ont rarement des services RH et/ou de stratégies formelles en matière de mobilité salariale. De plus, telle qu'instituée par la loi, elle ne s'imposait pas à elles ; d'où leur décrochage en la matière.

- il y a ensuite la Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC), également appelée GPEC territoriale car il s'agit d'une GPEC bâtie au plus près des territoires¹⁹¹, qui tient compte de leurs spécificités et des acteurs socio-économiques de terrain cités précédemment.

¹⁸⁹ Assemblée Plénière du CESER du 18 décembre 2012.

¹⁹⁰ La GPEC a été instaurée par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 dite loi BORLOO.

Une démarche de GTEC permettrait, notamment pour une région comme la nôtre, un développement économique durable dans les territoires ruraux en mettant en avant leurs potentialités et les rendant ainsi plus attractifs, tant pour les entreprises que pour les salariés et leurs familles.

- il y a enfin la dimension prospective de cette démarche qui, pour le CESER, est nécessaire, même si elle n'est pas toujours possible car tous les métiers ni même les évolutions technologiques et économiques à venir ne sont connus à ce jour.

Elle permettrait néanmoins une projection des métiers et, en conséquence, des formations, à moyen et long terme, en travaillant conjointement et par anticipation, sur les besoins sociétaux, les innovations - notamment dans les territoires - et les métiers nouveaux, dits émergents, aux contours encore flous (par exemple, les métiers verts ou verdissants comme nous l'avons vu précédemment). Cette dimension prospective devra s'accompagner d'un travail pédagogique pour expliquer la démarche et les tendances possibles auprès des décideurs économiques et institutionnels pas toujours averti et plutôt ancré dans le quotidien et la recherche de la performance immédiate.

Pour le CESER, il s'agit là d'outils qui mériteraient d'être utilisés davantage tout en gardant à l'esprit plusieurs éléments importants :

- le temps de la formation et le temps de l'entreprise ne sont pas les mêmes ; ce processus nécessite avant tout que les entreprises s'approprient véritablement ces outils et y collaborent suffisamment en amont pour laisser à l'appareil de formation un délai raisonnable et nécessaire qui lui permettra d'adapter certaines de ses formations et ainsi être davantage opérationnel.

- la nécessité de suivre et d'évaluer ces démarches afin de s'assurer de leur efficience, plus particulièrement dans le cadre d'une GTEC qui demeure, encore souvent, une démarche expérimentale qui cherche à se déployer et à être pérennisée dans le territoire.

Cette démarche d'évaluation doit être pensée et mise en place dès la phase de construction du projet afin d'interroger *a posteriori* l'intérêt de l'action mais aussi de réajuster l'outil en identifiant les manques ou les lacunes tout le long, grâce à des phases d'étape.

Pour avancer sur cette voie, tout le monde, au-delà des acteurs institutionnels de référence, a un rôle à jouer, que ce soit :

- x les Chambres consulaires dans les territoires, qui regroupent les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), les Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA) et les Chambres de l'Agriculture,
- x les OPCA, les OPACIF et les Commissions Paritaires Locales (CPL) de l'emploi¹⁹²,
- x la Chambre Régionale de l'Economie Sociale Solidaire (CRESS),
- x les branches professionnelles.

Ces dernières sont d'ailleurs, de par la loi, toutes normalement dotées d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications¹⁹³ qui a pour mission d'étudier les évolutions susceptibles d'affecter

¹⁹¹ L'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 consacre un article spécifique à la « dynamique d'accompagnement au niveau territorial », et présente le territoire comme un échelon adapté à la définition et à la mise en cohérence de stratégies pour l'emploi et les compétences.

¹⁹² Les commissions paritaires locales (CPL) ont une mission de négociation sur des sujets d'intérêt local, particulièrement dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles ont aussi une mission de conciliation, collective ou individuelle. Enfin, elles sont chargées d'examiner des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. Elles ont, à ce titre, vocation à contribuer à la capitalisation des savoir faire et à la diffusion des bonnes pratiques.

les emplois, les métiers et les qualifications des branches professionnelles qui composent le secteur. Cet observatoire doit également fournir, annuellement, des indicateurs sur la relation emploi-formation dans le secteur au niveau national et régional.

Le CESER de Midi-Pyrénées trouve pertinent que le CARIF-OREF s'occupe de centraliser ces informations afin de donner une vision claire de la situation de l'emploi et des métiers en région. Enfin, le CESER tient à rappeler son attachement au fait que la formation initiale généraliste de tout individu soit la plus solide et la plus longue possible en fonction « de ce que chacun a la volonté et la possibilité d'acquérir ». En effet, la formation continue ne peut être rendue possible qu'à partir du moment où les personnes, plus particulièrement celles qui sont le plus éloignées de l'emploi, ont les premières qualifications (connaissances, savoir-faire, diplômes) nécessaires à leur autonomie, à leur meilleure intégration dans la société et en conséquence, dans l'emploi.

Il s'agit d'un enjeu de cohésion sociale essentiel sur lequel le CESER de Midi-Pyrénées s'est maintes fois exprimé¹⁹⁴ et dont le Gouvernement s'est emparé plus particulièrement en déclarant la lutte contre l'illettrisme grande cause nationale pour 2013.

¹⁹³ Cf. la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui modifiait l'article L934-2 et qui faisait suite à l'ANI signait par les partenaires sociaux le 5 décembre 2003 et plus particulièrement son article 4, qui prévoyait la création d'observatoires prospectifs des métiers et qualifications par branche professionnelle (ou dans le cadre de regroupement de branches) dans le but « d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels » ou d'aider les entreprises à construire une cartographie de leurs métiers en tenant compte de leurs évolutions ou leur stratégie.

¹⁹⁴ Les avis sur « Quelle politique de la jeunesse pour la Région Midi-Pyrénées ? » (novembre 2004), « Pour un droit d'accès des jeunes de Midi-Pyrénées à la formation professionnelle initiale » (mars 2007) et sur « Les sorties sans qualification en Midi-Pyrénées » (octobre 2010) en sont quelques exemples représentatifs.

V.11 Proposition concernant le pilotage de la GPEC territoriale au niveau de la zone d'emploi

Tout au long de notre avis, nous avons rappelé le principe de base qui est que la politique de l'emploi est une compétence régaliennne. Comme l'inscrit le Préambule de la Constitution de notre pays « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ».

Pour autant, nous avons pu constater, au fil de notre étude et en allant à la rencontre des acteurs des territoires, que la politique de l'emploi est davantage une politique dans laquelle les acteurs des territoires – collectivités locales, associations, prescripteurs, etc – interviennent de plus en plus, sans véritable concertation ni connaissance de l'environnement, bien souvent plus par nécessité (en réponse à une situation locale préoccupante) que par choix.

En effet, face à une dégradation de la situation de l'emploi, cette question est devenue la préoccupation majeure des Français. Nombre d'acteurs sont donc sollicités et mobilisés pour essayer de répondre au mieux, et rapidement, aux attentes des citoyens, ce qui donne lieu à un foisonnement d'initiatives locales.

En outre, les dispositifs en matière d'emploi ne sont administrés par personne. Le Code du Travail prévoit que « *les préfets de région et de département, assistés des directeurs régionaux et départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, coordonnent l'action de [Pôle Emploi] avec celle des autres services et organismes chargés de la mise en œuvre de la politique de l'emploi définie par les pouvoirs publics*¹⁹⁵. ».

Dans la loi, il existe une autorité de gestion qui peut être en mesure de mettre en place une vision stratégique partagée par l'ensemble des prescripteurs dans ce domaine : il s'agit du **Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)**, instance tripartite - Etat / Région / Partenaires sociaux (salariés et employeurs) - instituée par la loi de février 2002, qui est co-présidée par le Préfet de région et le Président de la Région.

La condition *sine qua non* de son bon fonctionnement étant que les membres de ce comité le fasse vivre dans sa pleine mesure. C'est pourquoi d'une région à une autre, les situations rencontrées ne sont pas les mêmes.

En Midi-Pyrénées, de par les expérimentations que nous avons rencontrées, nous avons globalement eu le sentiment que chacun faisait ce qu'il pouvait, comme il pouvait dans le territoire et le secteur qui le concernaient, pour répondre à une situation d'urgence.

Les conséquences sont forcément contre-productives à moyen terme : d'une part, les dispositifs se retrouvent en concurrence plutôt que dans une logique de complémentarité de leurs actions ; d'autre part, cette profusion de dispositifs conduit à une non lisibilité et un manque de cohérence de l'ensemble non seulement par les prescripteurs mais également par les bénéficiaires.

Le CESER de Midi-Pyrénées continue de penser que cette situation d'imbrication des responsabilités, de multiplicité des financements, des textes législatifs et des dispositifs contractuels, conduit à une opacité du système d'ensemble, où seul le spécialiste s'y retrouve, au détriment de l'utilisateur.

¹⁹⁵ Article R 5312-2 du Code du Travail.

Tout d'abord, le CESER en appelle à la coordination immédiate des structures et des actions en matière d'emploi et de formation professionnelle considérant qu'il s'agit là d'une mission de service public rendue à la population : l'Etat doit rester garant de l'égalité de traitement de l'ensemble des citoyens sur l'ensemble du territoire. La clarté et la lisibilité ne pourront être que bénéfiques tant en terme d'efficacité des actions que de responsabilité des acteurs.

Quel pilotage ?

Le CESER tient à réitérer, comme il le fait depuis 2008¹⁹⁶, son attachement au rôle qui est celui du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) comme étant la clé de voûte de la concertation et de la coordination de l'ensemble des acteurs du système de l'emploi et de la formation professionnelle.

En effet, comme il s'agit d'une instance tripartite réunissant à la fois, l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, avec une coprésidence Etat/ Région, le CESER pense que ce doit être, conformément à la loi, un véritable lieu d'échanges et de concertation des collectivités publiques concernées, des représentants syndicaux et des organismes associés (Pôle Emploi, chambres consulaires, organismes de formation, etc), sur les domaines qui les concernent, avec pour objectif final l'optimisation de leurs actions.

Malheureusement, force est de constater que, malgré la réforme de la formation professionnelle de 2009¹⁹⁷, cette instance ne fonctionne toujours pas convenablement. Le CESER ne peut que regretter cette situation, considérant que le CCREFP a tout son rôle à jouer. Il en va maintenant de la responsabilité de l'ensemble des acteurs de véritablement faire vivre l'instance et d'associer davantage les membres participants (en les réunissant plus souvent et en les impliquant plus dans les dossiers examinés par exemple) pour donner au comité toute sa place dans l'action régionale en tant qu'outil de concertation stratégique.

Pour être encore plus efficace, le CESER proposait, en outre, que le CCREFP articulât son action avec la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (COPIRE) et le Conseil Académique de l'Education Nationale (CAEN)¹⁹⁸.

En outre, considérant que le CESER est d'ores et déjà un lieu de débats entre les représentants de la vie économique, sociale et culturelle de la région, et qu'il est force d'analyse et de propositions auprès des acteurs institutionnels locaux, il pourrait être envisagé qu'il ait, lui aussi, toute sa place, dans l'organisation de la GPEC territoriale, dans le rôle et les missions qui sont les siens, aux côtés des autres organismes qui travaillent déjà sur le sujet.

Quel territoire ?

Le CESER propose que la zone d'emploi devienne l'échelon de pilotage de la politique de l'emploi dans les territoires. Les raisons en sont les suivantes :

- la zone d'emploi est, tout d'abord, un espace géographique d'action reconnu et défini par l'INSEE¹⁹⁹. Pour le CESER, il doit s'agir d'un territoire considéré comme légitime par l'ensemble

¹⁹⁶ Avis sur « La mise en œuvre des compétences transférées depuis les 1^{ères} lois de décentralisation par la Région Midi-Pyrénées dans le domaine de la formation professionnelle » du 25/11/08.

¹⁹⁷ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

¹⁹⁸ Avis réactif du CESER au « Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF 2011- 2015) de la région Midi-Pyrénées » - Assemblée plénière du 21 novembre 2011.

¹⁹⁹ L'INSEE définit une zone d'emplois comme étant un « espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. » Les zones d'emploi ont été redéfinies en 2010 par l'INSEE : 16 nouvelles zones d'emplois ont été définies en région, parfois autour de pôles situés en dehors de la limite géographique régionale.

des acteurs, qui s'inscrive aussi dans un périmètre géographique suffisamment large pour intéresser les structures potentielles.

- la zone d'emploi est, ensuite, le reflet d'une dynamique locale collective, qui trouve sa force et sa pertinence dans un ensemble de valeurs partagées par un collectif d'acteurs, au-delà des clivages politiques traditionnels. Le CESER y voit donc un intérêt fort pour l'animation de l'emploi sur la zone, comme cela existe déjà à Figeac par exemple, avec la Mécenic Vallée qui dépasse les frontières départementales et régionales, ainsi que les secteurs d'activités pour dynamiser le territoire sur lequel les entreprises sont implantées autour d'un projet, de savoir-faire et d'un réseau structuré d'entreprises.

- la zone d'emploi tient compte de l'espace vécu des personnes et évolue en fonction des données statistiques de l'INSEE. A l'heure où les villes se « métropolisent » - comme nous avons pu l'entendre lors des auditions - en concentrant les services et donc les entreprises, il est important de ne pas diviser le monde rural du monde urbain et de tenir compte des contraintes sociales et familiales, mais aussi de l'attachement au territoire qui peuvent restreindre les choix de mobilité des individus.

- Enfin, la zone d'emploi correspond au cadre territorial tel que souhaité lors de la mise en place d'une GPEC territoriale ou d'une GTEC, comme nous l'avons développé précédemment.

Quels acteurs ?

L'Etat – en tant que garant du principe républicain d'Egalité - la Région, les Conseils de Développement, les partenaires sociaux et des organismes associés tels que Pôle Emploi, les chambres consulaires, les organismes de formation, les établissements secondaires et d'enseignement supérieur, et tout ceux qui travaillent dans ces domaines et qui souhaiteraient y être associés comme d'autres collectivités locales ou bien encore, les Maisons Communes Emploi Formation (MCEF).

VI. UNE APPROCHE PROSPECTIVE DE L'EMPLOI DURABLE EN MIDI-PYRÉNÉES

VI.1 Éléments de définition

La prospective est une démarche qui s'appuie sur une méthode et des outils pour préparer les individus à ce que pourrait être la situation de demain, en l'abordant sous différents angles ou scénarios, ainsi que sur des données disponibles au jour de l'étude (états des lieux, tendances lourdes, etc).

En aucun cas, la prospective consiste à deviner ce que sera l'avenir : elle formule des hypothèses – ou scénarios – qui seront, constamment, ajustés et corrigés en fonction des évènements du moment présent.

La prospective est une aide à la décision stratégique, en direction des décideurs de notre pays et de nos territoires, à condition que ceux-ci décident de s'emparer et de s'approprier les éléments de réflexion proposés.

VI.2 La méthode

Cette approche prospective a été envisagée, et unanimement approuvée par les conseillers du CESER, comme une démarche innovante, permettant de prendre un peu de hauteur face aux sujets complexes auxquels nous devons faire face et plus particulièrement celui de l'emploi, sujet délicat et sensible en ces temps compliqués.

A la demande de la Commission 5 du CESER, la Section Prospective a tenté de dégager une vision de l'emploi inspirée de ses travaux menés dans le cadre des « Chemins vers 2040 ». En conséquence, la section Prospective a effectué une synthèse à partir des six scénarios élaborés lors de la présentation de ses documents.

Les éléments requis dans le texte, joints en annexe, résultent de l'analyse des contextes, aux plans exogène et endogène, en intégrant les signaux forts et les signaux faibles qui ont pu être décelés.

La synthèse proposée réunit les données relatives à plusieurs champs explorés : l'économie et le social en premier lieu, mais également les formations initiales, professionnelles et les formations universitaires.

VII. CONCLUSION

Le CESER s'est emparé d'un sujet complexe et délicat compte-tenu du contexte économique et social dans lequel il s'inscrivait. Il a relevé le défi qui s'offrait à lui et a inscrit son avis dans un contexte original : nos territoires, leurs diversités et leurs richesses, en allant à la rencontre des acteurs locaux qui, au quotidien, s'emparent de ces sujets que sont l'emploi et la formation professionnelle des individus, avec leur dynamisme et leur volonté exemplaires pour parvenir à des résultats probants.

Il nous apparaît, aujourd'hui, très clairement que l'accès à l'emploi durable en Midi-Pyrénées passe aussi par ces expérimentations locales qui dynamisent nos territoires et qui créent de la solidarité entre les personnes. Le CESER soutient fortement ces initiatives et souhaite les voir prospérer car elles concourent au développement économique de notre pays et à la création d'activités nouvelles tout en contribuant à l'intégration par l'emploi de personnes en situation de reconversion professionnelle et/ou de précarité et/ou d'isolement.

Bien évidemment, le système est perfectible et des améliorations pourront leur être apportées tant en termes de financements, pour pérenniser leurs actions, que de coordination et de pilotage de leurs actions par exemple dans le but de garantir à l'utilisateur – employeur, demandeur d'emploi, salarié, etc - une meilleure lisibilité de l'ensemble et une plus grande cohérence globale. Le CESER considère que les acteurs locaux ont toute leur place à trouver dans cette organisation des politiques de l'emploi dans les territoires, particulièrement au niveau de la zone d'emploi ; pour autant, le CESER rappelle son attachement au rôle de l'Etat sur cette question importante de l'emploi : *« l'Etat a la responsabilité de la conduite de la politique économique et sociale ainsi que de la défense de l'emploi. »*²⁰⁰.

Malgré cela, le CESER reste pleinement conscient que toutes ces bonnes volontés ne pourront répondre globalement à la situation du chômage de masse qui touche notre société car sans activité économique, sans création de richesses, il ne peut y avoir d'emploi. Ce même emploi qui nous permet de subvenir à nos besoins et ceux de notre famille, qui crée du lien social entre les individus et de l'inclusion sociale en intégrant chacun d'entre nous dans la société.

Le CESER reste dans l'attente de la concrétisation des mesures et des projets institués par le Gouvernement comme la Banque Publique d'Investissements (BPI) France²⁰¹, lieu de concertation et de réflexion stratégique entre les différents partenaires pour développer les filières, le numérique, l'économie sociale et solidaire, la transition écologique et qui en est à sa phase de lancement depuis le 23 mai 2013 ; mais également, la future loi qui précisera les contours de l'Economie Sociale et Solidaire ou bien encore l'acte III de la décentralisation et de la modernisation de l'action publique territoriale, qui seront, nous l'espérons, une nouvelle étape pour notre pays.

Sans aucun doute, des changements importants sur les rôles et les responsabilités de chacun seront institués par ces nouvelles mesures législatives et institutionnelles. Néanmoins, le CESER a également pu constater, à regret et tout au long de la réalisation de cet avis, que la politique de plein emploi n'est plus envisagée par personnes, pas même dans les scénarios les plus dynamiques de prospective.

Quelles solutions serons-nous en mesure d'apporter, demain, à toutes ces personnes qui se situent à la marge de notre société et dont le nombre grossit un peu plus chaque jour ?

²⁰⁰ Article L 2251-1 du Code Général des collectivités territoriales.

²⁰¹ Cette banque publique a pour but « de soutenir la croissance durable, l'emploi et la compétitivité de l'économie » et oriente son action principalement vers les très petites et moyennes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire.

Il en va du modèle de société que nous souhaitons fonder et surtout des valeurs et des principes que nous souhaitons transmettre aux générations futures.

Le CESER en appelle maintenant à la mobilisation forte et cohérente de l'ensemble des acteurs autour des questions de l'emploi, de la formation professionnelle et du développement économique. C'est, d'ailleurs, à cet effet que le CESER conclura la présentation de cet avis par une mobilisation sur le sujet qui prendra la forme d'une Conférence régionale.

