

Document de travail n°9

Les tendances de l'emploi en France et en Europe à la mi-2009



Coe-Rexecode

JUILLET 2009

Ce document de travail a été réalisé



**Denis
FERRAND**

sous la direction de :

Docteur en économie de l'Université Pierre Mendès-France de Grenoble, Denis FERRAND est Directeur Général de Coe-Rexecode depuis décembre 2008. Il est également directeur de la Conjoncture et des Perspectives.

Après avoir été enseignant chercheur à l'Université de Grenoble et avoir conduit des études de terrain en Thaïlande et Corée du sud dans le cadre de sa thèse de doctorat, Denis FERRAND rejoint Rexecode en 2000 en tant qu'économiste. Il a notamment assuré l'analyse de la conjoncture de la France, de la zone euro et des pays d'Asie émergente.

Il participe au titre d'expert aux travaux de la Commission permanente de concertation pour l'industrie et intervient dans le Groupe technique de la Commission des comptes de la Nation.

Il est chargé du cours d'analyse de la conjoncture à l'Institut Gestion de Patrimoine de l'Université Paris-Dauphine.



**Amandine
BRUN-SCHAMMÉ**

avec la participation de :

Docteur en économie de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, elle rejoint Coe-Rexecode en 2009 après avoir occupé un poste de chargée d'études économiques à la DGTPE au Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie (2001-2004) puis à la Drees au Ministère de la Santé (2004-2009). Elle est chargée des travaux portant sur l'emploi et la protection sociale.

Coe-Rexecode

Direction

Michel DIDIER, président • Jean-Michel BOUSSEMARY, délégué général • Denis FERRAND, directeur général
Alain HENRIOT, directeur délégué • Jacques ANAS, directeur des indicateurs économiques et des modèles statistiques
Gilles KOLEDA, directeur des études • Françoise BOLLOT, directrice de la communication

Conjoncture

Denis FERRAND : *directeur pour la conjoncture et les perspectives*

France, Benelux, Japon, compétitivité, conjoncture de l'industrie • Tél. 01 53 89 20 86 • dferrand@coe-rexecode.fr

Stéphanie CHORT : Espagne, Italie, Amérique latine, compétitivité France • Tél. 01 53 89 20 93 • schort@coe-rexecode.fr

Carole DENEUVE : Allemagne, Pays de l'Est, Europe du Nord, Turquie, immobilier et construction, biens d'équipement •

Tél. 01 53 89 20 74 • cdeneuve@coe-rexecode.fr

Alain HENRIOT : zone euro, Royaume-Uni, échanges mondiaux - Tél. 01 53 20 80 - ahenriot@coe-rexecode.fr

Thuy Van PHAM : Asie émergente, Chine • Tél. 01 53 89 20 96 • vpnam@coe-rexecode.fr

Études et modélisation

Antonin ARLANDIS : télécommunication et macro-économie • Tél. 01 53 89 20 88 • aarlandis@coe-rexecode.fr

Amandine BRUN-SCHAMMÉ : emploi et protection sociale • Tél. 01 53 89 20 81 • abrun-schamme@coe-rexecode.fr

Stéphane CIRIANI : télécommunication et macro-économie • Tél. 01 53 89 20 82 • sciriani@coe-rexecode.fr

Gilles KOLEDA : politique économique, environnement et croissance • Tél. 01 53 89 20 87 • gkoleda@coe-rexecode.fr

David FAURE : environnement • Tél. 01 53 89 20 76 • dfaure@coe-rexecode.fr

Indicateurs, enquêtes et système d'information

Jacques ANAS, *directeur des indicateurs économiques et des modèles statistiques* • 01 53 89 20 89 • janas@coe-rexecode.fr

Dominique DALLE-MOLLE, *États-Unis, Canada, Royaume-Uni, NTIC, matières premières, séries quotid. financières* • 01 53 89 20 95 • ddalle-molle@coe-rexecode.fr