VIII. ANNEXES

Contribution de la Section Prospective du CESER : Une approche prospective de l'emploi durable en Midi-Pyrénées

VIII.1 Scénario « Tendancier »

« Ce scénario est construit sur la prolongation des tendances constatées dans un passé récent et la période présente et des politiques mises en œuvre au plan général et au niveau régional. »

Après une brève période d'euphorie, le tout début du 21^{ème} siècle a été marqué par les conséquences d'une crise financière, puis économique et sociale qui s'est prolongée. Elle a mis fin à un cycle de trois décennies à dominante néolibérale qui a mis en exergue financiarisation et désindustrialisation.

En 2040, trois décennies plus tard, on constate que, malgré un chômage persistant, Midi-Pyrénées a plutôt bien tiré son épingle du jeu. Grâce à ses secteurs d'excellence dont l'aéronautique et le spatial, grâce aussi à son pôle scientifique et technique (nombreux laboratoires publics et privés), il a été généré des produits innovants aux potentialités encore grandes. Cette dynamique essentiellement métropolitaine irrigue également certains bassins par la sous-traitance et l'essaimage des formations universitaires. Midi-Pyrénées, performante au plan de la recherche fondamentale (robotique, nanotechnologies, thermique, santé...) présente toujours des insuffisances au plan des applications dans la production.

L'emploi a continué à se développer dans les secteurs de pointe de la région : aéronautique, spatial, électronique, santé, agro-alimentaire. L'ouverture de l'Oncopôle et l'implantation de 4 plates-formes technologiques du CEA à Toulouse ont, par exemple, soutenu des domaines d'activité dont les retombées ont été perceptibles dans les villes moyennes de la région ayant bénéficié d'implantations universitaires, supports de pôles d'innovation : Albi, Auch, Castres, Figeac, Rodez, Tarbes... L'écart entre l'aire urbaine toulousaine et le reste de la région continue à s'accroître.

Ce développement a été favorisé aussi par l'action publique à travers des incitations d'ordres divers qui ont contribué au maintien de l'emploi : crédit impôt/recherche, emplois aidés...

Le tissu économique formé par les TPE (artisanat, commerce, professions libérales), du fait de son dynamisme et de sa présence sur une large part du territoire midi-pyrénéen, a permis de limiter les déséquilibres régionaux.

Néanmoins, si Midi-Pyrénées a confirmé sur la période 2010/2040 qu'elle résistait mieux que la plupart des autres régions, il n'a pas été possible de résoudre certains problèmes récurrents. L'attractivité de Midi-Pyrénées a continué à alimenter un flux migratoire conséquent de personnes en recherche d'emploi.

Les efforts en matière de formation, impulsés par la région, ont été intensifiés, mais n'apportent pas de réponse à toutes les offres d'emplois. La précarité a été stabilisée dans une certaine mesure grâce au système de protection sociale qui continue à jouer son rôle d'amortisseur pour certains chômeurs. Autre facteur ayant contribué à la stabilité de l'emploi : l'accroissement de la flexibilité et de la mobilité professionnelles.

Des difficultés demeurent à plusieurs niveaux : la crise de l'Ecole persiste, au niveau du recrutement des enseignants et de l'adaptation pédagogique en particulier en formation initiale ce qui obère pour le futur la formation des cadres et la recherche.. De nombreux jeunes sortent encore sans qualification.

Les disciplines scientifiques n'attirent toujours pas les étudiants. La concentration et la technicisation au niveau des exploitations agricoles et des coopératives agro-alimentaires se poursuit et réduit le nombre d'emplois dans ce secteur.

Il résulte de tout cela que les 250.000 à 300.000 actifs supplémentaires accueillis entre 2010 et

2040 en Midi-Pyrénées sont concentrés sur une partie du territoire qui était déjà en progression : Toulouse, Montauban, Foix-Pamiers, Figeac puis Albi, alors que les retombées ont été plus faibles sur Tarbes/Lourdes, Castres/Mazamet et Auch, et peu perceptibles ailleurs.

La réputation de dynamisme de Midi-Pyrénées attire des personnes en recherche d'emploi, peu ou non qualifiées, qui s'ajoutent à celles sortant de notre système de formation dans une région qui offre surtout des emplois qualifiés.

En conséquence, le chômage qui était passé entre 2000 et 2013 de 100 000 à 200 000 demandeurs d'emploi ne s'est pas réduit.

Contexte national et midi pyrénéen :

Plus

- Le système de protection sociale joue son rôle d'amortisseur, malgré des signaux de régression.
- L'action publique par des aides diverses contribue au maintien de l'emploi (Impôt crédit/recherche, emplois aidés...).
- Midi-Pyrénées, grâce à ses secteurs de pointe développe de l'emploi (aéronautique, spatial, électronique santé, agroalimentaire...).
- L'implantation de la plateforme technologique CEA en 2013, s'est traduite par des productions innovantes créatrice d'emploi dans les PME.
- L'essaimage des formations universitaires fait émerger des pôles d'innovation dans des territoires (Albi, Tarbes, Auch, Figeac, Castres...) et fixe des entreprises qui peuvent se développer.
- Secteur des TPE (artisanat, commerce, professions libérales...) contribue au maintien d'un tissu économique dans une part importante du territoire régional et en particulier en milieu rural.
- Recherche de l'excellence internationale de certains laboratoires.

Moins

- La politique d'austérité et le remboursement de la dette réduisent l'investissement de l'État et des collectivités publiques et l'emploi public (conséquences pour le secteur du bâtiment et des travaux publics).
- Malgré le taux d'emploi élevé dans les secteurs de pointe, le taux de chômage reste élevé, du fait du dynamisme de la région qui attire des demandeurs d'emploi venant d'autres horizons.
- Aggravation de la situation de l'emploi dans les territoires excentrés de Midi-Pyrénées.
- Perte d'emplois par la disparition d'exploitations agricoles et les regroupements qui y sont liés.
- En France La crise de l'enseignement persiste : crise de la pédagogie en formation initiale, maintien du niveau d'échec scolaire qui génère l'exclusion du marché du travail de nombreux jeunes
- Crise du recrutement des enseignants.
- Poursuite des difficultés dans la relation entre formation initiale, continue et emploi, les entreprises ne trouvent pas les personnes qualifiées dont elles ont besoin
- Baisse des vocations scientifiques.
- En Midi-Pyrénées, comme partout, crise de la pédagogie en formation initiale.
- Difficultés à recruter des étudiants dans les disciplines scientifiques comme dans les autres pays européens.
- Flux des travailleurs de l'union européenne et particulièrement des pays limitrophes, liés à la crise économiques.
- L'accord sur l'accroissement de la flexibilité et de la mobilité professionnelles cherche à contribuer à un certain maintien de l'emploi.
- Conscience de la nécessité de réindustrialiser pour recréer de l'emploi industriel.
- Dans l'industrie agro-alimentaire, le mouvement de concentration au niveau des coopératives agricoles est sans effet sur l'emploi. Mais aussi développement de productions régionales hors PAC sous label de qualité.

VIII.2 Scénario « Régression »

« Ce scénario « gris foncé », voire noir, est construit sur une évolution où la stagnation fait place à la régression. Ce scénario prolonge et accentue les tendances négatives actuelles, issues en particulier de la crise déclenchée en 2008. »

Plus de trente ans après le déclenchement de la crise financière de 2008, la conjoncture n'a fait que se dégrader, avec des conséquences économiques et sociales graves. La prolongation de la crise a accentué les déséquilibres et désordres internationaux. L'addition de ces difficultés a créé de nouvelles vagues migratoires à destination des pays occidentaux qui n'ont plus les moyens de les assumer.

Au niveau régional, les conséquences de ces mouvements mondiaux ont été ressenties en cascade :

- la diminution des ressources a relégué aux oubliettes les projets de réalisation d'infrastructures ;
- les politiques urbaines sont limitées à la gestion minimale des tâches quotidiennes (propreté, sécurité, ordures ménagères, assainissement...);
- la décroissance économique a réduit dans des proportions considérables la production industrielle (aéronautique en tête) repliée sur un modeste marché de renouvellement minimal des matériels et équipements ;
- les dérèglements au niveau planétaire du secteur agro-alimentaire ont réduit les débouchés des groupes spécialisés, en premier lieu des coopératives ;
- l'aggravation des problèmes environnementaux (ressource en eau, gestion de l'espace, dérèglement climatique) obscurcit toute perspective de retour à la croissance ;
- l'augmentation très sensible des coûts des énergies premières pénalise les déplacements et le transport en général avec des incidences très négatives sur l'industrie et le commerce.

Le résultat global de cette conjoncture a été un décrochage spectaculaire au niveau de l'emploi : l'industrie a perdu des marchés dans l'aéronautique, la robotique, l'informatique, l'automobile et les transports au profit des BRICS, de la Chine notamment qui ont acquis ces techniques de pointe.

Le secteur des TPE, très directement le bâtiment et les services, a été très sévèrement touché. L'agriculture suite à la concurrence mondiale a vu ses revenus s'effondrer avec des conséquences sur l'emploi.

Face au renforcement du nombre des sans-emplois, les organismes sociaux et le dispositif de formation professionnelle continue ont été submergés et défailants. La diminution sensible de la richesse produite ne permet plus de financer à une hauteur suffisante le service public en général, les services à la personne en particulier.

L'université, notamment dans les domaines des sciences dures qui faisaient la force du potentiel régional, régresse d'une façon toujours plus préoccupante. L'École est aussi sérieusement freinée dans sa mission de formation initiale et professionnelle et au-delà dans son rôle social.

Des initiatives pour inverser cette courbe de la régression qui semble à beaucoup désespérante se manifestent au plan local.

Certains « Pays » et villes maintiennent des activités touristiques fondées sur le patrimoine et la gastronomie.

Elles sont accompagnées d'une valorisation des petites cultures qui alimentent la consommation familiale et les circuits courts de distribution à destination des zones urbaines. Il se dessine peu à peu d'autres relations économiques et sociales qui ne sont pas sans faire référence à des temps anciens.

Cette régression sur le modèle de croissance classique a pour conséquence l'effondrement de l'économie et de l'emploi, néanmoins paradoxalement cette situation peut être à l'origine d'une réflexion sur des solutions alternatives et de nouvelles formes de solidarités et donc à l'origine d'un nouveau modèle de développement.

Plus
- Certains Pays et villes maintiennent des activités touristiques fondées sur le patrimoine et la gastronomie
Moins
<ul style="list-style-type: none">- Décrochage de l'UE au plan économique mondial. L'économie monde et son épiceutre se déplacent vers le Pacifique, l'océan Indien et l'Amérique du Sud.- Décrochage y compris dans le domaine des hautes technologies (Les BRICS, en particulier la Chine prennent les devants dans les domaines de l'aéronautique, de la robotique, de l'informatique et de l'automobile...).- Interface recherche/industrie en panne.- Perte d'emplois en cascade, dans l'industrie midi pyrénéenne (aéronautique, spatial, électronique...) qui a perdu des marchés, puis les services aux entreprises.- Le secteur des TPE est fortement touché par la crise, notamment dans le bâtiment, ce qui occasionne des pertes conséquentes en matière d'emploi.- Effondrement de l'agriculture concurrencé par les BRICS, entraînant des pertes d'emplois.- Défaillance du système d'orientation dans la formation continue, renforcement de la masse de chômeurs, ce qui accentue la régression.- La population « jeune » ne trouve pas d'emploi, diminution des revenus par habitant.- Moins de richesses produites, difficultés à financer les services aux personnes.- Une des conséquences est la désertification du milieu rural et la disparition du service à la personne.- Régression des universités et des laboratoires dans les classements internationaux.- Difficultés à recruter des étudiants dans les disciplines scientifiques et techniques.- Les difficultés se poursuivent et s'aggravent dans la relation emploi/formation.- En Midi-Pyrénées, Régression quantitative et qualitative de l'école et de l'université.- Les universités toulousaines ne réussissent pas à se fédérer et régressent dans « l'excellence » et l'attractivité.- Les « meilleurs » chercheurs émigrent.

VIII.3 Scénario « Éclaircies et zones d'ombre »

« Ce scénario « gris clair » est en demi-teinte. Il associe succès et régressions, ouvrant à des solutions de retour au développement régional. »

2040 marque la fin d'un cycle dont on peut dater le début au moment de la crise financière, puis économique et sociale, déclenchée en 2008. Celle-ci a, en effet, engendré des politiques d'austérité au niveau européen, comme au plan national. La priorité donnée à l'assainissement budgétaire a accentué les tendances inégalitaires et déséquilibrantes.

La désindustrialisation progressive de l'Europe au profit des BRICS et de pays émergents s'est accentuée.

En Midi-Pyrénées, la résistance à ces phénomènes préoccupants a pu s'organiser autour de quelques secteurs de pointe (aéronautique, spatial, santé, numérique...) qui sont restés concurrentiels grâce à un dynamisme maintenu de la recherche et de l'innovation. Au niveau agricole et agro-alimentaire, les exploitations midi-pyrénéennes sont parvenues à se maintenir en mettant l'accent sur les productions échappant à la concurrence des marchés internationaux (circuits de proximité, circuits courts).

Par ailleurs, le tourisme, en raison de la qualité des paysages, du patrimoine, de la gastronomie et de l'animation culturelle en Midi-Pyrénées, a permis d'amortir, sur une part conséquente du territoire régional, les effets négatifs de la crise économique en attirant une clientèle nouvelle venue en particulier des BRICS. Quant au tissu de PME et de TPE, important dans l'ensemble de la région, il se maintient difficilement, dans des conditions diverses selon les zones géographiques.

Il en résulte globalement une situation de l'emploi très inégale selon les territoires avec la persistance de problèmes récurrents. L'emploi de haut niveau est préservé, mais les postes intermédiaires (techniques et qualifiés) continuent à faire l'objet de difficultés de recrutement, en raison d'un système de formation et d'orientation qui demeure inapproprié.

L'école, malgré des efforts au niveau de l'adaptation pédagogique, ne parvient toujours pas à répondre suffisamment et qualitativement aux enjeux professionnels et sociaux.

En outre la mobilité de la main d'œuvre reste insuffisante et freine l'adaptation du marché de l'emploi.

Contexte national et midi pyrénéen :

Plus
<ul style="list-style-type: none">- En Midi-Pyrénées, quelques secteurs de pointe résistent en restant concurrentiels (aéronautique, spatial, cosmétologie et parapharmacie).- Maintien de certains emplois en Midi-Pyrénées grâce au secteur industriel innovant soutenu par la recherche.- En agriculture, des exploitations midi-pyrénéennes résistent grâce à des productions hors de la concurrence des marchés internationaux (circuits de proximité, circuits courts).- Le tourisme grâce à la qualité des paysages, du patrimoine et de la gastronomie de Midi-Pyrénées, permet d'amortir les effets négatifs de la crise économique en attirant une clientèle nouvelle venue en particulier des BRICS.- Les niveaux de formation et d'éducation progressent lentement faute de ressources et d'une réforme pédagogique adaptée.- Les sites universitaires se maintiennent et dynamisent les territoires.
Moins
<ul style="list-style-type: none">- Poursuite de la désindustrialisation au plan national avec des pertes d'emplois (sidérurgie, automobile).- Stagnation des recrutements dans le domaine des services qui sont de plus en plus difficiles à financer (problème de débouchés pour l'emploi féminin).- Tensions sur le marché de l'emploi avec des difficultés de recrutement, liées à un système de formation et d'orientation inadapté.
=
<ul style="list-style-type: none">- Progression lente quantitative et qualitative du pôle université recherche de Midi-Pyrénées.- Autre hypothèse : suite à l'échec de la fusion des universités, irruption du secteur privé.

VIII.4 Scénario « Productivité »

« Très orienté vers la maximisation de la production de biens et de services, ce scénario met en exergue une forte croissance survenant dans un monde globalisé et teinté de dérégulation. »

Après des années de crise, d'inquiétude et de sacrifices, la croissance est revenue. Elle est même soutenue et dégage une atmosphère qui n'est pas sans rappeler les moments des « Trente glorieuses », même si les taux de croissance ne sont pas du même ordre. Les politiques de relance ont vaincu l'austérité, impulsant la dynamique économique et redonnant par là-même des ressources à la France et à l'Europe. Ce renouveau trouve aussi son origine dans la généralisation de la globalisation et de la dérégulation de l'économie et des marchés.

Le développement s'est construit à la fois sur des transferts du public vers le privé, sur une ré-industrialisation réussie, sur l'extension considérable des réseaux immatériels, sur la mobilité physique, sociale et fonctionnelle sur la consommation... Parallèlement la construction accélérée de grandes infrastructures a facilité l'ouverture européenne et internationale de la région.

Midi-Pyrénées et surtout l'aire métropolitaine de Toulouse font « feu de tout bois » et développent des synergies entre divers secteurs industriels : aéronautique, nanotechnologies, robotique, pharmacie, agro-alimentaire... L'appui public et privé à la recherche, l'efficacité des pôles de compétitivité, le soutien aux « start-up », le dynamisme de l'université et des grandes écoles ont fait de l'innovation une clé durable du succès de l'économie régionale.

La forte activité des secteurs économiques dominants et innovants impulse une dynamisation importante des TPE (artisanat, commerce, professions libérales) dans les secteurs tels que le bâtiment et les services.

Cette croissance économique s'accompagne d'une forte dérégulation du marché de l'emploi avec des débauchages et des embauches beaucoup plus rapides. Le système de formation tente de s'adapter au mieux en recherchant une bonne adéquation avec l'emploi. L'atteinte de cet objectif est favorisée par l'obtention de nouveaux moyens financiers produits par l'amélioration de la conjoncture et par l'évolution de l'Université et des Grandes Ecoles de Midi-Pyrénées, celles-ci progressent quantitativement et qualitativement dans le cadre du Pôle Recherche et Enseignement Supérieur.

Cependant, bien que la croissance liée à la productivité dégage davantage de financements pour les aides sociales, la précarité subsiste à un niveau important.

Cette tendance est illustrée par la forte augmentation de l'emploi intérimaire et précaire, par l'augmentation de la main d'œuvre étrangère dans les secteurs d'activité dont l'image est dévalorisée (bâtiment, maraichage, horticulture, services à la personne...). Dans l'industrie agro-alimentaire, la robotisation s'est accrue. Les autres tâches manuelles portent sur des emplois très peu qualifiés avec des conditions de travail difficiles qui touchent principalement les femmes et la main d'œuvre étrangère.

D'une façon générale, on constate que les personnes les moins formées sont confinées dans les travaux peu qualifiés et sont exclues des bénéfices du retour de la productivité.

Le retour de la productivité, en raison de l'accentuation de la dérégulation, s'accompagne inévitablement d'un accroissement des inégalités : aux salaires élevés et confortables s'opposent des revenus qui restent faibles des travailleurs en situation d'intérim ou de précarité. La flexibilité et la mobilité sont au service du développement économique, mais néanmoins accentuent les inégalités.

Contexte national et midi pyrénéen :

Plus
<ul style="list-style-type: none">- Réindustrialisations de la France.- La croissance liée à la productivité dégage des financements pour les aides sociales.- En Midi-Pyrénées, dans les secteurs de pointe (l'aéronautique, le spatial, l'électronique, les nanotechnologies, la robotique, l'industrie pharmaceutiques et de santé...), appui des collectivités à la recherche dans une perspective de développement économique.- La région s'ouvre aux innovations.- La forte activité des secteurs économiques dominants et innovants, impulsent une dynamisation importante des TPE (Artisanat, commerces, professions libérales...), dans les secteurs tels que le bâtiment et les services.- Les systèmes de formation disposent de nouveaux moyens financiers, en particulier ceux qui sont très orientés vers des formations en lien direct avec le marché de l'emploi.- En Midi-Pyrénées, progression quantitative et qualitative du PRES (Pôle Recherche Enseignement Supérieur)- Souci constant des établissements d'équilibrer au mieux l'adéquation emploi/formation.- Développement du secteur culturel.
Moins
<ul style="list-style-type: none">- Les « mal formés » sont confinés dans les travaux peu qualifiés ou restent exclus du système.- Agriculture productiviste avec une haute technicité, mais peu créatrice d'emplois.- Dans l'industrie agro-alimentaire, la robotisation est en développement. Les tâches manuelles restantes concernent des emplois très peu qualifiés avec des conditions de travail difficiles (emploi féminin et main d'œuvre étrangère principalement).
=
<ul style="list-style-type: none">- La croissance économique augmente avec une forte dérégulation du marché de l'emploi (débauchages et embauchages beaucoup plus rapides).- Forte augmentation de l'emploi intérimaire et précaire.- Augmentation de la main d'œuvre étrangère dans les secteurs d'activité dont l'image est dévalorisée (bâtiment, agriculture...).