Aurélien HEUZÉ, *enquête Trésorerie, indicateurs Coe-Rexecode*

Marie-Claude KONATÉ, *France, zone euro, Asie, finances publiques, coûts salariaux, construction, commerce intern.* • 01 53 89 20 94 • mckonate@coe-rexecode.fr

Christine RIEFFEL, *autres pays de l'Union européenne, Amérique latine, pays de l'Est, énergie, métaux* • 01 53 89 20 84 • crieffel@coe-rexecode.fr

Documentation, Informatique et site web

Murielle PREVOST • 01 53 89 20 83 • mprevost@coe-rexecode.fr

Fabienne BESSON-LHOSTE • 01 53 89 20 92 • fbesson-lhoste@coe-rexecode.fr

Sylvie FOUTRIER Van LEEUWEN • 01 53 89 20 98 • sfoutrier@coe-rexecode.fr

Dominique DALLE-MOLLE, *réseau informatique* • 01 53 89 20 95 • ddalle-molle@coe-rexecode.fr

Régine GAYET • 01 53 89 20 71 • rgayet@coe-rexecode.fr

Administration et gestion

Maria LAHAYE, *administration générale* • 01 53 89 20 99 • mlahaye@coe-rexecode.fr

Régine GAYET, *imprimerie, relations avec les adhérents* • 01 53 89 20 71 • rgayet@coe-rexecode.fr

Martine GRANGÉ, *secrétariat et publications* • 01 53 89 20 90 • mgrange@coe-rexecode.fr

Françoise SAINT-LOUIS, *secrétariat* • 01 53 89 20 89 • fsaint-louis@coe-rexecode.fr

Conseil d'Administration

Michel DIDIER, *Président* • Jacques-Henri DAVID, *Président d'honneur* • Gérard WORMS, *Président d'honneur* • Pierre SIMON, *co-Président*

Pierre GADONNEIX, *Vice-président* • Antoine GENDRY, *Trésorier*

Administrateurs : Patrick BERNASCONI • Jean-Louis BOUVIER • Michel CICUREL • Jean-François CIRELLI • Philippe CITERNE

Martine CLEMENT • Jean DESAZARS de MONTGAILHARD • Xavier FELS • Eric HAYAT • Yvon JACOB • Philippe LAMOUREUX

Philippe LEMOINE • Gérard DE LA MARTINIÈRE • Vivien LEVY GARBOUA • Gilles DE MARGERIE • Gervais PELLISSIER

Jean-François PILLIARD • Vincent REMAY • Didier RIDORET • Frédéric SAINT-GEOURS • Guy SALZGEBER • Jean-Charles SIMON

Jean-François VEYSSET • Bruno WEYMULLER

Sommaire

Introduction	3
Le contenu en emploi de la croissance en France est proche de la moyenne européenne	6
Le recul de l'emploi a été plus faible que celui de la production	7
Recul des gains de productivité apparente du travail	8
Le recul de l'emploi concerne quasiment l'ensemble des secteurs	11
La part de l'emploi public dans l'emploi total se stabilise en France comme dans la zone euro	12
Le taux d'emploi avait atteint un pic en Europe en 2008, il devrait désormais reculer	14
Légère progression de la durée hebdomadaire du travail en France en 2008, stabilité en Europe	15
La durée annuelle du travail par personne reste plus faible en France que dans la zone euro	16
Les tensions sur les marchés du travail ont disparu en France	17
La remontée du chômage est rapide en France comme en zone euro	19
Les rémunérations ont progressé un peu moins vite en France que dans la zone euro en 2008	21
Le recul de l'emploi en France pourrait se poursuivre jusqu'au début de l'année prochaine	22

Introduction

Ce document présente notre point annuel sur les tendances de l'emploi en France et en zone euro. Il est complété dans sa seconde partie par une analyse des principaux dispositifs de politique économique mis en œuvre en France afin de limiter la montée du chômage et faciliter le retour à l'emploi.

L'emploi a commencé à se contracter au deuxième trimestre 2008 en France et dans l'ensemble de la zone euro. Ce retournement s'est amplifié en fin d'année dernière sous l'effet de la récession. En France, le niveau moyen des effectifs employés dans l'ensemble de l'économie au cours du premier trimestre 2009 est en repli de 200 000 par rapport à son niveau du premier trimestre 2008, soit un recul de 0,8 % durant cette période selon les estimations fournies par les comptes nationaux. En zone euro, le recul des effectifs employés dans l'ensemble de l'économie est de deux millions entre les premiers trimestres 2008 et 2009, soit un recul de 1,3 % des effectifs. En France comme dans l'ensemble de la zone euro, la baisse des effectifs employés s'est étendue à quasiment l'ensemble des secteurs.

Le recul des effectifs employés est moins fort lors de la récession actuelle que lors des précédentes récessions. Ce recul est également moins prononcé que celui du niveau du PIB. Cette situation est originale par rapport aux précédentes récessions durant lesquelles le recul de l'emploi total avait été d'une ampleur équivalente à celui du niveau du PIB. En 1992-1993, le recul de l'emploi total en France avait été de 1,2 % un an après l'entrée en récession pour un recul du PIB de 1,3 % sur la même période. En 1974, les reculs respectifs de l'emploi et du PIB étaient de 1,4 %. Depuis le printemps 2008, le niveau du PIB s'est contracté en France de 3,2 % et le recul des effectifs a été limité à 0,8 %. Ces observations s'appliquent également à l'ensemble de la zone euro.

Plusieurs éléments expliquent ce faible recul relatif de l'emploi. Le recul de l'activité a été très soudain et très accusé en fin d'année dernière et encore au début 2009, exerçant un effet de surprise, les effectifs n'ont pu être ajustés immédiatement à la baisse de l'activité. Dans un premier temps, l'espoir que cette récession demeure passagère a également prévalu. Enfin, les chefs d'entreprise ont été confrontés à d'importantes difficultés de recrutement lors de la précédente phase de croissance de la production. Cette situation a pu les inviter à maintenir le plus longtemps possible dans l'emploi un personnel qu'ils avaient difficilement embauché précédemment. Enfin, l'extension du recours au chômage partiel a permis une flexibilité accrue des effectifs et a limité le recul de l'emploi, les salariés au chômage partiel étant toujours comptabilisés dans les effectifs.

Notre scénario macroéconomique pour la France retient pour hypothèse centrale un rebond d'activité qui pourrait intervenir d'ici la fin de l'année sous l'effet de l'arrêt du déstockage et de la montée en puissance des plans de relance. Le PIB reculerait alors de 2,5 % en moyenne sur l'ensemble de l'année. Il progresserait de 1,5 % en 2010.

Même dans ce scénario de rebond de la production, le recul de l'emploi devrait se poursuivre au moins jusqu'à la fin de l'année. Le recul des effectifs employés entre les quatrièmes trimestres 2008 et 2009 serait d'un peu plus de 550 000 en 2009 (-2,2 % des effectifs totaux). Les effectifs se stabiliseraient en 2010. Le nombre de demandeurs d'emploi (de catégorie A) progresserait jusqu'au second semestre 2010 pour atteindre 2,85 millions fin 2010, contre 2 millions début 2008. Ce nombre est actuellement de 2,54 millions. Le taux de chômage au sens du BIT atteindrait la ligne de 10 % fin 2009 avant de se stabiliser, soit une augmentation d'un peu moins de 3 points par rapport à son niveau du début de l'année 2008.