VIII.5 Scénario « Environnementaliste »

« Axé essentiellement sur les principes qui forgent le développement durable, selon une vision écologiste de l'évolution, ce scénario fait apparaître de nouveaux modèles de société et pose les questions que cela entraîne. »

La nouvelle organisation économique, sociale et culturelle est construite sur la proximité et par voie de conséquence sur une décentralisation poussée. Tout cela évolue dans un cadre où la protection de l'environnement passe au premier plan, doublée de pratiques plus soucieuses des écosystèmes. Ce changement de modèle de développement a favorisé le secteur de l'agro-alimentaire et les activités de proximité, en particulier l'artisanat et certaines formes de tourisme. Ce modèle qui se veut aussi qualitatif, par opposition au productif quantitatif, a également induit un soutien prioritaire en direction des recherches et des applications industrielles compatibles avec le concept de développement durable. Cela a réduit le poids de l'industrie traditionnelle, mais fait apparaître de nouvelles entreprises performantes dans les domaines des véhicules propres, de la géothermie, de l'éolien, de l'énergie solaire. Le nucléaire est abandonné. Un encouragement est donné aux secteurs précités.

La réorientation des emplois et compétences vers des activités « douces » est significative dans plusieurs domaines :

- l'agriculture plus technique, moins orientée vers le rendement, moins polluante ;
- les nouvelles techniques industrielles de traitement de l'eau, de recyclage des déchets, de chimie verte ;
- la nature avec le renforcement de l'animation et de la gestion des parcs naturels, le service de l'eau, la sylviculture ;
- la production de nouveaux matériaux ;
- les énergies renouvelables (éolien, photovoltaïque) ;
- la santé, bien être, activités physiques et sportives ;
- le tourisme et le patrimoine, gérés par de petites structures.

Les nouvelles « formes » de vie s'appuient au maximum sur les techniques de communication numérique. Accessibles en tout point de la région, elles ont réduit les déplacements, favorisés à la fois le télétravail et le e-commerce, celui-ci s'accroît au détriment des grandes surfaces de vente qui réduisent leurs effectifs. Les circuits commerciaux sont également simplifiés par l'extension des circuits de vente de proximité (circuits courts).

Globalement, les déplacements de longue distance, surtout en avion et en TGV, se réduisent, ainsi que le transport individuel (automobile). Les transports collectifs urbains et régionaux ont été développés pour conforter cette tendance.

La formation et la culture ne sont toujours pas à portée de tous. Ne pouvant faire face à de nouveaux types de contraintes, des entreprises industrielles ont perdu en compétitivité et ont disparu.

Si au niveau de la recherche et de l'innovation, la région, à travers notamment ses universités et ses laboratoires, a su prendre le train du développement durable et a aidé l'adaptation à l'évolution climatique, certains emplois ont été supprimés.

Contexte national et midi pyrénéen :

Plus
<ul style="list-style-type: none">- Réorientation des emplois et compétences vers des activités « douces » (peu énergivores et peu consommatrices de matières premières).- Évolution des emplois dans certains secteurs agricoles : agriculture moins technique, moins orientée vers le rendement et moins polluante.- La nouvelle approche environnementaliste induit la création d'emploi avec l'émergence de TPE dans des secteurs liés à la nature et aux circuits courts de production.- Développement des emplois dans de nouvelles techniques industrielles moins polluantes (traitement de l'eau, recyclage des déchets, chimie verte...).- Développement des emplois liés à la nature (animation et gestion des parcs naturels, service de l'eau, sylviculture...).- Le développement des transports collectifs au détriment des transports individuels, crée de nouveaux types d'emplois.- Les éco-quartiers et l'éco-habitat se développent dans un souci d'économie d'énergie.- Développement des métiers liés aux énergies nouvelles (éolien, photovoltaïque...) et aux nouveaux matériaux.- L'emploi augmente dans les domaines du tourisme et du patrimoine, géré et animé par des petites structures.- Une large réflexion suivie de réformes est lancée sur l'éducation et la formation, tant sur la pédagogie que sur les programmes.- En Midi-Pyrénées, comme partout, renouvellement de la pédagogie.- Recherche de « l'excellence » internationale de certains laboratoires plus orientés vers les activités compatibles avec le développement durable.- Les universités toulousaines sont largement déconcentrées.
Moins
<ul style="list-style-type: none">- Choix de la décroissance, certaines entreprises industrielles suite à ces contraintes perdent en compétitivité et disparaissent.- Diminution de formes de consommation, avec des pertes d'emploi dans certains secteurs (Consumérisme des grandes surfaces...).
=
<ul style="list-style-type: none">- Changement de système de cultures lié à l'évolution climatique.- Diminution de la mobilité compensée en partie par les techniques immatérielles (télétransmission, visioconférences...)- Apparition d'une distribution plus douce, avec le développement de l'e-commerce et des circuits de vente de proximité. (Circuit commercial simplifié par suppression des intermédiaires).- Les collectivités territoriales s'investissent davantage dans les domaines de la formation et de la culture de manière plus qualitative que quantitative.

VIII.6 Scénario « Synthèse innovante »

« Empruntant à la fois au scénario « Productivité » et au scénario « environnementaliste », ce dernier scénario est conçu comme une synthèse entre deux tendances a priori en totale opposition, mais qu'un effort novateur au niveau des pratiques rend possible. »

Impensable au début du 21^{ème} siècle, en raison des oppositions alors irréductibles du style quantitatif/dérégulation ou quantitatif/restrictions, la synthèse entre productivité et préservation de l'environnement est devenue réalité en 2040.

A l'ère du « développement productif durable », on consomme sans gaspiller, on protège sans priver, on produit sans excès, on gère mieux.

La combinaison d'un modèle classique de développement économique et d'un modèle de croissance plus orienté vers la qualité de vie et qui intègre les préoccupations environnementales a fonctionné et produit de l'emploi.

Dans un cadre de reprise mondiale confortée et régulée et de gouvernance financière et économique européenne et grâce à une régionalisation renforcée, Midi-Pyrénées accentue et renouvelle ses potentiels, bénéficiant d'une implantation forte, ancienne et compétitive de ses Universités, Grandes Ecoles, centres de recherche et industries de pointe.

Ces acquis ont réaffirmé la qualité de la recherche et de l'innovation, permettant de maintenir une avance appréciable face aux anciens pays émergents, en particulier dans les domaines de l'aéronautique, du spatial, de la robotique, mais aussi de la santé et de l'agro-alimentaire.

Ce développement quantitatif et qualitatif, à la fois raisonné et durable, a induit des retombées sur l'ensemble des secteurs d'activité et sur la grande majorité du territoire midi-pyrénéen. Cela s'est traduit concrètement par :

- la dynamisation et l'expansion des PME et TPE (artisanat, commerce, professions libérales) ;
- le développement d'un habitat à énergie positive ;
- l'extension du télétravail (conception et services aux entreprises) présent sur les secteurs les plus excentrés de la région ;
- la création et le développement d'emplois dans la production agricole de proximité, la préservation et la valorisation du patrimoine, valorisation des ressources énergétiques renouvelables...
- l'extension de l'emploi dans le tourisme et la culture ;
- le maintien de services publics renouvelés sur l'ensemble du territoire ;
- l'adaptation de l'agriculture régionale qui a intégré les conséquences de l'évolution climatique.

Parmi les moyens mis en œuvre pour parvenir à la réussite de cette synthèse innovante, il convient de souligner :

- l'amélioration du système d'information et d'orientation sur l'offre de formation et les débouchés sur l'emploi ;
- une décentralisation efficace au profit des régions dans les domaines de l'éducation et de la formation ;
- le développement de la formation à distance ;
- la fédération des Universités toulousaines qui conduit à leur intégration dans une structure unique ;
- la forte symbiose, remarquable en Midi-Pyrénées, entre l'industrie et la recherche dans les techniques avancées (nanotechnologies, nouveaux matériaux, biotechnologies, énergies vertes...).

L'attractivité réaffirmée de Midi-Pyrénées, sa qualité de vie accrue et son cadre naturel se heurtent cependant toujours à la nécessité d'accueillir et d'insérer de nouvelles populations en quête d'emploi. Ce qui apparaît alors en 2040 comme une société de plein emploi ne permet cependant pas de descendre en dessous de la barre des 5% de chômeurs, du fait de l'insuffisance de qualification, de certaines conséquences de la mobilité professionnelle et des mouvements migratoires. Mais les moyens dégagés par une croissance retrouvée permettent de mener une démarche d'insertion sociale et d'équilibre plus accentuée que dans d'autres régions.

Contexte national et midi pyrénéen :

Le développement de référence pourrait être qualifié de technico-environnementaliste

Plus

- Développement des emplois dans l'économie immatérielle et la haute technologie.
- La qualité de la recherche et de l'innovation maintient dans les domaines aéronautique spatial robotique... une avance réelle face aux pays émergents par une inversion de tendance dans les efforts en faveur du retour des vocations scientifiques.
- La forte activité des secteurs économiques dominants et innovants, impulsent une dynamisation importante des TPE (Artisanat, commerces, professions libérales...), dans les secteurs tels que le bâtiment et les services. La nouvelle approche environnementaliste induit également la création d'emploi avec l'émergence de TPE dans des secteurs liés à la nature et aux circuits courts de production.
- Augmentation des emplois dans le télétravail (secteur tertiaire), dans le domaine de la conception et des services à l'entreprise.
- Augmentation des emplois dans les sites industriels déconcentrés.
- Augmentation des emplois de service dans les villes moyennes et le secteur rural.
- Apparition de nouveaux métiers et de nouvelles compétences dans les domaines de l'énergie et de l'agriculture.
- Développement des emplois dans les domaines du tourisme, de la culture et du patrimoine par l'arrivée des touristes en provenance des BRICS.
- Les revenus des habitants de Midi-Pyrénées s'élèvent et facilitent leurs participations à des activités culturelles.
- Amélioration du système d'orientation et meilleure adéquation entre la formation et l'emploi avec innovation des procédures pédagogiques, meilleure relation formation/ travail (développement de l'alternance).
- Les systèmes de formation disposent de nouveaux moyens financiers, en particulier ceux qui sont très orientés vers des formations en lien direct avec le marché de l'emploi.
- Les régions ont vu leurs compétences s'accroître très sensiblement dans le domaine de l'éducation et de la formation, cela est à l'origine de politiques différentes selon les régions.
- En Midi-Pyrénées, renouvellement de la pédagogie.
- Les universités toulousaines ont fusionné et intégré les sites hors Toulouse, qui se sont développés, avec des laboratoires « d'excellence » dans des champs très ouverts (aéronautique, nanotechnologie, robotique, Agrobiosciences, énergie, santé...).
- Midi-Pyrénées organise un système qui optimise la relation enseignement supérieur, recherche et innovation, qui favorise un développement économique harmonieux de Toulouse et la région.
- En formation initiale, la pédagogie différenciée et le développement de la formation à distance (FOAD) permettent une meilleure réussite par l'augmentation du nombre de qualifiés.
- Adaptation de la formation aux emplois par l'apprentissage et la formation initiale sous statut scolaire.
- Le développement économique apporte des moyens permettant la création d'emplois dans le secteur des services à la personne, santé et dépendance notamment.

- Le maintien et un certain développement de l'activité économique permet de financer des services publics renouvelés.
- Midi-Pyrénées conserve son avance mondiale dans le domaine de l'aéronautique grâce à des investissements en recherche et développement et affirme son expansion industrielle dans le spatial et les transports, développant ainsi l'emploi en région.
- Forte symbiose en Midi-Pyrénées entre industrie et recherche dans techniques avancées (nanotechnologie, nouveaux matériaux, biotechnologies, énergies verte, douce...) qui soutient le développement de l'emploi.

Moins

- Les jeunes mal formés, restent sur le bord de la route

=

- L'agriculture régionale intègre l'évolution climatique en adaptant ses productions.

EXPLICATIONS DE VOTES

Avis adopté à la majorité

Pour : 87

Contre 16

- ✚ Monsieur Philippe de LORBEAU au nom du 1^{er} collège,
- ✚ Monsieur Jean-Marie BEZ au nom du groupe CGT-FO,
- ✚ Monsieur José RODRIGUEZ au nom du groupe CGT,
- ✚ Monsieur Bruno LAFAGE au nom des groupes CFDT et UNSA,
- ✚ Madame Marie-Christine ALBARET au nom du groupe CFE-CGC,
- ✚ Monsieur Bernard CASSAGNET au nom du groupe CFTC,
- ✚ Monsieur Daniel MEMAIN des groupes Solidaires et FSU,
- ✚ Monsieur Jean-Paul PANIS au nom du groupe Associations, composé des représentants des Consommateurs, Retraités et Personnes âgées, Familles, Parents d'élèves, Sport, Jeunesse et éducation populaire, Environnement, Sanitaire et Médico-social, Économie sociale et solidaire.

- Intervention de Monsieur Philippe De LORBEAU - au nom du 1^{er} collègue

Monsieur le Président de Région,
Monsieur le Président du CESER,
Mes chers collègues,

11% ! Près de 11% de la population de notre pays est au chômage. La situation est grave ; c'est la raison pour laquelle cet avis est le bienvenu.

La création d'emplois, je parle des emplois ayant une influence sur le produit intérieur brut, la création de ces emplois ne se décrète pas. La création d'emplois est tributaire des entrepreneurs qui créent et développent des entreprises.

Notre avis recense les facteurs et suggère des améliorations susceptibles dans notre région de favoriser l'emploi.

Il convient cependant d'évoquer les facteurs essentiels qui ne figurent pas dans notre avis et qui permettent aux entreprises de développer :

Pour produire à un coût concurrentiel, il convient d'avoir :

- des matières premières,
- de l'énergie,
- de la main d'œuvre qualifiée adaptée à l'activité concernée.

Les matières premières sont celles que tous les pays trouvent sur leur territoire ou sur le marché. L'énergie est dans notre pays devrait être favorable à l'entrepreneur, en raison du prix de revient de l'énergie nucléaire (on parle de -26%), mais il est systématiquement aligné sur celui du fuel et du gaz qui ne cessent d'augmenter... Certains pays européens pratiquent des prix moins élevés pour leur industrie.

La main d'œuvre a un coût particulièrement élevé dans notre pays comparé aux autres, même si les salariés - à juste titre - estiment être insuffisamment rémunérés. Le coût horaire de certains pays chez qui nous importons est d'un euro alors qu'il est de 9,43€ en France depuis le 1^{er} janvier 2013, soit parfois près de 10 fois plus

D'autre part les prélèvements obligatoires sont en France parmi les plus élevés des pays de l'OCDE et aggravent les déséquilibres de nos entreprises à l'exportation.

Parler de compétitivité, c'est parler de la comparaison des facteurs de production entre pays. Cette comparaison n'est pas favorable à l'entrepreneur en France.

Le matraquage fiscal a accentué la crainte de l'avenir et interdit toute relance par la consommation. Ce n'est pas l'autorisation par les salariés d'utiliser leur compte de participation qui le permettra. Le matraquage fiscal remet en cause le consentement à l'impôt. Voir le nombre inquiétant de contribuables qui quittent le plus légalement le pays et investissent ainsi ailleurs.

Certaines multinationales dont la direction est française étudient la délocalisation de leur siège social... beaucoup ont commencé, dit-on, aux Pays-Bas.

La France n'a pas de pétrole, elle a des idées, dit-on : notre rapport préconise avec raison de développer l'innovation et d'aider la recherche.

Cependant la solution la plus pérenne, nous semble-t-il, est bien de remettre nos entreprises en situation de concurrence en exigeant que l'État fasse un effort, en se remettant en cause et en se réformant. Se réformer, diminuer son train de vie plutôt que de chercher des boucs émissaires et d'accuser les riches réfugiés en Belgique ou en Suisse, ou les moins riches restés en France... c'est plus facile

Nous sommes entrés dans une spirale d'accroissement du nombre de chômeurs qui ne se retournera qu'à cette condition, ce sera « le vrai choc de vérité » qui redonnera confiance aux entrepreneurs. Voilà ce que notre rapport ne dit pas, par soucis de consensus, mais qu'il était nécessaire de rappeler pour que les Français reprennent confiance et que l'espoir revienne car la première des injustices est de ne pas trouver de travail et d'être au chômage.

Quoique cet avis ait insuffisamment relevé le rôle important des « Maisons pour l'emploi » que finance la Région, ce dont il faut la féliciter, le 1^{er} collègue votera cet avis.

- Intervention de Monsieur Jean-Marie BEZ - au nom du groupe CGT-FO

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,
Mesdames et Messieurs,

Commençons par définir notre objet : en micro-économie, l'emploi durable est, selon nous, celui qui maintient une personne en situation d'emploi le temps nécessaire, selon la réglementation en vigueur, à l'obtention d'une retraite à taux plein. Tandis qu'en macro-économie, l'emploi durable est celui qui maintient en permanence une nation en situation de plein emploi.

Cependant avant de parler d'emploi durable, quelques mots de son exact contraire, c'est-à-dire le chômage durable. Celui-ci est sans conteste atteint puisque depuis 1974, donc depuis bientôt 40 ans, il s'est installé dans notre pays sans émouvoir outre mesure les gouvernements successifs alors que l'emploi est encore à ce jour une politique de l'Etat.

Qu'ont donc fait les pouvoirs publics ? Ils ont réagi avec plus ou moins de vigueur et de bonheur chaque fois qu'un palier de chômage a été franchi, mais dès qu'une stabilisation était obtenue et que l'opinion se calmait, aucun gouvernement n'a construit et mis en œuvre des politiques nécessaires au retour du plein emploi et donc à l'éradication du chômage.

Chaque fois, à chaque étape, les partenaires sociaux ont été appelés à la rescousse pour allonger la durée d'indemnisation du chômage, mieux indemniser, bref soulager autant que leurs moyens le leur permettaient la condition des chômeurs. Avez-vous d'ailleurs remarqué que le concept de plein emploi n'apparaît plus depuis longtemps dans les discours publics gouvernementaux ?

En un an, le nombre de chômeurs a augmenté de 332 000, presque 1 000 par jour, encore ne s'agit-il que des demandeurs de catégorie A. Par quelque bout que l'on prenne les chiffres, ils sont accablants. La crue du chômage est ininterrompue en France depuis 24 mois, elle submerge toute l'Europe ou presque ; tout contribue à alimenter cette machine à broyer les vies et le moral de bon nombre de familles françaises puisque s'ajoute à la stagnation durable de notre économie une démographie dynamique avec 150 000 personnes arrivant chaque année sur le marché du travail.

Des outils ont été construits, cependant le doute est permis. Les emplois d'avenir peinent à trouver preneur, les contrats de génération démarrent tout juste et ces deux dispositifs ne touchent pas le gros des demandeurs d'emploi. Quant aux réformes de structure, la loi sur le marché du travail et le crédit d'impôt compétitivité, elles ne sont pas directement créatrices d'emplois.

En outre ces dernières années, des centaines de milliers d'emplois publics ont été supprimés au nom de la Révision Générale des Politiques Publiques et d'autres continuent à l'être au nom de la modernisation de l'action publique.