Plusieurs dispositifs de politique de l'emploi ont été mis en place en France afin de limiter la montée du chômage. Les résultats de ces dispositifs sont modestes jusqu'à présent. Au terme du premier trimestre 2009, le nombre d'emplois aidés est inférieur au niveau qu'il avait atteint un an plus tôt, au début de la récession. Le développement des CRP (conventions de reclassement personnalisé) et des CTP (contrats de transition professionnelle) vise à faciliter l'évolution des parcours professionnels des personnes licenciées économiquement. Ces deux types de conventions sont mises en place pour les entreprises de moins de 1 000 salariés qui ne sont pas astreintes à l'obligation de reclassement de leur personnel en cas de licenciement économique. Elles permettent aux salariés concernés de bénéficier d'un accompagnement dans leur projet de reclassement. Ces conventions ne s'appliquent jusqu'à présent qu'à des effectifs réduits. Les CTP sont mises en place à titre expérimental dans vingt bassins d'emploi. Ces derniers n'emploient qu'un peu plus de 6 % des effectifs totaux en France métropolitaine. Le nombre de conventions de reclassement personnalisé a progressé au cours des derniers mois. 45 000 CRP ont été signées depuis le début de l'année, soit un peu plus de 13 % de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A intervenue depuis la fin de l'année dernière. Ces conventions sont des outils adaptés pour une sécurisation des parcours professionnels. Toutefois, outre le coût élevé du dispositif, elles ne sont pas une garantie de retour à l'emploi. En 2008, environ 25 % des salariés ayant bénéficié d'une convention de reclassement étaient toujours à la recherche d'un emploi au terme de cette convention.

Les jeunes étant plus souvent embauchés en CDD ou en intérim que le reste de la population, ils constituent une population très exposée aux mouvements de la conjoncture. Des dispositifs spécifiques en faveur de l'emploi des jeunes ont été adoptés récemment afin d'apporter des réponses à leurs difficultés d'insertion sur le marché du travail. Ils visent notamment au développement des contrats d'apprentissage et à orienter les jeunes vers des parcours professionnalisants. Ils permettraient d'inverser la tendance au recul du nombre de formations en alternance. Au terme du premier trimestre 2009, le nombre de bénéficiaires de ces formations se replie de 11 000 par rapport à la fin du premier trimestre 2008 (-1,4 %).

Outre une insertion plus difficile des jeunes sur le marché du travail en France relativement à l'ensemble des pays de l'OCDE, la France se distingue également par un taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans plus faible que celui de la zone euro. Cette divergence s'accroît. Le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé au cours des dernières années dans l'ensemble de la zone euro pour ressortir à 44,4 % en 2008 quand il ne fait que stagner en France à hauteur d'environ 38 %. Il a gagné près de 15 points en Allemagne en l'espace de cinq ans, notamment en raison de la mise en œuvre de dispositifs visant à retarder l'âge de départ à la retraite. Ce dernier est relativement stable un peu au-dessus de 59 ans en France. Il est supérieur à 61 ans dans la zone euro où il progresse depuis 2004. Il a rejoint la ligne de 62 ans en Allemagne.

Les tendances de l'emploi en France et en Europe à la mi-2009

L'emploi s'est retourné à la baisse à partir du printemps dernier en Europe comme en France. Ce retournement s'est brutalement amplifié en fin d'année 2008 et début 2009 sous l'effet de la profonde récession que traverse l'économie européenne.

En France, ce retournement vient interrompre une période de progression de l'emploi qui s'était amorcée en 2003 et qui s'était progressivement amplifiée jusqu'en 2007. Le rythme des créations nettes d'emplois avait été soutenu tout au long de 2007 (1,3 % de croissance en moyenne annuelle pour l'ensemble des effectifs, soit 324 000 créations nettes d'emplois) puis à nouveau au premier trimestre 2008. Cette tendance s'est brutalement infléchie à partir du deuxième trimestre.

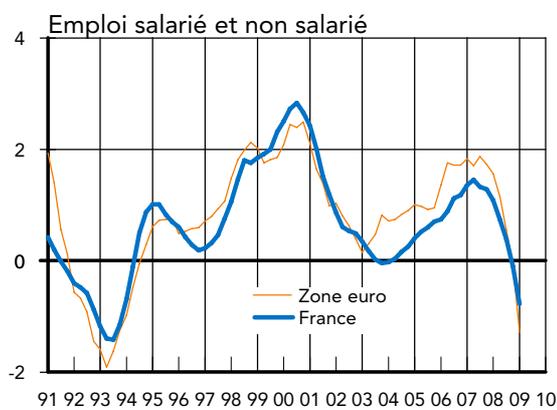
En France, le niveau moyen des effectifs employés dans l'ensemble de l'économie au cours du premier trimestre 2009 est en repli de 200 000 par rapport à son niveau du premier trimestre 2008, soit un recul de 0,8 % durant cette période selon les estimations fournies par les comptes nationaux trimestriels. En zone euro, le recul des effectifs employés dans l'ensemble de l'économie est de deux millions entre les premiers trimestres 2008 et 2009, soit un recul de 1,3 % des effectifs.