Dans la sphère marchande de l'économie nationale, c'est-à-dire dans le secteur privé, l'état de l'activité économique est tel que les offres d'emploi non satisfaites, 456 000 selon une enquête de 2012 de Pôle Emploi, sont 7 fois inférieures aux demandes d'emplois qui viennent d'atteindre 3 225 000 personnes.

Dans la région Midi-Pyrénées, les chiffres correspondants sont respectivement 82 500 et 231 200. Ne nous laissons pas cependant illusionner par ces chiffres, car sur 22 millions de contrats de travail signés en France en 2012, 66% avaient une durée inférieure à un mois.

Une autre réponse a considéré que par des réorientations, par des formations permettant d'adapter les demandeurs d'emploi à ces offres non pourvues, la formation réglerait la question du chômage alors que la formation permet seulement aux mieux formés des demandeurs d'emploi, aux plus mobiles, aux plus adaptables, d'obtenir les emplois qui ne sont nullement créés par elle, mais bien

par l'activité économique générale. Nous voyons alors que, compte tenu des chiffres cités, une fois pourvues toutes les offres d'emploi, il resterait encore plusieurs centaines de milliers de personnes ne trouvant plus leur place dans ce système à activité économique déprimée.

Certes la Région, avec des moyens très limités par rapport à ceux de l'État, fait ce qu'elle peut avec toute une série de mesures, et notamment les contrats d'appui, pour soutenir l'activité et donc l'emploi.

Notre proposition en matière d'emploi durable est alors la suivante : puisque la partie marchande de l'économie nationale essentielle dans le mécanisme de création d'emplois ne sait plus proposer suffisamment d'emplois à ceux qui en demandent, est-il hétérodoxe de considérer que c'est à la partie non marchande de le faire ?

Est-il hétérodoxe de considérer que, puisque le plus souvent nous avons échoué à adapter les demandeurs d'emploi aux offres d'emploi, nous pourrions songer à faire l'inverse et à prendre les chômeurs tels qu'ils sont et là où ils sont pour adapter les emplois à leur qualification, voire même à leur absence de qualification. ?

Ces emplois se situent dans des services intensifs en travail et pauvres en capital qui engendrent des effets utiles immédiatement perceptibles par la collectivité dans des domaines tels que l'aide aux personnes âgées, aux enfants, aux malades, l'amélioration de la vie urbaine, les espaces verts, la médiation sociale, la restauration de bâtiments, l'environnement, l'animation en milieu scolaire, etc.

L'objectif est une meilleure utilisation des capacités de production existantes plutôt que leur accroissement. Des impôts fortement redistributifs et les économies réalisées sur les prestations chômage permettraient de financer ces emplois.

Face à l'immense gâchis humain et social que représente le chômage, qu'est-ce qui empêche les gouvernements d'adopter une telle politique ? La réponse est, bien sûr, que l'agenda de la compétitivité censée relancer les incitations à investir a la préférence des milieux d'affaires et plus généralement de la sphère privée de l'économie.

Mais l'Etat, lui, doit orienter le travail disponible en fonction des besoins sociaux et réduire les inégalités en rééquilibrant le partage de la valeur ajoutée en faveur des salaires. De plus, la stabilité macroéconomique de la nation ne passe par l'insécurité individuelle et la précarisation des personnes érigée en système. La baisse du chômage et donc le retour de la croissance passent nécessairement par la nécessité de repenser la construction européenne, la politique fiscale et budgétaire de notre pays, la consolidation de nos services publics et la reconstruction d'une politique industrielle. L'emploi, sinon le travail, demeure une valeur fondamentale dans les sociétés démocratiques. D'ailleurs l'article 4 du préambule de la Constitution de la République française ne continue-t-il pas d'affirmer « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi » ?

Le groupe de la Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière votera le projet d'avis. Je vous remercie de votre attention.

- Intervention de Monsieur José RODRIGUEZ - au nom de l'union départementale CGT

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers
Mesdames et Messieurs,

Avec un taux de chômage qui bat des records, la France connaît une grave crise de l'emploi. Midi-Pyrénées n'est pas épargnée avec un taux de chômage en hausse, égalant le niveau national, soit environ 10,4% aujourd'hui. Le nombre des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi augmente pour la cinquième année consécutive.

Derrière ces chiffres du chômage, il y a une autre évolution moins médiatisée mais tout aussi grave, une croissance très forte des contrats qualifiés de « non durables », à savoir les CDD, les contrats d'intérim, les emplois aidés... C'est ce que Robert CASTEL appelait « la périphérie de l'emploi » et plus largement de la société. Il s'agit bien d'un phénomène d'atomisation du salariat, de désaffiliation telle qu'on l'a connue jusqu'à présent.

À côté de cette précarisation, que d'aucuns appellent flexibilité, est apparu un éclatement des collectifs de travail et un mouvement massif d'intensification du travail. Pour les salariés femmes et hommes, et les femmes sont ici en première ligne, la précarisation de l'emploi et du travail se traduit par une dégradation des conditions de vie due à l'insuffisance et l'irrégularité des revenus. Ces situations ont de lourdes conséquences sur la santé tant physique que mentale des salariés concernés. Elles engendrent de manière permanente l'incertitude, l'insécurité, le sentiment de dévalorisation et de perte de maîtrise de son existence, plus précisément de la construction de son avenir.

À terme, c'est bien une remise en cause de la cohésion sociale de nos sociétés dont il s'agit ; pour éviter la catastrophe sociale qui se dessine, il faut donc se mobiliser à tous les niveaux pour relever ce défi.

L'avis du CESER « l'accès à l'emploi durable en Midi-Pyrénées » a le mérite de s'inscrire dans cette préoccupation dans sa finalité et aussi dans l'analyse qu'il propose dans sa première partie. Mais il a la faiblesse de laisser dans l'ombre la question centrale des conditions économiques et sociales qui permettraient l'existence même de cet emploi durable et de qualité.

Rappelons que la qualité de l'emploi comporte certes le statut et le type de contrat qu'il recouvre ainsi que les conditions d'exercice de l'activité en question, mais il doit aussi comporter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet avis reprend à son compte la conception libérale de l'emploi et donc du travail. Il s'inscrit dans la démarche de « flexisécurité », concept cher aux libéraux d'aujourd'hui où l'on vise la sécurisation a minima des parcours professionnels des salariés qui ne peuvent dans cette optique qu'être changeants et en attente perpétuelle de la prochaine reconversion selon les impératifs de la production, plus précisément de la compétitivité.

Cet avis n'aborde pas et surtout ne met pas en cause les logiques du marché du travail qui précarisent toujours davantage le salarié. En quelque sorte, c'est l'image du tonneau des Danaïdes. Un nombre important d'orientations de cet avis ne peuvent être acceptées par la CGT.

Nous n'en retenons qu'une seule ici, celle qui présente l'ANI (Accord National Interprofessionnel) de janvier 2013 sous un jour favorable alors qu'il préconise l'usage du temps partiel notamment féminin comme mode de gestion permanente qui aura pour effet de renforcer la précarisation des salariés concernés avec de nombreuses dérogations qu'il propose.

Pour la CGT, il faut prendre le problème à la racine : l'emploi durable et de qualité passe d'abord par de multiples ruptures avec un système économique qui a pour priorité de rémunérer le capital aux dépens du travail et donc de l'emploi qui est considéré comme un coût et constitue une variable d'ajustement pour la rentabilité recherchée du capital.

Au centre de son cadre revendicatif, la CGT propose une autre approche : si effectivement l'emploi durable avec le niveau de protection sociale qu'il suppose, tel que cela a été conçu jusqu'à présent avec le CDI qui l'accompagne, sont en perte de vitesse dans le paysage du marché du travail, et si les femmes et les hommes de ce pays ne veulent pas voir partir en déliquescence les liens sociaux et culturels qui soudent notre société, alors pour notre organisation, on ne peut se contenter ou se satisfaire de cette prétendue modernisation du marché du travail avec son train de mobilité professionnelle et géographique totalement subie et destructrice de cohésion sociale.

Dans ce cas, face à cette montée de la précarité et ses conséquences sociales, on se doit d'assurer au salarié et à sa famille la sécurité dont il a besoin pour se projeter dans l'avenir comme il est dit dans la conclusion de l'avis « promouvoir le modèle de la société et les valeurs et principes à transmettre aux générations futures ». Pour cela les accommodements du Code du Travail en vue de favoriser une plus grande flexibilité ou une plus grande mobilité avec pour objectif une plus grande compétitivité de l'entreprise ne sont d'aucun secours.

Pour assurer cette sécurité légitime du salarié et au-delà du citoyen, c'est une véritable cinquième branche de la Sécurité Sociale qu'il nous faut mettre en place : la Sécurité Sociale professionnelle. C'est elle qui garantira aux salariés un nouveau statut, le nouveau statut du travail salarié, quel que soit son parcours professionnel subi ou non subi, statut dans lequel seront garantis son évolution de carrière, le maintien de son revenu, le développement de ses compétences et les éventuelles reconversions à envisager. En bref, il s'agit pour le salarié d'occuper toute sa place dans la société.

La question du financement de cette cinquième branche de Sécurité Sociale est posée bien sûr, car ce qu'est devenue l'assurance-chômage ne suffira pas, loin s'en faut, à garantir cette sécurité. Aujourd'hui les cotisations des salariés pour leur assurance-chômage sont prioritairement utilisées pour entretenir et maintenir un dispositif de contrôle des privés d'emploi et d'incitation des employeurs à recruter essentiellement dans des contrats précaires, donc pour entretenir cette insécurité du salariat.

Le financement de cette cinquième branche passe au moins dans un premier temps par une mutualisation des fonds d'origines diverses : taxation des valeurs ajoutées des entreprises, participation de l'UNEDIC, aides publiques, RSA, CSG, fonds de la formation professionnelle etc. Dans un premier temps.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la seule échelle nationale comme on voudrait le faire croire, elles peuvent aussi trouver des traductions concrètes au niveau régional. Nous pensons notamment à la mesure qui consisterait à conditionner toutes les aides publiques à la création d'emplois durables et de qualité.

Sur un autre registre, la CGT récuse l'idée qu'il faut mieux former que chômer. Que veut dire ce slogan quand on sait que le nombre d'heures de formation est en moyenne de 12 heures par an et par salarié, que les salariés qui en ont le plus besoin sont les moins dotés dans ce domaine. Il faut avoir plus d'ambition et surtout préciser les modalités de mise en œuvre.

Pour cela, la CGT propose entre autres de réformer la contribution sociale des entreprises en faveur de celles qui augmentent leur masse salariale en quantité et en qualité.

L'accès à la formation n'est pas à la hauteur des enjeux de sécurisation et de qualification des salariés ainsi que des besoins des entreprises. Pour répondre à ces défis, la CGT préconise d'augmenter le temps de formation à 10% du temps de travail. Ce droit à la formation permanente se comprend comme un droit à la formation initiale notamment pour les jeunes qui sortent du système scolaire sans qualification, un droit à la formation différée, un droit à la maintenance du diplôme et de la certification.

La CGT souhaite voir s'élargir à toutes les entreprises le système de mutualisation des moyens de formation qui permettent l'utilisation des fonds collectés auprès des grandes entreprises au profit des actions des petites entreprises. Elle préconise que les plans de formation des entreprises en lien avec les OPCA mettent en place des critères qui corrigent les inégalités d'accès. La mise en pratique d'une GPEC offensive sectorielle et territoriale au service de la diversification de la production économique doit être systématisée.

Garantir des emplois durables et de qualité passe aussi par un Service Public de l'Emploi au service du public. Pour cela Pôle Emploi, principale institution du SPE, doit rompre avec ses logiques actuelles de marchandisation et de contrôle social des salariés. Il doit s'organiser autour de plusieurs grands principes : l'égalité d'accès et de traitement de ses usagers, un service de qualité qui distingue clairement la mission et l'activité d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi de celle de conseil pour l'emploi, pour l'orientation ou la formation. Le monopole du rapprochement et de l'offre et de la demande d'emploi, le statut public pour ses agents, seule garantie de leur indépendance.

Le SPE doit être au centre de tous les dispositifs et acteurs ayant une activité impactant sur le marché de l'emploi. Enfin, si la Région a aujourd'hui de réelles prérogatives en matière de formation professionnelle le SPE doit rester maître de la coordination et du pilotage des programmes de formation sur les territoires.

Enfin, mais non le moins important, l'emploi durable et de qualité est indissociable de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CGT fait un certain nombre de propositions dans ce domaine notamment :

- la taxation du temps partiel,
- l'obligation d'appliquer la loi pour la réduction des écarts de salaires et de carrières sous peine de pénalités financières,
- la prise en compte systématique des articulations vie professionnelle/vie familiale pour les salariés,
- la réforme du congé parental qui exclut durablement les femmes de l'activité professionnelle,
- la revalorisation des métiers féminins marqués par la précarité dans les secteurs comme les services à la personne, le commerce, la restauration, l'hôtellerie,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe également par la création d'un service public d'accueil de la petite enfance et d'accueil périscolaire.

En ce sens, elle implique de rompre avec les politiques actuelles d'austérité qui pénalisent doublement les femmes, à la fois comme salariées puisqu'elles sont majoritaires dans ces secteurs et à la fois comme utilisatrices principales de ces services.

Au total, nous ne retrouvons pas dans cet avis cette préoccupation sociétale et cette vision des enjeux autour de l'évolution du marché du travail. Rappelons-le, ce n'est pas seulement le chômage qui grandit de manière inquiétante dont il s'agit et donc des manières dont il faut s'y prendre pour atténuer celui-ci ou pour lutter contre ses effets, c'est un problème de société qui doit dans ce nouveau contexte redéfinir la place du travail et plus particulièrement la place du travail salarié dans notre société. Sa place, mais aussi la relation avec le capital dans la production de biens et de services dans la perspective vitale de préserver et renforcer la cohésion sociale. Pour la CGT, la durabilité de l'emploi ne peut avoir de sens que dans cette perspective.

La CGT ne votera pas cet avis.

**- Intervention de Monsieur Bruno LAFAGE -
au nom des groupes CFDT et UNSA**

Monsieur le Président du CESER,
Chers collègues,
Mesdames Messieurs,

Nous allons tenter de mettre en application et de ne pas dépasser cinq minutes. J'interviens au nom des organisations syndicales CFDT et UNSA.

Le texte qui nous est proposé aujourd'hui et soumis au vote de l'Assemblée mérite bien le qualificatif de complexe. Aussi, nous sommes particulièrement sensibles à l'approche qui a présidé à l'élaboration de ce projet d'avis, car il n'aborde pas les difficultés pour développer l'emploi durable dans notre région en proposant des recettes simples ou simplistes.

Au nom des organisations syndicales CFDT et UNSA et dans le prolongement de l'accord national sur la sécurisation de l'emploi, nous rappelons ici que du niveau européen au niveau local, il nous apparaît fondamental de poursuivre le renforcement de la démocratie sociale dans et hors l'entreprise dans les fonctions publiques afin d'assurer la construction des transformations nécessaires et contribuer au progrès social de tous.

Il n'y a pas dans cet avis de recettes toutes faites, mais avant tout un appel à mobiliser tous les acteurs, à prévenir le chômage de longue durée, à former plutôt que licencier, et à renforcer et personnaliser l'accompagnement vers l'emploi.

Nos organisations réclament un plan d'ensemble pour combattre le chômage, car c'est désormais au niveau Midi-Pyrénées plus de 200 000 chômeurs, c'est une pauvreté qui s'accroît pour les plus faibles, c'est l'inégalité qui perdure entre les femmes et les hommes, et c'est une extrême difficulté à intégrer les jeunes et les moins jeunes et les moins diplômés vers l'emploi dans une région qui est par ailleurs dynamique.

Nous partageons donc la nécessité de mettre en place un pilotage et une coordination de tous les acteurs d'un même territoire pour conduire ce plan. Pour ce faire, nous réclamons que soient mobilisés plus fortement et le plus tôt possible des dispositifs d'emploi par l'optimisation des contrats aidés en augmentant leur durée et en priorisant les chômeurs de longue durée, par le développement de l'alternance via l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Nous estimons qu'il est nécessaire de porter une attention particulière à l'emploi des jeunes et de promouvoir davantage les contrats de génération et donner un sens aux contrats d'avenir au regard des filières d'activité des emplois de demain et ouvrir le RSA aux jeunes.

Il nous apparaît aussi fondamental de nous mobiliser pour la formation professionnelle et notamment en direction des salariés les plus fragiles, celles et ceux qui sont demandeurs d'emploi ou dans les emplois les moins qualifiés. Il est nécessaire aussi que sur le volet formation professionnelle il y ait une modification de la contribution des entreprises pour financer plus avant le compte personnel de formation et négocier les accords collectifs majoritaires, privilégiant la formation des salariés les moins qualifiés. Il est nécessaire que nous ouvrons un chantier régional sur la sécurisation des parcours professionnels en concertation avec l'État en Région, le Conseil régional et les partenaires sociaux. Mais surtout œuvrer et agir pour assurer une meilleure cohérence et une plus grande lisibilité pour les salariés sur la formation professionnelle.

Nous souhaitons insister sur la nécessité de piloter les politiques de l'emploi au niveau des zones d'emploi pour un partenariat impliquant prioritairement les acteurs économiques, sociaux et politiques comme ont pu le faire les comités de bassin d'emploi pour gérer par le passé les mutations économiques.

Ce projet d'avis reprend en grande partie ces préoccupations et au-delà ; après la présentation des initiatives locales et les propositions de notre assemblée, il se conclut par le travail de la section prospective du CESER qui a utilisé les outils qu'elle a bâtis pour nous éclairer sur les scénarios emploi à l'horizon 2040 sur notre région. La lecture en est très intéressante.

Nous appelons nos responsables politiques en région et les représentants de l'Etat en Midi-Pyrénées, malheureusement absents, à se saisir de ce travail de fond et ensemble, avec les représentants de la société civile organisés, à mettre en œuvre et coordonner les actions nécessaires pour relever en Midi-Pyrénées : le défi de l'emploi.

La CFDT et l'UNSA voteront cet avis.

Je vous remercie.

Intervention de Madame Marie-Christine ALBARET - au nom du groupe CFE-CGC

La déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 stipule :

- Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
- Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
- Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.

Ceux qui l'ont édictée formaient le vœu qu'elle devienne réalité. Or, même si nous avons changé de siècle, face au chômage galopant auquel nous sommes confrontés, tel n'est manifestement pas encore le cas.

Il est aujourd'hui difficile pour nos jeunes d'accéder à l'emploi et désormais illusoire de penser faire toute sa carrière dans une même entreprise.

C'est pourquoi, il est essentiel d'inventer de nouveaux schémas de sécurisation des parcours professionnels qui favoriseront l'accès, mais aussi le maintien dans l'emploi en facilitant les transitions professionnelles. C'est sous cet aspect que doit être envisagé le caractère durable de l'emploi.

Pour la CFE-CGC, cela passe par la capacité de notre société à replacer l'individu au centre des dispositifs de protection sociale dont l'interdépendance n'est plus à démontrer. En effet, la lutte contre la précarité, la santé, le logement, les transports, etc, ne peuvent plus être traités isolément. La volonté de plaider en faveur de l'emploi durable passe donc par une approche pluri dimensionnelle qui démontre qu'il n'y a pas « une » mais « des » solutions dont beaucoup trouvent leur source dans la proximité soulignant ainsi l'importance de acteurs territoriaux et notamment de la Région comme catalyseurs de solutions pragmatiques.

C'est la raison pour laquelle, bien que l'emploi relève avant tout de la compétence de l'Etat, la commission 5 s'est emparée de ce délicat sujet et s'est attachée dans son rapport à donner des exemples concrets de solutions.

Ainsi :

- il souligne l'importance de la formation professionnelle non pas comme créateur d'emploi mais comme facilitant l'accès et le maintien dans l'emploi. Sur ce point, la CFE CGC rappelle son attachement à la **formation professionnelle tout au long de la vie** et l'importance de **l'alternance y compris dans l'enseignement supérieur**.
- Il insiste sur des techniques telles que la **MRS et la POE** qui favorisent l'adéquation « Homme/Poste » mais aussi sur l'**IAE** (insertion par l'activité économique) qui permet de lutter contre la précarité.
- Il met l'accent sur des modèles d'entreprises encore trop peu usités tels que les **SCOP et les CAE** (coopératives d'activités et d'emploi) qui favorisent non seulement l'entrepreneuriat salarié mais aussi la reprise ou création d'entreprise. Ces structures reposent en outre sur des valeurs de solidarité, de démocratie et de protection auxquelles la CFE-CGC est particulièrement attachée.
- Il insiste, dans le même sens, sur **l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)** et les emplois de proximité qu'elle procure.
- Il n'élude pas la question **des contrats aidés qui sont parfois un « moindre mal »** mais dont l'instabilité - tant dans leur nombre que leur contenu - nuit à la mesure de leur efficacité.

- Il ne fait pas l'impasse sur le principe de **l'égalité professionnelle** et les organisations facilitant la conciliation entre vie familiale et professionnelle.
- Il pointe l'importance de **l'anticipation** et de l'utilisation, à cette fin, d'outils tels que la **GPEC et la GTEC**.
- Enfin, il souligne l'importance de **l'innovation sociale** pour rendre au travail ses lettres de noblesses (le travail au service des Hommes et non l'inverse) et faire émerger de nouveaux emplois.

C'est pourquoi la **CFE-CGC votera favorablement cet avis**.

**- Intervention de Monsieur Bernard CASSAGNET -
au nom du groupe CFTC**

Monsieur le Président du CESER ,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,
Mesdames et Messieurs,

Alors que le chômage augmente en France depuis plusieurs années, cet avis fait des propositions pour un emploi durable en Midi-Pyrénées.

Toutefois, comme l'a dit un de mes prédécesseurs , la création d'emplois ne se décrète pas. Pour cela, il faut retrouver le chemin d'une croissance suffisante qui, à en croire l'INSEE ou le FMI, ne serait pas au rendez-vous en 2013 et 2014.

Si l'Etat et les entreprises ont un rôle à jouer, les institutions européennes (BCE, Commission, Parlement) doivent mettre en œuvre des stratégies économiques et sociales coordonnées au service de la croissance et de l'emploi notamment en utilisant tous les instruments monétaires et budgétaires à leur disposition.

Pour revenir à l'avis la CFTC tient à souligner 2 points :

- 1- Il est important de proposer dans certains secteurs en perte de vitesse une formation professionnelle pour permettre aux entreprises de garder leurs salariés afin d'être prêt lors de la reprise, comme cela avait été proposé lors de l'accord régional de 2008.
- 2- Pour le CESER et la CFTC, la mise en place d'une GEPC régionale, tenant compte des zones d'emploi, est une proposition portée maintenant depuis plusieurs années.
A ce titre, un Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle efficace permettrait de connaître et d'anticiper les besoins en formation et en effectif des entreprises, diminuerait les métiers en tension et accompagnerait mieux l'évolution des formations et des métiers.

Pour le reste la CFTC approuve le contenu de l'avis dont certaines propositions se retrouvent dans le statut du travailleur CFTC de 2005.

Je vous remercie pour votre attention.

**- Intervention de Monsieur Daniel MEMAIN -
au nom des groupes Solidaires Midi-Pyrénées et FSU**

Monsieur le Président du Conseil Régional,
Monsieur le Président du CESER,
Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers,
Mesdames et Messieurs,

Juste un mot pour remercier le Président du CESER d'avoir rectifié son propos initial rendant hommage à Clément MÉRIC, fait à l'initiative du 2^{ème} collègue, en précisant que ce jeune homme, s'il était effectivement militant syndicaliste était également militant antifasciste.

Sur l'avis, la FSU et Solidaires s'associent pour l'essentiel à la déclaration de nos camarades de la CGT. Pour nos organisations syndicales qui se situent résolument dans un projet de transformation sociale les questions de l'accès et du maintien dans l'emploi restent centrales. Inscrire la problématique de l'accès à un emploi durable dans nos travaux et réflexions au CESER était un défi que nous voulions relever.

A cet effet, nous tenons à saluer le remarquable travail réalisé au sein de la commission 5 du CESER, par toutes les conseillères et par tous les conseillers qui ont participé et enrichi ce rapport et en particulier par la chargée de mission, la secrétaire et le rapporteur.

Nous retrouvons dans la partie diagnostic de la situation actuelle des éléments avec lesquels nous sommes en accord : détérioration de la norme de l'emploi avec explosion de la précarité dans toutes ses formes touchant plus particulièrement les femmes, segmentation du « marché du travail », dévaluation des diplômes et des qualifications, flexibilité et compétitivité au détriment de la stabilité dans l'emploi, multiplicité des intervenants brouillant la lisibilité et l'efficacité de l'action publique.

De même, nous partageons un certain nombre de préconisations proposées à l'échelon régional avec toutefois quelques nuances : nous approuvons l'affirmation du rôle central régulateur de l'Etat en matière d'emploi et de formation professionnelle mais avec l'impérieuse nécessité d'un service public national, renforcement des dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes avec durcissement des sanctions qui doivent être dissuasives, soutien aux structures d'accompagnement des créateurs d'entreprise sous des forme coopératives avec des dispositifs et des valeurs d'entraide et de solidarité, soutien sur le long terme pour les associations qui œuvrent pour l'intérêt collectif dans un esprit non lucratif, soutien à l'économie sociale et solidaire et aux dispositifs d'insertion par l'activité économique en veillant à ce que l'esprit coopératif et d'insertion soit mis en œuvre pour donner aux salariés une réelle possibilité de participer aux décisions économiques et sociales de leurs entreprises mais aussi pour la prise en compte des enjeux environnementaux.

Nous sommes plus réservés sur d'autres préconisations comme la promotion des méthodes de recrutement alternatives telles que la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). Elle a fait ses preuves dans un certain nombre de situations limitées dans la mesure où elle a été bien pensée et préparée en amont l'entreprise, en lien avec les salariés et leurs représentants. Elle a permis à des demandeurs en difficulté et souvent peu ou pas qualifiés d'accéder à des emplois en CDI.

Toutefois cette méthode ne peut être la panacée car son inconvénient majeur est la négation de la formation professionnelle diplômante, socle des niveaux de salaire et des déroulements de carrière dans de nombreuses conventions collectives. On constate d'ailleurs de nombreuses dérives dans l'utilisation « industrielle » de cette méthode de la part d'entreprises - chaînes de restauration rapide, plateformes téléphoniques/centres d'appel, etc. - qui ont des besoins récurrents car elles n'arrivent pas à garder leurs salariés en raison des conditions déplorables d'emploi qu'elles leur

proposent.

Nous ne partageons pas une sorte de « validation » de la politique des contrats aidés que nous dénonçons depuis des années pour plusieurs raisons. D'une part, elle n'a jamais fait la preuve de son utilité réelle en terme d'insertion durable. D'autre part elle est souvent utilisée par des entreprises privées, des administrations, ou des établissements publics comme un effet d'aubaine sans réel effort d'accompagnement des salariés en matière, notamment, de formation. Enfin, elle prive la solidarité nationale de budgets sociaux considérables sous forme d'exonérations de cotisations patronales jamais réellement compensées par l'Etat.

Par ailleurs, des réserves de fond nous conduisent à voter contre cet avis car il tourne résolument le dos à des préconisations structurelles en matière d'accès et de maintien dans des formes durables d'emploi. Sous couvert de renvoyer à des décisions à prendre à l'échelon national, ce rapport s'exonère de faire des recommandations, essentielles pour nous, afin d'éradiquer le chômage de masse.

Au lieu du slogan « travailler plus pour gagner plus » que nous avons combattu pendant 5 ans sous la précédente législature.

Au lieu du slogan « travailler plus ... et plus longtemps... pour gagner moins » porté par l'actuel gouvernement, le patronat et certaines organisations syndicales :

- au travers des dispositions contenues dans l'ANI de janvier transposé dans la loi en mai,
- au travers de la volonté affichée d'allonger la durée de cotisations pour finalement contraindre à une retraite en baisse constante,
- au travers du culte de la compétitivité que nous avons dénoncé à de nombreuses reprises.

Au lieu de choix délibérés de l'austérité contre les peuples et parmi eux les plus fragiles, nous prônons le « Travailler moins.. pour travailler toutes et tous ... pour travailler mieux » ! OUI le Plein Emploi est possible

Cela repose sur un certain nombre de mesures radicales que nous préconisons :

- partage du travail avec une réduction massive du temps de travail et le maintien des salaires,
- retour à l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans reposant sur 37,5 annuités de cotisations,
- amélioration draconienne des conditions de travail pour abolir la pénibilité et la précarité au travail,
- interdiction des licenciements remplacés par la « continuité du socle contractuel » c'est-à-dire la création d'un nouveau statut professionnel permanent qui déconnecte les droits du salarié de l'emploi occupé, y compris en période d'inactivité.

Ces mesures seraient financées entièrement par un réel partage des richesses avec notamment un fonds de mutualisation au niveau des entreprises entre celles du CAC40 qui accumulent les bénéfiques records et celles petites et très petites du tissu économique local.

Cela passe aussi par une révolution démocratique dans la gouvernance des entreprises avec des pouvoirs accrus, donnés par la loi, aux salariés et à leurs représentants dans des instances représentatives du personnel revalorisées. Cela passe aussi par la prise en compte des revendications légitimes des chômeurs et précaires en Marche actuellement sur Paris où ils arriveront le samedi 6 juillet prochain. Ces marcheurs, marcheuses, que nos deux organisations syndicales, Solidaires et FSU, étaient encore hier dans notre région pour réaffirmer :

Nous, chômeurs, chômeuses et précaires, en Marche sur Paris pour nos droits !

- Nous, chômeurs, chômeuses et précaires, proposons des mesures d'urgence que le gouvernement a, jusqu'à ce jour, refusé de discuter.
- Nous, chômeurs, chômeuses et précaires, pour qui les portes du « dialogue social » sont toujours fermées, souhaitons que nos propositions concernant Pôle Emploi et la négociation Unédic soient entendues.
- Nous, chômeurs, chômeuses en fin de droits à l'assurance chômage, demandons l'indemnisation de toutes les formes de chômage.
- Nous, salariés et salariées des entreprises menacées de fermeture nous voulons un autre avenir que l'inscription au chômage tandis que dans les services publics la pénurie d'effectifs et de moyens remet en cause la qualité du service.
- Nous, femmes en emploi précaire et CDD à temps partiel, demandons que la précarité soit bannie de l'univers du travail.
- Nous, chômeurs, chômeuses sans-logis, mal-logés/es, exigeons l'arrêt des expulsions, la baisse des loyers et le respect de nos droits.
- Nous, immigrés/es sans-papiers, demandons la régularisation pour vivre et travailler dignement en France.
- Nous, chômeurs, chômeuses et précaires, étudiants, étudiantes ne pouvons attendre indéfiniment « l'inversion de la courbe du chômage » tandis que nous vivons avec des revenus en dessous du seuil de pauvreté.
- Nous, chômeurs et salariés solidaires, réclamons le respect du droit au travail pour toutes et tous, notamment par la réduction du temps de travail à 32 heures.
- Nous, salariés/es et retraités/es, refusons que le gouvernement fasse payer le chômage à l'ensemble de la société par une politique d'austérité tandis qu'une minorité profite des paradis fiscaux et s'enrichit sans retenue.
- Nous, chômeurs, chômeuses et précaires, ensemble, avec le soutien des salariés/es solidaires, parce que nous refusons la fatalité du chômage, nous marcherons sur Paris pour que le Premier ministre ouvre le dialogue et réponde à nos propositions.
- Nous, chômeurs, chômeuses et précaires, nous ne voulons pas la courbe du chômage inversée mais le chômage supprimé ! Rejoignez-nous !

**- Intervention de Monsieur Jean-Paul PANIS -
au nom du groupe Associations
composé des représentants des Consommateurs, Retraités et Personnes âgées,
Familles, Parents d'élèves, Sport, Jeunesse et éducation populaire, Environnement,
Sanitaire et Médico-social, Économie Sociale et Solidaire.**

Monsieur Le Président du CESER,
Mesdames et Messieurs Les Conseillers,
Mesdames, Messieurs,

Le projet d'avis qui vient de nous être présenté, traite d'un sujet complexe, qui préoccupe une multitude d'acteurs sur nos territoires, compte tenu du contexte économique et social fortement dégradé.

Le groupe des Associations tient à souligner pour ce projet d'avis, la qualité de la méthode de travail en commission, ainsi que la bonne conduite des débats et une retranscription fidèle des expressions qui ont permis d'aboutir à une formulation de recommandations, ce qui n'avait pas été le cas lors d'un précédent avis sur ce même sujet.

Le groupe des Associations partage les recommandations portées sur le présent avis, et veut attirer l'attention sur quelques points qui concernent les Associations.

Sur l'économie sociale et solidaire :

Ce modèle économique, constitué de « société de personnes », contribue au développement de l'emploi en région, et a pour particularité d'ancrer ses activités et ses emplois sur nos territoires, au service de nos concitoyens.

Sur Midi-Pyrénées, il est bon de rappeler que le nombre de salariés de ce secteur est comparable à celui de l'aéronautique ou de l'industrie agro-alimentaire, et qui plus est, ces emplois ne sont pas délocalisables.

Nous attendons que le projet de loi en cours soit porteur d'une nouvelle dynamique pour le développement de ce secteur de l'économie.

La politique régionale visant à soutenir les têtes de réseau de l'économie sociale et solidaire contribue à une bonne structuration des divers acteurs et renforce leur capacité de développement et de pérennisation des emplois de ce secteur.

Sur le secteur associatif :

Le tissu associatif représente 91 000 salariés en région, soit plus de 9% de l'emploi salarié de Midi-Pyrénées.

De par leur mode de gouvernance et leur modèle économique, les associations ont toujours été pionnières dans les réponses à construire au regard des attentes, des personnes, des familles et des besoins sociétaux. Leur capacité d'innovation sociale qui les caractérise, est le fruit de leur grande réactivité aux besoins des personnes sur leur territoire. Les emplois associatifs qu'elles génèrent sont porteurs de lien social et de solidarité envers les personnes.

Cette capacité d'initiative et créativité favorise la création de nouveaux métiers et le développement de nouveaux emplois qui nécessitent, dans bien des cas, une forte qualification.

Les associations s'engagent de façon active sur les politiques des emplois aidés (actuellement les emplois d'avenir) pour, d'une part, développer de nouvelles activités au regard de nouveaux besoins sociétaux et, d'autre part, permettre aux personnes présentant des difficultés d'accès à

l'emploi, d'acquérir une qualification et de pouvoir s'insérer professionnellement avec un accompagnement pour la formation au niveau de la Région.

Ces emplois aidés sont un tremplin pour accéder à un emploi durable. Les conditions actuelles des emplois d'avenir, jugées trop restrictives, ne correspondent pas toujours aux besoins d'emplois qui pourraient être créés à l'occasion de nouvelles activités.

Sur l'accompagnement des associations employeurs ou en devenir :

Plusieurs dispositifs existent, à titre d'exemple le DLA (dispositif local d'accompagnement) soutenu par l'Etat et d'autres dispositifs sont soutenus par la Région.

Il devient nécessaire de mieux articuler tous ces financements pour une plus grande efficacité, et une meilleure adéquation au besoin. Le groupe des associations souhaite que la Région relance le dispositif des emplois associatifs régionaux et particulièrement auprès des petites structures associatives. Par le passé, ce sont plus d'un millier de jeunes qui ont bénéficié de ce dispositif.

Sur l'insertion par l'activité économique :

La caractéristique de ces structures est de concilier à la fois la dimension économique et la dimension sociale dans ses activités. Plus les difficultés socioéconomiques d'accès à l'emploi sont fortes, plus ces structures méritent une véritable reconnaissance de par les buts poursuivis en matière d'insertion professionnelle et de leur capacité de création d'activités nouvelles.

Concernant l'environnement :

La fragilité de nos ressources naturelles, la dégradation des milieux naturels, l'éducation à l'environnement, la transition énergétique, font partie des enjeux environnementaux de notre époque. La nécessité de sensibiliser, de mobiliser le citoyen et tous les acteurs de la société autour de ces enjeux est, majoritairement, le fait d'actions innovantes des associations menées depuis de nombreuses années et avec une mobilisation de ressources humaines qualifiées.

Il est important d'accompagner ces actions financièrement pour permettre la pérennisation de ces emplois dont l'utilité sociale est reconnue.

Par ailleurs, il apparaît paradoxal que les associations, de par leur professionnalisme acquis depuis plus de 10 ans, soient de plus en plus sollicitées par les Pouvoirs Publics, les collectivités, et parallèlement qu'elles soient confrontées à la baisse des accompagnements financiers. Il devient indispensable que des complémentarités s'organisent entre les associations et les autres acteurs - les collectivités ou structures en charge d'activités environnementales - pour une meilleure utilisation des compétences et des fonctions déjà existantes dans le milieu associatif et ainsi privilégier le faire ensemble.

En conclusion :

Le tissu associatif est un acteur dynamique de développement de l'emploi local qui s'est toujours mobilisé pour répondre aux enjeux sociétaux.

Le groupe des Associations votera le projet d'avis.

Merci de votre attention.

BIBLIOGRAPHIE

« Soixante ans d'économie française : des mutations structurelles profondes » – INSEE Première n°1201, juillet 2008

INSEE Première n°1207 « Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité » - août 2008

INSEE Première n° 1260 – « Le halo du chômage : entre chômage BIT et inactivité ». octobre 2009

« Etats généraux de l'industrie en France » - Direction Générale de la Compétitivité de l'Industrie et des Services (DGCIS) /Ministère de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi – février 2010

« Diagnostic sur l'emploi des jeunes » réalisé par le Conseil d'Orientation pour l'emploi en février 2010 et le sondage réalisé par le Secours Populaire en juillet 2010.

« Tableaux de bord de l'emploi public - Situation de la France et comparaisons internationales » - Centre d'Analyse Stratégique / décembre 2010

« Tendances de l'emploi public : où en est-on ? » - Centre d'Analyse Stratégique /Note de synthèse 214 - février 2011

INSEE -6 pages n°134 « Emploi des jeunes : le temps partiel particulièrement répandu en Midi-Pyrénées » - juin 2011.