Les effectifs salariés du secteur marchand non agricole (61,4 % de l'emploi total), qui sont les plus exposés aux mouvements de la conjoncture, ont reculé de 277 000 entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2009 en France, soit un recul de 1,7 %. Ce recul s'est accéléré en début d'année. Les effectifs salariés employés dans le secteur marchand durant le premier trimestre sont inférieurs de 162 000 à leur niveau moyen du quatrième trimestre 2008.

Les évolutions ont été quasi-simultanées dans l'ensemble de la zone euro. Le pic de l'emploi a été atteint au deuxième trimestre 2008. Depuis l'entrée en récession, le niveau de l'emploi total dans la zone euro a reculé de 2 millions (soit un recul de 1,3 % des effectifs) et de 2,8 millions dans l'Union européenne à 27 pays (-0,9 %).

Cette observation générale masque toutefois des trajectoires divergentes selon les pays. L'emploi continue de résister en Allemagne. Au premier trimestre 2009, l'emploi total en Allemagne s'inscrit même en très légère progression par rapport à son niveau du premier trimestre 2008, en dépit d'une récession plus marquée en Allemagne que dans l'ensemble de la zone euro (-6,9 % sur un an au premier trimestre pour le PIB allemand contre -4,8 % dans la zone euro). L'emploi en Belgique se

**Emploi total en France et en zone euro
(variation sur un an, en %)**



Sources : INSEE, comptes nationaux, BCE

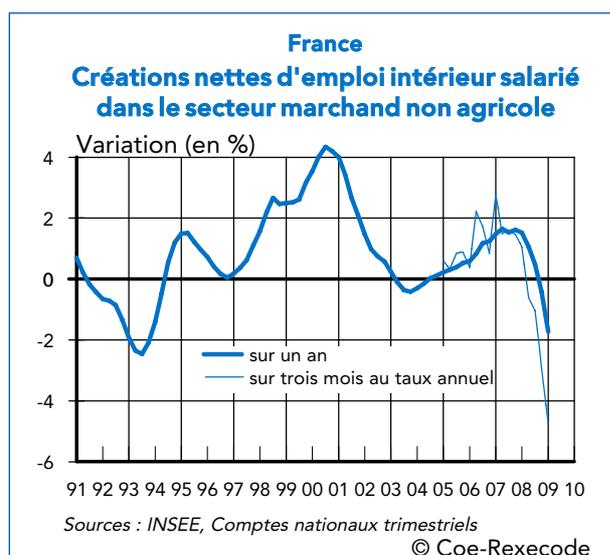
© Coe-Rexecode

Créations d'emplois en France
(variation en milliers d'emplois au quatrième trimestre de chaque année par rapport au quatrième trimestre de l'année précédente)

En milliers	2004	2005	2006	2007	2008
Emploi total	64	178	294	325	-22
Agriculture	-3	-15	-24	-40	-4
Emploi salarié	5	-3	-7	-7	-4
Emploi non salarié	-8	-12	-17	-33	0
Secteur marchand non agricole	42	121	220	284	-38
Emploi salarié	16	85	190	253	-63
dont emplois aidés*	41	42	-25	-76	-89
Emploi non salarié	26	36	30	31	25
Secteur non marchand	27	73	96	65	36
Emploi salarié	17	64	89	60	30
dont emplois aidés	-92	-20	21	-42	-63
Emploi non salarié	10	9	7	5	6
Taux de chômage au sens du BIT (en %)	8,9	9,0	8,3	7,4	7,6
Chômeurs au sens du BIT	50	45	-170	-239	87