« L'emploi dans les associations : Bilan 2010 et conjoncture au premier trimestre 2011 » - Publication du réseau associatif Recherches et Solidarités éditée en collaboration avec l'ACOSS, l'URSSAF, la CCMSA, l'Association des Régions de France (ARF) et la Caisse des dépôts et consignations – Juillet 2011

« Les contrats aidés dans la politique de l'emploi » - Communication à la Commission des Finances, de l'Economie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée Nationale –Rapport de la Cour des Comptes - octobre 2011

« La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2009 » - DARES Analyses n° 82 – novembre 2011

INSEE- Informations rapides n°294 « chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) – décembre 2011

« La formation tout au long de la vie » - Edition 2011 - Fiches thématiques Formations et Emploi de l'INSEE réalisée avec la contribution du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) et de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative et celle de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé

« Une photographie du marché du travail en 2010 – Depuis 2008, chômage et sous-emploi progressent » - Insee Première n°1391, février 2012

« Seize zones d'emploi pour caractériser l'emploi en Midi-Pyrénées en 2010 » - publication INSEE et DIRECCTE de Midi-Pyrénées – mars 2012

« Les disparités sur la marché du travail entre les femmes et les hommes » - DARES Analyses n°15 – mars 2012

« Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées : des métiers divers, un pic en été... » - 6 pages n°141 de l'INSEE en collaboration avec Pôle Emploi et la DIRECCTE – mars 2012

« Rapport sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2012 » - Organisation Internationale du Travail (OIT) / mai 2012

« L'année économique 2011 – Midi-Pyrénées » - Dossiers de l'INSEE n°156 – juin 2012

« L'attractivité économique des territoires. Attirer des emplois, mais pas seulement » - INSEE Première n°1416, Catherine SOURD, DR Midi-Pyrénées / octobre 2012

« Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 » - DARES Analyses n°068/ octobre 2012

« Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés » - DARES Analyses n°85 – novembre 2012

« L'emploi des femmes et des hommes dans la crise : les effets de la segmentation du marché du travail » - Note d'analyse 312 du Centre d'Analyse Stratégique – décembre 2012

« Key figures on Europe 2012 – Eurostat/ European commission » – Publication du 4 décembre 2012

« Une approche de la précarité en Midi-Pyrénées - Tableaux de bord » - édition électronique 2012 (données 2010) – Publication INSEE/ CARSAT/ Pôle Emploi/ ARS/ MSA/ DRAAF/ CAF/ DRJSCS

« Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est choisi ou subi » - DARES Analyses n°005 - janvier 2013

INSEE Conjoncture Midi-Pyrénées n°14 - janvier 2013

Rapport d'évaluation sur les dispositifs de soutien à la création d'entreprises réalisé à la demande du président de l'Assemblée nationale pour le comité d'évaluation et de contrôles des politiques publiques (CEC) – Cour des Comptes – 14 février 2013

« Panorama de l'Economie sociale et solidaire en Midi-Pyrénées »- Chambre régionale de l'ESS de Midi-Pyrénées en collaboration avec la Préfecture de région Midi–Pyrénées, la Région MIP et la Caisse des Dépôts et Consignations – mars 2013 (Edition 2012 n°2)

GLOSSAIRE

ACOSS	Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale
ADEFIM	Association de Développement des Formations des Industriels de la Métallurgie
ADEFPAT	Association pour le développement par la formation des pays de l'Aveyron, du Tarn, du Lot et du Tarn et Garonne
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANI	Accord National Interprofessionnel
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ARE	Aide Retour à l'Emploi
ARF	Association des Régions de France
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
BIT	Bureau International du Travail
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAP	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
CAS	Centre d'Analyse Stratégique
CAV	Contrat d'AVenir
CCMSA	Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
CCREFP	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CEGES	Conseil des Entreprises, employeurs et Groupements de l'Economie Sociale
CERC	Conseil de l'Emploi des Revenus et de la Cohésion sociale
CEREQ	Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications
CES	Contrat Emploi Solidarité
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGPME	Confédération Général des Petites et Moyennes Entreprises
CGT	Confédération Général du Travail
CGT-FO	Confédération Général du Travail - Force Ouvrière
CI-RMA	Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité
CIE	Contrat Initiative Emploi
CIF	Congés Individuel de Formation
CPRDF	Contrat de Plan Régional de Développement de Formation professionnelle
CPS	Caisse de Prévoyance Sociale
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CQPM	Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie
CRP	Convention de Reclassement Personnalisé
CTP	Contrat de Transition Professionnelle
CUI	Contrat Unique d'Insertion
CUI-CAE	Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CUI-CIE	Contrat Unique d'Insertion - Contrat Initiative Emploi
DARES	Département des Affaires Régionales, de l'Économie et de la Santé
DEFM	Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DIECCTE	Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du

	Travail et de l'Emploi
DOM	Département Outre-Mer
EA	Emploi d'Avenir
EFT	Enquête communautaire sur les Forces de Travail
EPA	Établissement Public Administratif
ESS	Économie Sociale et Solidaire
FPE	Fonction Publique d'État
FPE	Forme Particulière d'Emploi
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPSPP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
FPT	Fonction Publique Territoriale
GEIE	Groupement Européen d'Intérêt Economique
GEIQ	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
HLM	Habitation à Loyer Modéré
IAA	Industrie Agro-Alimentaire
IAE	Insertion par l'Activité Économique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
IUT	Institut Universitaire Technique
MEDEF	Mouvement des Entreprises DE France
MSA	Mutuelle Sociale Agricole
NSTS	Nouveau Statut du Travail Salarié
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économique
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unis
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PARE PAP	Plan d'Aide de Retour à l'Emploi – Projet d'Action Personnalisé
PAS	Programme d'Activité Subventionné
PASP	Programme d'Activité de Service Public
PCS	Profession et Catégorie Socioprofessionnelle
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petite et Moyenne Entreprise
RED	Réseau Emploi Durable
RH	Ressources Humaines
RSA	Revenu de Solidarité Active
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SEE	Stratégie Européenne pour l'Emploi
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SPI	Section Paritaire Interprofessionnelle
SPP	Section Paritaire Professionnelle
TH	Travailleurs Handicapés
TPE	Très Petite Entreprise
UE	Union Européenne
UIMM	Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie
UPA	Union Professionnelle Artisanale
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
VAE	Validation d'Acquis de l'Expérience
ZE	Zone d'Emploi

LEXIQUE

Extraits de définitions de l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques)²⁰²

Activité économique

L'activité économique d'une unité de production est le processus qui conduit à la fabrication d'un produit ou à la mise à disposition d'un service. La nomenclature des activités économiques en vigueur en France est la nomenclature d'activités française (NAF rév.1) Dans la plupart des statistiques, on repère l'activité principale d'une entreprise ou d'une unité locale ou d'un établissement, il s'agit alors d'un classement par secteur. Dans les statistiques relatives à la population active ou à l'emploi par activité, les individus sont classés selon l'activité principale de l'établissement ou de l'entreprise qui les emploie. Cet établissement peut être différent de celui où ils travaillent, en particulier pour les intérimaires, les salariés des entreprises de nettoyage, de service de maintenance de matériel.

Activité principale exercée

L'Activité Principale Exercée (APE) est déterminée en fonction de la ventilation des différentes activités de l'entreprise. Comme la valeur ajoutée des différentes branches d'activité est souvent difficile à déterminer à partir des enquêtes statistiques, c'est la ventilation du chiffre d'affaires ou des effectifs selon les branches qui est utilisée comme critère de détermination.

Activité secondaire

Une activité secondaire est une activité exercée par une unité en sus de son activité principale. Le résultat d'une activité secondaire est appelé production secondaire.

Administrations publiques

Ensemble des unités institutionnelles dont la fonction principale est de produire des services non marchands ou d'effectuer des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales, les administrations publiques locales et les administrations de sécurité sociale.

Agrégat

Un agrégat est une grandeur synthétique mesurant le résultat de l'activité économique. Le principal agrégat est le PIB.

Aire urbaine

Une aire urbaine est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain, et par des communes rurales ou unités urbaines (couronne périurbaine) dont au moins 40% de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans des communes attirées par celui-ci.

Anciens actifs

Personnes inactives qui ont déjà eu une activité professionnelle : personnes retraitées ou retirées des affaires, femmes ayant arrêté de travailler pour raisons familiales ...

Artisanat

Selon la loi du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, "doivent être immatriculées au répertoire des métiers les personnes physiques et les personnes morales qui n'emploient pas plus de 10 salariés et qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat ". Sous certaines conditions, les entreprises qui le souhaitent peuvent rester immatriculées au répertoire des métiers au-delà du seuil des 10 salariés (on parle de "droit de suite "). Seules les personnes ayant la qualification requise peuvent se prévaloir auprès de leur clientèle de la qualité d'artisan ou du titre de maître artisan.

²⁰² La version en ligne régulièrement réactualisée de ce dictionnaire se trouve à l'adresse suivante : <http://www.insee.fr> - rubrique définitions

Le nombre d'entreprises artisanales ne coïncide pas avec celui des artisans, car plusieurs artisans peuvent être associés au sein d'une même entreprise.

Artisanat commercial

L'artisanat commercial regroupe les entreprises ayant pour activité la charcuterie, la boulangerie, la boulangerie-pâtisserie, la pâtisserie, la cuisson de produits de boulangerie. Cette activité correspond aux classes 15.1F et 15.8C de la NAF rév.1

Association pour la formation professionnelle des adultes

L'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) est une association subventionnée par l'Etat. Elle organise principalement des formations longues (en général six mois à temps plein) pour des demandeurs d'emploi mais aussi des stages en faveur de salariés, au titre du congé individuel de formation ou du plan de formation d'entreprise.

Bas salaires

Par convention, les bas salaires sont les salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population.

Branche

Une branche (ou branche d'activité) regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée. Ces unités de production peuvent être des portions d'établissement. Au contraire, un secteur regroupe des établissements entiers classés selon leur activité principale.

Bureau international du travail

Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde, il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatives au travail et à l'emploi, en particulier celles relatives à la population active occupée et aux chômeurs.

Catégories de demandes d'emploi établies par Pôle Emploi

Jusqu'en 1995, il existait cinq catégories de demandes ou de demandeurs d'emploi.

La catégorie 1 enregistrait les personnes immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi sous contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein.

La catégorie 2 enregistrait les personnes immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi sous contrat à durée indéterminée (CDI), à temps partiel.

La catégorie 3 enregistrait les personnes immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée limitée (CDD, mission d'intérim, vacation).

La catégorie 4 enregistrait les personnes sans emploi et à la recherche d'un emploi mais non immédiatement disponibles (en formation, en arrêt maladie, en congé de maternité).

La catégorie 5 enregistrait les personnes pourvues d'un emploi mais à la recherche d'un autre emploi, donc non immédiatement disponibles.

De 1995 à fin 2008, les personnes ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle de 78 heures ou plus dans le mois précédent sont exclues des catégories 1, 2 et 3 pour former les catégories 6, 7 et 8. Il existait alors huit catégories. Aujourd'hui, il existe à nouveau cinq catégories, mais cette fois les demandeurs d'emploi sont regroupés en fonction du type d'emploi occupé et non plus en fonction du type d'emploi recherché.

Ainsi, la catégorie A regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi (anciennes catégories 1 2 3 hors activité réduite) ; la catégorie B regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois - anciennes catégories 123 ayant une activité réduite) ; la catégorie C regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois - anciennes catégories 678) ; la catégorie D regroupe les demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi (ancienne catégorie 4) ; la catégorie E regroupe les demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés - ancienne catégorie 5).

Cessation d'entreprise

La cessation d'entreprise est l'arrêt total de l'activité économique de l'entreprise. Il ne faut pas confondre la notion de défaillance avec la notion plus large de cessation. Les liquidations qui font suite à une défaillance ne représentent qu'une partie, variable avec le temps et le secteur d'activité, de l'ensemble des cessations d'entreprises.

Chômage

Le chômage représente l'ensemble des personnes en âge de travailler (15-74 ans), privées d'emploi et en recherchant un. Sa mesure est complexe. Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir. Il y a en France deux sources statistiques principales sur le chômage : les statistiques mensuelles du Ministère du travail, élaborées à partir des fichiers de demandeurs d'emploi enregistrés par l'ANPE, et l'enquête Emploi de l'Insee, qui mesure le chômage au sens du BIT.

Chômage partiel

Lorsqu'une entreprise réduit son activité au-dessous de l'horaire légal ou arrête momentanément tout ou partie de son activité et qu'elle n'entend pas rompre les contrats de travail qui la lient à ses salariés, elle peut avoir recours au chômage partiel. Le système d'indemnisation du chômage partiel permet de gérer une baisse d'activité ponctuelle, limitée dans le temps et ayant pour cadre l'année civile.

Chômeur

Un chômeur est une personne qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un. La définition des chômeurs est extrêmement sensible aux critères retenus. La définition la plus couramment utilisée est celle "au sens du BIT". Elle permet d'effectuer des comparaisons internationales.

Chômeur au sens du BIT

En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau international du travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions : - être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence; - être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ; - chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

Chômeur au sens du Recensement de la population

Les chômeurs au sens du recensement de la population sont les personnes (de 15 ans ou plus) qui se sont déclarées chômeurs (inscrits ou non à l'ANPE) sauf si elles ont, en outre déclaré explicitement ne pas rechercher de travail.

Chômeur découragé

Les chômeurs découragés sont les personnes qui déclarent ne plus rechercher d'emploi parce que la perspective d'y parvenir leur paraît trop faible.

Chômeur de longue durée

Un chômeur de longue durée est un actif au chômage depuis plus d'un an.

Code APE

Toute entreprise et chacun de ses établissements se voit attribuer par l'Insee, lors de son inscription au répertoire SIRENE, un code caractérisant son activité principale par référence à la nomenclature d'activités française (NAF rév. 1). Plus précisément, on distingue le code APEN pour l'entreprise et le code APET pour les établissements.

Communauté urbaine

La communauté urbaine est un EPCI regroupant plusieurs communes qui s'associent au sein d'un espace de solidarité, pour élaborer et conduire ensemble un projet commun de développement urbain et d'aménagement de leur territoire. Les communautés urbaines créées depuis la loi du 12 juillet 1999 doivent constituer un ensemble d'un seul tenant et sans enclave de plus de 500 000 habitants.

Composition des familles

Chaque personne d'un ménage ne peut appartenir, tout au plus, qu'à une seule famille. Une famille comprend : - soit un couple (marié ou non) et, le cas échéant, ses enfants ;

- soit une personne sans conjoint et ses enfants (famille monoparentale).

L'enfant de la famille est compté comme tel, quel que soit son âge. Ce peut être l'enfant des deux parents, de l'un ou de l'autre, enfant adopté, enfant en tutelle de l'un ou l'autre parent. Aucune limite d'âge n'est fixée pour être enfant de la famille. Un petit-fils ou une petite-fille n'est pas considéré comme " enfant de la famille ".

Contrat aidé

Un contrat aidé est un contrat pour lequel l'employeur bénéficie d'aides de l'Etat ; le principe est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche pour l'employeur. Ces emplois aidés sont, en général, réservés à des personnes en difficulté sur le marché du travail. Ils peuvent relever du secteur marchand (c'est le cas par exemple des contrats " initiative emploi ") ou du secteur non marchand (par exemple contrats " emploi solidarité "). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des collectivités territoriales ou des entreprises publiques.

Contrat de travail à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail établi pour une durée précise, qui ne peut excéder, en principe, dix-huit mois et pour exécuter une tâche précise et temporaire (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emploi saisonnier, emploi aidé dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi).

Cotisations sociales effectives

Ensemble des versements que les individus et leurs employeurs effectuent aux administrations de sécurité sociale et aux régimes privés. Elles se décomposent en cotisations à la charge des employeurs, cotisations à la charge des salariés, et cotisations à la charge des travailleurs indépendants et des personnes n'occupant pas d'emploi.

Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs

Contrepartie des prestations sociales fournies directement par les employeurs à leurs salariés, leurs anciens salariés et autres ayants droit, diminuée le cas échéant des cotisations sociales à la charge des salariés.

Couronne périurbaine

La couronne périurbaine recouvre l'ensemble des communes de l'aire urbaine à l'exclusion de son pôle urbain.

Coût salarial

Le coût salarial est constitué par l'ensemble des dépenses qui incombent à l'entreprise pour l'emploi d'un salarié. Il se répartit en : - un coût direct, composé principalement des salaires bruts auxquels s'ajoutent différents avantages salariaux (avantages en nature, intéressement et participation) ; - un coût indirect formé essentiellement des cotisations patronales légales et conventionnelles et de diverses charges (formation professionnelle, frais de transport, œuvres sociales).

Création d'entreprise

La statistique des créations d'entreprises est constituée à partir des informations du répertoire SIRENE. Les créations d'entreprise sont classées en trois catégories, créations pures, créations par reprise, et réactivation. - Toute entreprise personne morale ou personne physique n'ayant pas eu antérieurement d'activité non salariée est inscrite au répertoire lors de sa déclaration de démarrage d'activité et reçoit alors un numéro d'identification. Elle est comptabilisée dans la statistique de créations, à partir de sa date de début d'activité économique : ° en création pure si l'activité exercée ne constitue pas la poursuite d'une activité de même type exercée antérieurement au même endroit par une autre entreprise. On parle aussi de création " ex nihilo " ; ° en création par reprise dans les cas contraires (reprise de tout ou partie des moyens de production d'une autre entreprise, rachat d'un fonds de commerce,...) - Dans le cas d'une personne physique ayant eu une activité non salariée et reprenant une activité non salariée, cette personne retrouve le numéro d'identification qui lui avait été précédemment attribué. L'opération est alors comptabilisée, dans tous les cas, en création par réactivation.

Création d'établissement

La création d'établissement est prise dans un sens non restrictif d'établissement nouvellement actif. Elle intègre tous les mouvements économiques qui permettent d'accroître les moyens de production en les créant,

les réactivant ou les activant économiquement, mais aussi en les maintenant en exploitation grâce à un changement d'exploitant. On distingue : - la création pure ou ex nihilo qui correspond à la création d'un établissement économiquement actif jusqu'alors inexistant, ayant pour conséquence l'exploitation de nouveaux moyens de production ; - la création par reprise d'un établissement dans le cas où une entreprise reprend totalement ou partiellement l'activité d'un établissement économique d'une autre entreprise ; - la réactivation dans le cas où un établissement d'une personne physique qui avait cessé son activité redevient économiquement actif ; - l'activation économique dans le cas d'un établissement qui n'exploitait pas les moyens de production et se met à les exploiter.

Demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes qui s'inscrivent à Pôle Emploi. Ces demandeurs sont enregistrés à Pôle Emploi dans différentes catégories de demandes d'emploi en fonction de leur disponibilité, du type de contrat recherché et de la quotité de temps de travail souhaité.

Demandeurs d'emploi en fin de mois

Les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) sont les personnes inscrites à Pôle Emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois.

Demandeurs d'emploi de longue durée

Les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) sont ceux inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an.

Economie nationale

Ensemble des unités résidentes sur le territoire économique. Le territoire économique français comprend la métropole et les départements d'outre-mer. Les DOM faisaient partie du reste du monde dans les précédentes bases de comptes.

Emploi en nombre de personnes

L'emploi peut se mesurer en nombre de personnes ayant travaillé, même pendant une durée limitée. On peut aussi mesurer les emplois en équivalent temps plein. C'est le nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique.

Emploi à durée limitée

L'emploi à durée limitée regroupe les contrats à durée déterminée, les emplois intérimaires, les stages et contrats aidés, l'apprentissage.

Emploi au 31 décembre

Suivant l'usage qui en est fait, ou suivant les possibilités d'interrogation, on peut mesurer l'emploi au 31 décembre d'une année ou la moyenne annuelle de la durée employée (par exemple une personne ayant travaillé à temps plein du 1er janvier au 31 mars comptera pour 1/4 dans le deuxième cas et pour rien dans le premier). Les personnes employées au sens du BIT sont celles ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine dite de référence. Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du recensement de la population qui elle, concerne les personnes ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement.

Emploi au sens du BIT

La notion d'emploi au sens du BIT est donc plus extensive que celle au sens du recensement de la population. Certaines personnes peuvent, en effet, ne pas considérer que des emplois occasionnels méritent déclaration au recensement. La mesure de l'emploi au sens du BIT ne peut être faite que par des questions précises, telles celles de l'enquête Emploi, dont un des objectifs principaux est précisément cette mesure.

Emploi au sens de la Comptabilité nationale

Ensemble des personnes, salariés et travailleurs indépendants, exerçant une activité rentrant dans le domaine de la production.

Emploi équivalent temps plein

Nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique.

Emploi non qualifié (au sens de la nomenclature des PCS)

L'emploi qualifié/non qualifié est repéré explicitement dans la nomenclature détaillée des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) pour les ouvriers. Il est possible de définir des catégories d'employés qualifiés/non qualifiés profession par profession (niveau PCS détaillée) à partir de la spécialité de formation des personnes qui exercent ces professions. Celles exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession sont considérées comme des professions qualifiées. Les autres sont des professions non qualifiées. D'autres définitions ont été tentées à partir de cette nomenclature, mais elles en sont encore au stade d'étude.