* hors formation continue
Sources : Insee, comptes nationaux pour l'emploi
Dares pour les emplois aidés et le nombre de chômeurs

situé également début 2009 à un niveau supérieur à celui inscrit début 2008, malgré le recul de 3 % du PIB en volume intervenu entre-temps. Hormis ces deux cas particuliers, la contraction des effectifs est très prononcée dans l'ensemble des autres



pays européens. C'est notamment le cas de l'Espagne où le recul de l'emploi total est de 1,3 million en l'espace d'un an, soit un recul des effectifs supérieur à 6,4 %. Plus de 30 % de ce recul de l'emploi en Espagne s'explique par le repli des effectifs dans le secteur de la construction. Parmi les principaux pays européens, le solde des variations nettes d'emploi est négatif à hauteur de 300 000 emplois au Royaume-Uni en l'espace d'un an (-1,1 % au premier trimestre 2009 par rapport au premier trimestre 2008) et un peu moins de 200 000 en Italie (-0,8 %).

Le contenu en emploi de la croissance en France est proche de la moyenne européenne

Le contenu en emploi de la croissance est un indicateur permettant de comparer les performances des pays en termes d'évolution de l'emploi et d'évaluer sa « réactivité » aux tendances de la production. Cet indicateur est le rapport entre le

taux d'accroissement de l'emploi et celui du PIB en volume. Le contenu en emploi de la croissance n'a de sens que lorsque la croissance économique et la variation de l'emploi sont tous deux significativement de même sens, ce qui limite beaucoup la valeur de l'indicateur. Plutôt que de l'observer sur une seule année, il est également préférable d'observer son niveau moyen sur une période pluri-annuelle.

De 2003 à 2008, lors de la dernière phase de progression des effectifs employés, le contenu en emploi de la croissance en France a été un peu inférieur à celui observé pour l'ensemble de la zone euro. Il a été de 0,4 en France entre 2003 et 2008, comme en Allemagne. Il a été de 0,6 dans la zone euro et de 0,7 si l'on considère un agrégat européen hors Allemagne et France. En 2007, lors du précédent pic de créations d'emplois et en dépit de la poursuite du recul du nombre d'emplois aidés alors constaté, le contenu en emploi de la croissance avait retrouvé, en France le niveau moyen observé pour l'ensemble de la zone euro, signe d'un meilleur fonctionnement du marché du travail.

Le recul de l'emploi a été plus faible que celui de la production

Cette tendance à l'alignement de la sensibilité de l'évolution de l'emploi sur les standards européens s'observe également dans la phase récessive actuelle. Au-delà des spécificités nationales précédentes, l'ampleur du recul de l'emploi en France

est comparable à celle qui s'observe dans la zone euro, une fois corrigée des écarts de contraction du niveau du PIB. Le rapport entre l'évolution sur un an de l'emploi intérieur total (-0,8 % en France entre les premiers trimestres 2008 et 2009) et celle du PIB (-3,2 % sur un an) s'inscrit à 0,25. Ce rapport est de 0,26 dans la zone euro dans son ensemble. Le recul du nombre total d'emplois n'a ainsi pas été exceptionnellement élevé en France par rapport à l'ensemble des économies européennes, compte tenu des évolutions relatives de l'activité. Parmi les grandes économies européennes, c'est en Espagne que ce ratio est le plus élevé (2,1). C'est aussi dans ce pays, à l'exception de l'Italie, que le contenu en emploi de la croissance s'était révélé le plus fort de 2003 à 2008 (0,9).