Emploi au sens du Recensement de la population

Les personnes employées au sens du recensement de la population sont celles ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement. Cet emploi est comptabilisé soit dans la commune de lieu de travail, soit dans la commune de résidence. Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du BIT qui concerne toutes les personnes ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine précédant l'enquête. La notion d'emploi au sens du recensement est donc plutôt restrictive par rapport à celle au sens du BIT. Certaines personnes peuvent, en effet, ne pas considérer que des emplois occasionnels méritent déclaration au recensement. Néanmoins, certaines activités, principalement bénévoles, peuvent être déclarées au recensement de la population.

Emploi salarié

Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire.

Emploi total

L'emploi total comprend l'emploi salarié et l'emploi non salarié. Ces effectifs sont recensés au lieu de travail. Les séries sont constituées à partir du recensement de 1999 actualisé grâce aux fichiers UNEDIC, URSSAF ainsi que des données complémentaires. L'emploi total se réfère à la population résidente. Il comprend les travailleurs frontaliers résidant en France mais travaillant à l'étranger ; en revanche, il ne comprend pas les personnes travaillant en France mais résidant à l'étranger.

Enquête Emploi

Réalisée par l'Insee, depuis 1950, l'enquête Emploi est la source statistique qui permet de mesurer le chômage au sens du BIT. Elle fournit aussi des données sur les professions, l'activité des femmes ou des jeunes, la durée du travail, les emplois précaires. Elle permet de mieux cerner la situation des chômeurs et les changements de situation vis à vis du travail. Depuis 2003, l'enquête Emploi est trimestrielle et sa collecte auprès d'un échantillon de ménages, est réalisée en continu sur toutes les semaines de chaque trimestre.

Entreprise

L'entreprise est une unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché. On distingue : - l'entreprise individuelle (personne physique) qui ne possède pas de personnalité juridique distincte de celle de la personne physique de son exploitant ; - l'entreprise sociétaire, par exemple Société Anonyme (SA), Société à Responsabilité Limitée (SARL).

Entreprise publique

Une entreprise publique est une entreprise sur laquelle l'Etat peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises.

Entreprise sociétaire

L'entreprise sociétaire est une Société Anonyme (SA), une Société à Responsabilité Limitée (SARL).

Entreprise-unité légale

L'entreprise-unité légale est une personne juridique de droit public ou privé. Cette personne juridique peut être :

- une personne morale, dont l'existence est reconnue par la loi indépendamment des personnes ou des institutions qui la possèdent ou qui en sont membres,
- une personne physique, qui, en tant qu'indépendant, peut exercer une activité économique.

Espace économique européen

L'accord sur l'Espace Economique Européen (EEE), signé en mai 1992, concerne 28 pays et plus de 380 millions d'habitants. Il consacre les quatre libertés qui fondent le marché unique de l'Union européenne : la libre circulation des personnes, des marchandises, des capitaux et des services. Il ne reprend cependant pas l'ensemble des dispositions du marché unique. Sont exclus les secteurs de l'agriculture et de la pêche, les politiques fiscales et la politique commerciale commune à l'égard des tiers. Les pays de l'EEE sont tenus de respecter les règles en vigueur dans l'Union en matière de concurrence, d'aides publiques, de concentrations et d'ouverture des marchés publics. Une coopération est établie en matière d'éducation, de recherche et de développement.

Espace rural

L'espace à dominante rurale, ou espace rural, regroupe l'ensemble des petites unités urbaines et communes rurales n'appartenant pas à l'espace à dominante urbaine (pôles urbains, couronnes périurbaines et communes multipolarisées). Cet espace est très vaste, il représente 70% de la superficie totale et les deux tiers des communes.

Espace urbain

L'espace urbain est l'ensemble, d'un seul tenant, de plusieurs aires urbaines et des communes multipolarisées qui s'y rattachent. Dans l'espace urbain multipolaire, les aires urbaines sont soit contiguës, soit reliées entre elles par des communes multipolarisées. Cet espace forme un ensemble connexe. Un espace urbain composé d'une seule aire urbaine est dit monopolaire. La France compte actuellement 96 espaces urbains. Les aires urbaines n'étant pas définies dans les départements d'outre-mer, les espaces urbains ne le sont pas non plus.

Estimations d'emploi

Les estimations d'emploi ont pour objectif de fournir à une date donnée, une photographie exhaustive de l'emploi cohérente entre les différents échelons géographiques et les divers postes de nomenclatures d'activité. Elles constituent la synthèse de plusieurs sources statistiques : enquêtes auprès des ménages, sources administratives auprès des entreprises.

Etablissement

L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. L'établissement, unité de production, constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie.

Etablissement public de coopération intercommunale

Les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) sont des regroupements de communes ayant pour objet l'élaboration de « projets communs de développement au sein de périmètres de solidarité ». Ils sont soumis à des règles communes, homogènes et comparables à celles de collectivités locales. Les communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, syndicats de communes et les syndicats mixtes sont des EPCI.

Exploitation agricole

Dans le recensement agricole, l'exploitation agricole est définie comme une unité de production remplissant les trois critères suivants : - produire des produits agricoles ; - avoir une gestion courante indépendante ; - atteindre un certain seuil en superficie, en production ou en nombre d'animaux. Ce seuil a été défini de la façon suivante :

- une superficie agricole utilisée au moins égale à un hectare ;
- ou une superficie en cultures spécialisées au moins égale à 20 ares ;
- ou une activité suffisante de production agricole, estimée en cheptel, surface cultivée ou volume de production.

Famille

Une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée, soit d'un couple marié ou non, avec ou sans enfants, soit d'un adulte avec un ou plusieurs enfants. Dans une famille, l'enfant doit être célibataire (lui-même sans enfant).

Formes particulières d'emploi

Sous le terme formes particulières d'emploi, (ou parfois emplois précaires) sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Ce sont l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés.

Foyer fiscal

Le terme foyer fiscal désigne l'ensemble des personnes inscrites sur une même déclaration de revenus. Il peut y avoir plusieurs foyers fiscaux dans un seul ménage : exemple, un couple non marié où chacun remplit sa propre déclaration de revenus compte pour deux foyers fiscaux.

Génération

La génération désigne l'ensemble des personnes nées la même année civile. Exemple : "la génération 1946".

Groupe de sociétés ou d'entreprises

Un groupe de sociétés ou d'entreprises est constitué par l'ensemble des sociétés (entreprises, personnes morales) dépendant d'un centre de décision ultime : la société tête de groupe, qui peut notamment unifier certains aspects de la gestion financière et de la fiscalité. Néanmoins, le groupe peut comporter une pluralité de centres de décision, en ce qui concerne la politique de production, de vente, ... Le lien de dépendance est mesuré par la part des voix détenues en assemblée générale ordinaire. On définit : le contour restreint ou « noyau dur » du groupe comme l'ensemble des entreprises détenues directement ou indirectement à plus de 50% par une société mère, tête de groupe ; la société mère n'est détenue majoritairement, ni directement ni indirectement, par aucune autre société. Dans cette définition, les groupes forment des ensembles disjoints deux à deux ; - le contour « élargi » du groupe comme l'ensemble de toutes les entreprises dépendant du groupe, quel que soit leur degré de dépendance vis-à-vis du centre de décision. Au niveau statistique, le contour élargi des groupes est formé de l'ensemble des entreprises appartenant au contour élargi d'au moins un groupe, sans pouvoir associer une entreprise à un groupe plutôt qu'à un autre.

Importations de biens et de services

Ensemble des biens et des services fournis par des non-résidents à des résidents, à titre onéreux ou gratuit.

Inactifs

On définit conventionnellement les inactifs comme les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : jeunes scolaires, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler, etc.

Indice

L'indice d'une grandeur est le rapport entre la valeur de cette grandeur au cours d'une période courante et sa valeur au cours d'une période de base. Il mesure la variation relative de la valeur entre la période de base et la période courante. Souvent, on multiplie le rapport par 100 ; on dit : indice base 100 à telle période. Les indices permettent de calculer et de comparer facilement les évolutions de plusieurs grandeurs entre deux périodes données.

Indice des prix à la consommation harmonisé

L'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH) est l'indicateur permettant d'apprécier le respect du critère de convergence portant sur la stabilité des prix, dans le cadre du traité de l'Union européenne (Maastricht). Pour la France, le territoire national économique comprend la France métropolitaine et les départements d'outremer, à l'exclusion des territoires d'outre-mer. Cet indice est conçu expressément à des fins de comparaison internationale. Les méthodes utilisées par les Etats membres de l'Union Européenne pour calculer leur indice de prix national sont sensiblement différentes. Elles ne permettent donc pas, compte tenu de la détermination d'un seuil aussi important que celui de l'inflation, de comparer correctement la hausse des prix de ces pays. C'est pourquoi, les indices de prix à la consommation harmonisés sont calculés avec des méthodes et un contenu assurant une meilleure comparabilité. La différence essentielle avec l'indice des prix à la consommation national tient dans le traitement de la protection sociale et de l'enseignement. En effet, dans l'IPCH, seule la part à la charge du consommateur (après remboursement) est prise en compte.

Inflation

L'inflation est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix. Elle doit être distinguée de l'augmentation du coût de la vie. La perte de valeur des unités de monnaie est un phénomène qui frappe l'économie nationale dans son ensemble, sans discrimination entre les

catégories d'agents. En revanche, l'augmentation du coût de la vie affecte la répartition fonctionnelle et personnelle des revenus, sans toucher à la relation entre la masse monétaire et le produit national définissant le pouvoir d'achat de la monnaie. La plupart du temps, pour évaluer le taux d'inflation on utilise l'indice des prix à la consommation. Cette mesure n'est pas toujours exacte car les variations de l'indice des prix ne sont pas toutes d'origine inflationniste.

Intérêts

Les intérêts constituent une forme de revenu de la propriété que reçoivent les propriétaires des actifs financiers suivants : dépôts, titres (autres que les actions), crédits, autres comptes à recevoir. Les intérêts versés par les ménages sont les suivants : intérêts sur crédits à court terme (crédits consommation) et intérêts sur crédits à long terme (crédits logements). Les intérêts reçus par les ménages sont les suivants : intérêts sur placements à vue et intérêts sur obligations.

Médiane

Moyenne et médiane sont deux indicateurs résumés de la distribution d'une variable quantitative (salaire, patrimoine, taille, valeur ajoutée, ...). La médiane est la valeur qui partage la population en deux parties de même effectif lorsque l'on trie celle-ci par valeurs ordonnées de la variable considérée. Il y a donc autant d'unités dont la valeur de la variable est inférieure à la médiane que d'unités pour lesquelles elle est supérieure. Par exemple, le salaire médian est tel que la moitié des salariés gagnent moins et que l'autre moitié gagne plus que la valeur de ce salaire médian.

Ménage

Un ménage, au sens statistique, est défini comme l'ensemble des occupants d'une résidence principale, qu'ils aient ou non des liens de parenté. Un ménage peut ne comprendre qu'une seule personne.

Ménage fiscal

Un ménage fiscal est constitué par le regroupement des foyers fiscaux répertoriés dans un même logement (hors structure collective). Exemple : un couple non marié où chacun remplit sa propre déclaration de revenus compte pour deux foyers fiscaux mais, répertoriés dans un même logement, ces deux foyers fiscaux constituent un seul ménage fiscal.

Moyenne

Moyenne et médiane sont deux indicateurs résumés de la distribution d'une variable quantitative (salaire, patrimoine, taille, valeur ajoutée, ...). La moyenne est la valeur commune qu'aurait chaque unité si toutes les unités avaient la même valeur de la variable (et que le total soit inchangé). Par exemple, le salaire moyen est le salaire que percevrait chaque salarié si tous percevaient le même salaire (à masse totale des salaires inchangée). Une évolution en moyenne annuelle compare la moyenne d'une année à la moyenne de l'année précédente.

Niveau de vie

Le niveau de vie est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (uc). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation sont généralement calculées selon l'échelle d'équivalence dite de l'OCDE modifiée qui attribue 1 uc au premier adulte du ménage, 0,5 uc aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 uc aux enfants de moins de 14 ans.

Nomenclature de catégories socioprofessionnelles

La nomenclature de Catégories Socio Professionnelles (CSP) a été conçue par l'Insee en 1954. L'objectif était de classer les individus selon leur situation professionnelle en tenant compte de plusieurs critères : métier proprement dit, activité économique, qualification, position hiérarchique et statut. Elle comprenait 9 grands groupes qui se subdivisaient en 30 catégories socioprofessionnelles. Elle a été utilisée par l'Insee pour le dépouillement des recensements (de 1954 à 1975), pour certaines enquêtes de consommation, mobilité sociale, mortalité, ... Elle a également été utilisée par de nombreux autres organismes démographiques ou sociologiques. Cette nomenclature a été abandonnée en 1982 et remplacée par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisée notamment pour les recensements de 1982, 1990, 1999.

Nomenclature d'activités et de produits

La nomenclature d'activités et de produits (NAP) a été en vigueur en France de 1973 à 1992. En 1993 la NAF (nomenclature d'activités française) et la CPF (classification des produits française) se sont respectivement substituées à la version " activités " et à la version " produits " de la NAP 73. Une version révisée de la NAF (NAF rév.1) est en vigueur depuis le 1er janvier 2003.

Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles dite PCS a remplacé, en 1982, la CSP. Elle classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non). Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés : - les groupes socioprofessionnels (8 postes) ; - les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes) ; - les professions (486 postes). Cette version (PCS-2003) est en vigueur depuis le 1er janvier 2003. Les premier et deuxième niveaux sont restés inchangés par rapport à la version en vigueur de 1982 à 2003. La rénovation de 2003 a donc porté uniquement sur le troisième niveau qui comprenait 455 postes dans la version 1982. Elle a permis de regrouper des professions dont la distinction était devenue obsolète, et d'en éclater d'autres afin de tenir compte de l'apparition de nouveaux métiers ou de nouvelles fonctions transversales aux différentes activités industrielles. Il existe une version de la nomenclature des professions plus détaillée à l'usage des entreprises, dite PCS-ESE-2003.

Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne

La Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE) a été adoptée en 1990 afin d'établir une nomenclature statistique commune des activités économiques dans la Communauté européenne garantissant la comparabilité entre nomenclatures nationales et nomenclatures communautaires et, partant, entre statistiques nationales et statistiques communautaires. Une version révisée de la NACE est en vigueur depuis le 1er janvier 2003 (NACE rév. 1).

Pauvreté monétaire

Un individu ou (un ménage) est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. L'Insee, comme Eurostat et les autres pays européens, mesure la pauvreté monétaire de manière relative alors que d'autres pays (comme les Etats-Unis ou le Canada) ont une approche absolue. Dans l'approche en termes relatifs, le seuil est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population. L'Insee le fixe habituellement à 50% du niveau de vie médian tandis qu'Eurostat privilégie le seuil de 60% du niveau de vie médian.

Petite et moyenne entreprise

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont des entreprises dont la taille, définie par un ensemble de critères, dont essentiellement le nombre de salariés, ne dépasse pas certains seuils. Les autres critères de taille utilisés sont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan, et on utilise parfois de plus un critère d'indépendance s'exprimant sous la forme de non appartenance à un groupe trop important. Les seuils retenus, et en particulier le seuil du nombre de salariés, sont variables suivant les pays et l'objet de la définition : application d'une réglementation ou calcul de statistiques. Eurostat et la plupart des pays emploient le seuil de 250 salariés. En France il n'existe pas de définition officielle unique, mais on utilise le plus souvent dans les statistiques soit le seuil de 250 salariés, soit celui de 500 salariés. Quant au critère d'indépendance, s'il existe un accord général sur le fait qu'une PME ne doit pas appartenir à un grand groupe, il est toutefois difficile à mettre en œuvre au niveau des statistiques.

Pôle urbain

Le pôle urbain est une unité urbaine offrant au moins 5000 emplois et qui n'est pas située dans la couronne périurbaine d'un autre pôle urbain.

Population sans emploi à la recherche d'un emploi

On peut distinguer au sein des chômeurs (au sens du BIT) une catégorie de personnes qui, quoique n'étant pas des chômeurs au sens courant du terme et ne recherchant plus d'emploi, sont cependant involontairement sans emploi au cours de la semaine de référence : il s'agit des personnes sans travail et disponibles pour travailler, qui ont pris des dispositions pour prendre un emploi salarié ou pour entreprendre une activité indépendante à une date ultérieure. Les autres chômeurs au sens du BIT constituent la " population sans emploi à la recherche d'un emploi " ou PSERE, qui forme la plus grande part des chômeurs au sens du BIT.

Population active

La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs. La mesure de la population active diffère selon l'observation statistique qui en est faite. On peut actuellement distinguer trois approches principales : au sens du BIT, au sens du recensement de la population, au sens de la Comptabilité nationale.

Population active occupée

La population active occupée regroupe l'ensemble des personnes qui ont un emploi mais sa mesure diffère selon l'observation statistique qui en est faite. On peut actuellement distinguer trois approches principales : au sens du BIT, au sens du recensement de la population, au sens de la Comptabilité nationale.

Population résidente occupée

La population résidente occupée a sa résidence sur le territoire national mais peut avoir un emploi aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de celui-ci. Cette notion renvoie à la notion d'emploi au lieu de résidence de la comptabilité nationale. Cette notion s'oppose à celle d'emploi intérieur qui comprend toutes les personnes physiques qui travaillent sur le territoire français, sans y résider nécessairement, quel que soit leur statut (salarié, indépendant, aide familial, ...). De façon générale : Population résidente occupée = Somme des emplois au lieu de travail dans les différentes régions + Emplois hors territoire - Emplois en France de résidents à l'étranger.

Pouvoir d'achat du salaire

Le pouvoir d'achat du salaire est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celles des prix et des salaires. C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat diminue alors que si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix le pouvoir d'achat pourra augmenter. La notion ici retenue est le salaire mais le raisonnement s'applique à l'ensemble des ressources (travail, capital, prestations familiales et sociales ...).

Prélèvements obligatoires

Les prélèvements obligatoires sont les impôts et cotisations sociales effectives reçues par les administrations publiques et les institutions européennes. Cotisations sociales et impôts sont comptabilisés pour leurs montants dus, mais les prélèvements obligatoires sont nets des montants dus non recouvrables.

Production marchande

Production écoulee ou destinée à être écoulee sur le marché. Elle comprend : - les produits vendus à un prix économiquement significatif (c'est-à-dire un prix couvrant plus de 50% des coûts de production) ; - les produits troqués ; - les produits utilisés pour effectuer des paiements en nature, y compris les rémunérations des salariés en nature ; - les produits livrés par une unité d'activité économique locale à une autre unité d'activité économique locale appartenant à la même unité institutionnelle et destinés à être utilisés par cette dernière pour sa consommation intermédiaire ; - les produits ajoutés aux stocks de biens finis et de travaux en cours, destinés à une ou plusieurs des utilisations précédentes.

Production au sens de la Comptabilité nationale

Activité exercée sous le contrôle et la responsabilité d'une unité institutionnelle qui combine des ressources en main-d'œuvre, capital et biens et services pour fabriquer des biens ou fournir des services, et résultat de cette activité. Les processus purement naturels sans intervention ou contrôle humain ne font pas partie de la production.

Produit intérieur brut aux prix du marché

Agrégat représentant le résultat final de l'activité de production des unités productrices résidentes. Il peut se définir de trois manières : - le PIB est égal à la somme des valeurs ajoutées brutes des différents secteurs institutionnels ou des différentes branches d'activité, augmentée des impôts moins les subventions sur les produits (lesquels ne sont pas affectés aux secteurs et aux branches d'activité) ; - le PIB est égal à la somme des emplois finals intérieurs de biens et de services (consommation finale effective, formation brute de capital fixe, variations de stocks), plus les exportations, moins les importations ; - le PIB est égal à la somme des emplois des comptes d'exploitation des secteurs institutionnels : rémunération des salariés, impôts sur la production et les importations moins les subventions, excédent brut d'exploitation et revenu mixte.

Rémunération des salariés

Ensemble des rémunérations en espèces et en nature que les employeurs versent à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers : salaires et traitements bruts en espèces et en nature, cotisations sociales effectives et imputées à la charge des employeurs.

Reprise d'entreprise

La reprise se produit quand une unité légale reprend totalement ou partiellement, l'activité d'un ou plusieurs établissements économiques d'une autre unité légale.

Réseau d'entreprises

Le réseau d'entreprises est un ensemble d'entreprises entretenant entre elles des relations formelles qui prennent la forme de contrats (de franchise, de concession ...) entre les unités et non de liens financiers, ce qui les différencie des groupes. Les contrats précisent l'étendue des actions communes sans aller jusqu'au contrôle.

Ressources des ménages

Les ressources des ménages sont principalement constituées des salaires perçus, des revenus de la propriété (intérêts, dividendes, revenus fonciers,...), de recettes provenant de leur production marchande et de prestations sociales. Le solde du compte d'exploitation des ménages propriétaires d'entreprises individuelles est dénommé « revenu mixte » : ce revenu est qualifié de « mixte » parce qu'il correspond indistinctement à la rémunération du travail de l'entrepreneur individuel et à la rémunération de son capital productif. De la même façon, lorsque les ménages sont producteurs de biens et services pour leur usage final propre (hors service de logement) ils en retirent " un revenu mixte » rémunérant travail et capital immobilisé. En outre, le solde du compte d'exploitation des ménages producteurs de service de logement est l'excédent brut d'exploitation qui correspond à la seule rémunération du capital immobilier.

Revenu disponible

Le revenu disponible d'un ménage comprend les revenus d'activité, les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales (y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage), nets des impôts directs. Quatre impôts directs sont généralement pris en compte : l'impôt sur le revenu, la taxe d'habitation et les Contributions Sociales Généralisées (CSG) et Contribution à la Réduction de la Dette Sociale (CRDS).

Revenu imposable

Le revenu imposable comprend l'ensemble des revenus, bénéfiques et gains de toute sorte, perçus par le contribuable, ainsi que par les membres de son foyer fiscal quelle qu'en soit la source, française ou étrangère. C'est un revenu annuel net et global : - le contribuable est imposable chaque année ; - les revenus perçus peuvent provenir d'une seule catégorie de revenus ou de plusieurs (revenus catégoriels) ; - les revenus sont diminués des dépenses effectuées en vue de l'acquisition ou de la conservation du revenu (la décote de 10% et l'abattement de 20% pour les salaires par exemple) ; - les revenus sont diminués des déficits générés au titre des impositions précédentes. Hormis les plus-values à long terme qui sont taxées à un taux proportionnel d'imposition, les autres revenus sont imposés au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Salaire

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il intègre les participations. Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié. Calculé dans les secteurs privé et semi-public à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS, il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables). Dans la fonction publique d'Etat, le salaire est calculé à partir des fichiers de paye de la comptabilité publique.

Salaire médian

Salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

Salaire minimum dans l'Union Européenne

Un salaire minimum légal national s'applique dans neuf Etats membres de l'Union européenne : aux Pays-Bas depuis 1969, en France depuis 1970, au Luxembourg depuis 1973, au Portugal depuis 1974, en Belgique depuis 1975, en Espagne depuis 1980, en Grèce depuis 1991, au Royaume-Uni depuis 1999 et en Irlande depuis 2000.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970 et a pris la succession du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), créé en 1950. Le Smic est révisé de droit à chaque hausse d'au moins 2% de l'indice des prix (hors tabac).

Secteur d'activité

Un secteur regroupe des établissements de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes.

Société

Une société est une entité juridique, créée dans le but de produire des biens ou des services pour le marché, qui peut être une source de profit ou d'autres gains financiers pour son ou ses propriétaires ; elle est la propriété collective de ses actionnaires, qui ont le pouvoir de désigner les administrateurs responsables de sa direction générale. Les sociétés exercent leur activité sous de nombreuses formes juridiques ; les plus fréquentes sont : - la SARL, société groupant des associés dont la responsabilité est limitée à leur apport personnel ; - la Société Anonyme (SA) où l'exercice de l'activité est séparé de la responsabilité des actionnaires ; - la société civile, présente notamment dans les professions libérales et l'immobilier.

Sociétés financières

Ensemble des sociétés et quasi sociétés dont la fonction principale consiste à fournir des services d'intermédiation financière (intermédiaires financiers) et/ou à exercer des activités financières auxiliaires (auxiliaires financiers).

Sociétés non financières

Ensemble des unités institutionnelles qui sont des producteurs marchands dont la fonction principale consiste à produire des biens et des services non financiers, et dont les opérations de répartition et les opérations financières sont séparées de celles de leurs propriétaires.

Sous-emploi

Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : - elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles (qu'elles recherchent effectivement un travail supplémentaire ou non) ; - elles travaillent à temps complet mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps. Le sous-emploi se mesure à l'aide de l'enquête Emploi.

Statut d'emploi

La notion de statut ne s'applique qu'à la population active ayant un emploi. Elle permet, pour l'ensemble des actifs ayant un emploi, de distinguer de manière systématique les personnes à leur compte des salariés et, au sein de ceux-ci, ceux qui travaillent respectivement dans les secteurs privé, public ou semi-public :

* Salariés :- salariés du secteur privé ; - salariés de la Fonction publique (Etat, collectivités locales, fonction publique hospitalière) ; - salariés des entreprises publiques ou nationales et de la sécurité sociale.

* Non-salariés : - indépendants sans salarié ; - employeurs ; - aides familiaux.

Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale correspondante.

Taux de chômage

Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). On peut calculer un taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge. De la même manière se calculent des taux de chômage par sexe, par PCS, par région, par nationalité, par niveau de diplôme ...

Taux de création d'entreprises

Rapport du nombre des créations d'entreprises d'une année au stock d'entreprises au 1er janvier de cette même année.

Taux de défaillance d'entreprises

Rapport entre le nombre de défaillances observées l'année n et le stock d'entreprises au premier janvier de cette même année n.

Taux d'emploi

Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre.

Unité de collecte

On appelle unité de collecte (uc) une unité auprès de laquelle on collecte les informations nécessaires à la production statistique, en la recueillant en général par l'intermédiaire d'une enquête statistique ou de données issues de fichiers administratifs.

Unité statistique

Une unité statistique est une unité d'observation ou de mesure pour laquelle des données sont recueillies ou dérivées. L'unité statistique est donc l'élément de base pour compiler et tabuler les données statistiques. Il est important de préciser l'unité statistique quand on publie des résultats : ainsi, le pourcentage d'individus appartenant à des ménages de 4 personnes n'a pas la même signification que le pourcentage de ménages de 4 personnes. Une caractéristique importante de l'unité statistique réside ainsi dans le fait qu'elle concerne le côté " résultat " du processus statistique ; c'est la brique élémentaire du calcul des agrégats statistiques. L'unité statistique peut être distincte de l'unité de collecte : ainsi, on peut collecter une information sur l'unité statistique " salariés " en sélectionnant un échantillon d'établissements et en récupérant l'information cherchée sur tout ou partie des salariés travaillant dans ces établissements.

Unité urbaine

L'unité urbaine est une commune ou un ensemble de communes qui comporte sur son territoire une zone bâtie d'au moins 2 000 habitants où aucune habitation n'est séparée de la plus proche de plus de 200 mètres. En outre, chaque commune concernée possède plus de la moitié de sa population dans cette zone bâtie. Si l'unité urbaine s'étend sur plusieurs communes, l'ensemble de ces communes forme une agglomération multicommunale ou agglomération urbaine. Si l'unité urbaine s'étend sur une seule commune, elle est dénommée ville isolée.

Valeur ajoutée

Solde du compte de production. Elle est égale à la valeur de la production diminuée de la consommation intermédiaire.

Ville

Les villes et agglomérations urbaines, désignées aussi sous le terme unique d'unité urbaine, dont la délimitation est fondée sur le seul critère de continuité de l'habitat, peuvent être constituées : - de deux ou plusieurs communes, c'est-à-dire d'une ville centre et de sa banlieue (exceptionnellement de plusieurs villes-centres), sur le territoire desquelles une zone agglomérée contient plus de 2 000 habitants ; une telle unité urbaine porte alors le nom d'agglomération multicommunale ; - d'une seule commune, dont la population agglomérée compte au moins 2 000 habitants ; une telle commune est dite ville isolée ou plus communément ville. Une première délimitation des villes et agglomérations urbaines a été réalisée à l'occasion du recensement de 1954. De nouvelles unités urbaines ont été constituées lors des recensements de 1962, 1968, 1975, 1982, 1990 et 1999.

Ville-centre

Une ville-centre d'unité urbaine multicommunale (ou d'agglomération multicommunale) est définie comme suit. Si une commune abrite plus de 50% de la population de l'unité urbaine, elle est seule ville-centre. Sinon, toutes les communes qui ont une population supérieure à 50% de la commune la plus peuplée, ainsi que cette dernière, sont villes-centres. Les communes urbaines qui ne sont pas villes-centres constituent la banlieue de l'agglomération multicommunale.

Zone d'emploi

Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Effectué conjointement par l'Insee et les services statistiques du Ministère du Travail, le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur l'emploi et son environnement. Les déplacements domicile-travail constituent la variable de base pour la détermination de ce zonage. Le découpage respecte nécessairement les limites régionales, et le plus souvent les limites cantonales (et donc *a fortiori* départementales). Il était recommandé de ne pas créer de zones réunissant moins de 25 000 actifs. Défini pour la France métropolitaine, il comporte actuellement 348 zones.

REVUE DE PRESSE

<http://www.ladepeche.fr/article/2013/06/26/1658921-midi-pyrenees-veut-mobiliser-troupes-faveur-emploi.html>

Midi-Pyrénées veut mobiliser ses troupes en faveur de l'emploi

Publié le 26/06/2013 à 08:54, Mis à jour le 26/06/2013 à 10:54



Social

Un seul mot d'ordre, l'emploi ! Le Conseil économique, social et environnemental régional réunissait hier 250 acteurs économiques, sociaux et associatifs. Avec onze propositions en matière d'emploi durable.

Branle-bas de combat pour l'emploi. Le Conseil économique, social et environnemental de Midi-Pyrénées et son président Jean-Louis Chauzy réunissaient hier à l'hôtel de Région, en présence de Martin Malvy, l'ensemble des acteurs économiques et sociaux de Midi-Pyrénées pour ouvrir des pistes en faveur du développement économique, de la formation, ainsi que la recherche de nouveaux gisements d'emplois. Une concentration d'experts assistait à plusieurs tables rondes, tandis que l'invité du jour était Jean Louis Beffa. L'ancien patron de Saint-Gobain est l'auteur d'un rapport pour relancer la croissance par une politique industrielle. Un document sous la forme d'une trentaine de propositions qui lui avait été commandé par François Hollande et la chancelière Merkel. «Malgré la présence d'industries fortes dans notre région, plus particulièrement dans l'aéronautique, le spatial, les systèmes embarqués, la santé... le chômage ne cesse d'augmenter !

Plus de 80.000 postes vacants

Il y a trente ans, Midi-Pyrénées comptait 100 000 demandeurs d'emploi. Ils sont 232 000 aujourd'hui et près de 6 000 jeunes sortent de l'appareil de formation sans qualification», expliquait Jean-Louis Chauzy. En France, le chômage touche plus durement les plus jeunes (22,9 % des actifs de 15 à 24 ans), les ouvriers (13,5 %) et les moins diplômés (15,3 %). Dans le même temps, comme une source d'optimisme, 82 500 postes restent disponibles.

À l'heure où les Régions voient leurs compétences renforcées en matière d'orientation, de formation, le CESER plaide pour un «nouveau dialogue territorial». «Il est temps de rendre l'ensemble du système plus lisible pour l'utilisateur, tant en termes de dispositifs que de financements», souligne encore le Conseil économique et social qui a émis onze propositions concrètes et pratiques en matière d'emploi durable, notamment sur la question de la gestion prévisionnelle des emplois et son pilotage territorial.

Recueilli par J.-M.D.



Midi-Pyrénées lance une grande mobilisation sur l'emploi

Grand Sud. Tous les acteurs économiques de la région étaient réunis hier sur l'emploi. Invité, Jean-Louis BEFFA, ancien patron de Saint Gobain. Interview.

La Dépêche du Midi. Mercredi 26 juin 2013

«Le redémarrage économique passe par l'entreprise»

Qu'êtes-vous venu dire aux acteurs territoriaux réunis à ce grand forum sur l'emploi régional ? Dans une région, il y a toujours deux forces à développer. La première doit s'exercer sur l'ensemble du tissu des PME pour arriver à les faire grossir. Des actions régionalisées doivent être conduites à travers la future banque de l'industrie, avec l'implication aussi du conseil régional. Il y a énormément à faire. Il faut que le gouvernement en soit en permanence conscient. Je me félicite de voir que le Président de la République, dans ce que je pourrais appeler l'An II de son action, prête beaucoup plus d'attention aux entreprises. Les Français doivent le savoir : il n'y aura pas assez d'argent pour payer à la fois les retraités et les fonctionnaires si, à côté, il n'y a pas des entreprises prospères capables de créer de la valeur ajoutée. Cette réalité n'est pas assez dite dans l'enseignement dispensé dans les lycées et collèges. L'argent indispensable pour satisfaire nos besoins ne peut être généré que par l'activité économique des entreprises.

Vous replacez donc l'entreprise au cœur du redémarrage économique ?

Pour que les entreprises se portent bien, il faut qu'il y ait du capital rémunéré convenablement. Mais il faut aussi du personnel que l'on forme, que l'on associe avec une relation sociale de fidélité. C'est pour cela que je reste très favorable au dialogue social dans les grandes entreprises (dans les petites, celui-ci s'organise naturellement). A ce sujet, il a été bon d'intégrer des représentants des syndicats, des élus, du personnel, dans les conseils d'administration des entreprises. Jusqu'alors, nous avons fait énormément pour protéger le consommateur, il faut maintenant penser au producteur, renverser la vapeur. On a un peu trop accumulé les charges sur le dos de ceux qui produisent. Quand je vois les défis qui nous attendent, la concurrence des pays émergents où je me rends souvent, nous devons nous montrer plus solidaires et nous rassembler beaucoup plus autour des entreprises qui sont les premières créatrices d'emploi.

Vous restez un défenseur du dialogue social dans l'entreprise ?

Je suis pour un capitalisme d'ayants droit et non pas un capitalisme purement financier de type anglo-saxon. Il faut qu'il y ait des actionnaires de long terme, avec un personnel qui joue son rôle dans la gestion des entreprises. Et je me méfie du discours libéral. Midi-Pyrénées a la chance immense de bénéficier des atouts de l'aéronautique. Mais n'oublions pas le rôle qu'a joué l'État en portant Airbus sur les fonts baptismaux, en veillant à en faire une entreprise franco-allemande. N'écoutons pas les gens qui disent : laissons faire le marché, soyons des libéraux et le bonheur vous sera donné par surcroît... Airbus en est un contre-exemple parfait.

Recueilli par J.-M.D.



Communiqué de presse de Jean-Louis CHAUZY

Président du Conseil Economique Social et Environnemental
Régional Midi-Pyrénées

Toulouse, le 25 juin 2013

L'appel du 25 juin 2013 à Toulouse Mobilisation générale en faveur de l'emploi, de la formation professionnelle et du développement économique dans les territoires de Midi-Pyrénées

Le CESER a réuni aujourd'hui l'ensemble des acteurs économiques et sociaux des territoires de Midi-Pyrénées avec les Conseils de développement des pays et des agglomérations, afin d'appeler à la mobilisation de tous en faveur d'un seul sujet, qui préoccupe l'ensemble des Français, jeunes et moins jeunes, femmes et hommes : l'emploi. En France, le chômage touche plus durement les plus jeunes (22,9% des actifs de 15 à 24 ans), les ouvriers (13,5%) et les moins diplômés (15,3%).

Or, n'oublions pas que c'est l'emploi qui permet à chacun, non seulement,

de subvenir à ses besoins et ceux de sa famille, mais qui crée aussi du lien social entre les individus et de l'inclusion sociale en intégrant chacun d'entre nous dans la société. Et cette solidarité nous en avons besoin !

Cette mobilisation est, tout d'abord, l'occasion de faire passer un message fort : **la lutte contre le chômage de masse et l'emploi précaire qui touchent davantage les femmes et les jeunes, surtout lorsqu'ils n'ont ni diplôme, ni qualification.**

Malgré la présence d'industries fortes dans notre région, plus particulièrement dans les domaines de l'aéronautique, du spatial, des systèmes embarqués, de la santé, la résistance de l'agriculture et de l'agroalimentaire, le chômage ne cesse d'augmenter ! Il y a trente ans, Midi-Pyrénées comptait 100 000 demandeurs d'emplois, ils sont 232 000 aujourd'hui et près de 6 000 jeunes sortent de l'appareil de formation sans qualification.

Cette mobilisation est aussi le moyen de **créer une nouvelle dynamique entre l'ensemble des acteurs locaux – partenaires sociaux, collectivités publiques, conseils de développement et organismes associés - qui ont toute leur place à trouver dans cette organisation des politiques de l'emploi dans les territoires, particulièrement au niveau de la zone d'emploi.** Toutefois, le CESER rappelle son attachement au rôle de l'Etat qui a la responsabilité de la conduite de la politique économique et sociale ainsi que la défense de l'emploi, en partenariat avec les collectivités.

Le CESER appelle à la mobilisation pour un nouveau dialogue territorial

Il est temps, aujourd'hui et maintenant, de rendre l'ensemble du système plus lisible pour l'utilisateur tant en terme de dispositifs que de financements. **Le développement économique et équilibré de notre territoire passe aussi par le dialogue social territorial** ; le CESER en était déjà intimement convaincu, et après être allé largement et à plusieurs reprises à la rencontre des acteurs des territoires, son sentiment n'en a été que davantage renforcé.

Après de nombreux avis en faveur de l'industrie en région : la nouvelle chimie, l'aéronautique, la filière bois, une stratégie industrielle au travers des PME-PMI, l'agriculture et l'agroalimentaire, le soutien aux pôles de compétitivité et les investissements d'avenir, l'écosystème de l'innovation, le CESER adopte aujourd'hui un rapport sur « l'emploi durable ».

Le CESER fait 11 propositions concrètes et pratiques en matière d'emploi durable, notamment sur la question de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de son pilotage territorial. S'exprimant le 12 juin 2012 devant le CESE de la République et tous les Présidents de Conseils Economique sociaux et environnementaux régionaux, le Chef de l'Etat demandait que la force de propositions de ces Assemblées Consultatives soit mieux utilisée, mieux organisée... le 25 juin 2013, nous demandons de passer aux actes ! Il en va du modèle de société que nous souhaitons fonder et surtout des valeurs et des principes que nous souhaitons transmettre à notre jeunesse, avenir de notre nation et de nos territoires.

Le CESER Midi-Pyrénées est heureux d'avoir rassemblé 250 grands acteurs économiques, sociaux et associatifs de Midi-Pyrénées pour une grande mobilisation régionale pour le développement économique, la formation et les nouveaux gisements d'emplois en Midi-Pyrénées.

Cette manifestation parrainée par Jean-Louis BEFFA, Président d'Honneur de Saint-Gobain, introduite par Martin Malvy, Président du Conseil Régional de Midi-Pyrénées et conclue par le Préfet de Région est une contribution du CESER Midi-Pyrénées au rassemblement de tous les acteurs en faveur de l'emploi.