En France, l'ampleur de la baisse des effectifs a été jusqu'à présent moins prononcée que cela n'avait été le cas lors de la précédente récession. Au premier trimestre 1993, soit un an après l'entrée en récession, le solde des mouvements d'emploi était négatif à hauteur d'un peu moins de 300 000 emplois (1,2 % des effectifs totaux). Pourtant, la récession avait été moins forte que la récession actuelle. Un an après l'entrée en récession au deuxième trimestre 1992, le recul du niveau du PIB en France était en effet de 1,2 %. Lors de la récession de 1974, le recul des effectifs totaux avait été de 1,4 % un an après l'entrée en récession pour un recul du PIB de 1,3 % sur la même période. Corrigée de l'ampleur de la contraction de l'activité, l'ajustement à la baisse des effectifs dans la phase récessive actuelle a ainsi été plus

	Contenu en emploi de la croissance (taux d'accroissement annuel moyen, en %)								
	Emploi (a)			PIB (b)			Contenu en emploi de la croissance (a/b)		
	France	Allemagne	Zone euro	France	Allemagne	Zone euro	France	Allemagne	Zone euro
1973-2008	0,5	0,5	0,7	2,2	2,0	2,3	0,2	0,2	0,3
1982-2008	0,6	0,6	0,9	2,1	2,1	2,3	0,3	0,3	0,4
1982-1992	0,3	1,1	0,8	2,3	3,1	2,7	0,1	0,4	0,3
1993-1997	0,5	-0,1	0,4	1,9	1,8	2,3	0,2	-0,1	0,2
1998-2002	1,8	0,8	1,7	2,5	1,6	2,5	0,7	0,5	0,7
2003-2008	0,9	0,6	1,3	2,1	1,6	2,1	0,4	0,4	0,6

Source : calculs Coe-Rexecode depuis Comptes nationaux

faible que celui qui avait été observé lors des précédentes phases récessives.

L'observation ne change pas si la comparaison est effectuée sur un champ plus restreint. Le recul de l'emploi salarié dans le secteur marchand en France depuis le premier trimestre 2008 (dernier point haut du PIB) a été de 1,8 % selon les comptes nationaux. Dans le même temps, le volume de la valeur ajoutée de ces mêmes branches a reculé de 4,5 %. Le rapport de la baisse des effectifs salariés marchands à celle de la valeur ajoutée des branches marchandes s'inscrit ainsi à 0,4. Lors de la récession de 1992-93, l'emploi salarié marchand avait reculé de 2,7 % entre le premier trimestre 1992 et le deuxième trimestre 1993. Dans le même temps, la valeur ajoutée des branches marchandes avait reculé de 1,9 %, soit un rapport de 1,4 entre ces deux évolutions. De plus, en 1974 et surtout en 1992-93, la baisse de l'emploi s'était amorcée avant l'entrée en récession de l'économie française. A l'inverse, l'emploi progressait encore vivement lors du trimestre ayant précédé la récession actuelle. L'emploi avait ensuite peine à retrouver son niveau préalable à la crise. Lors de la récession de 1974, il l'avait retrouvé au terme de deux années. Il avait fallu

plus de quatre ans pour qu'il retrouve son niveau antérieur à la crise de 1992-93.

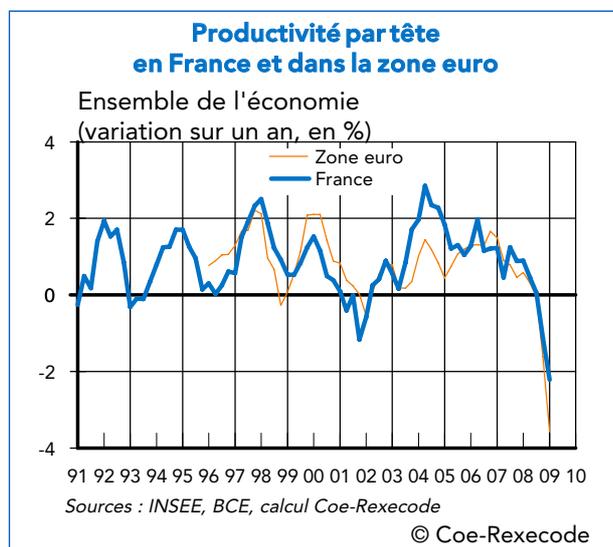
Le constat d'un ajustement de l'emploi à l'activité moins marqué dans la récession actuelle que lors des précédents épisodes récessifs s'applique également à la zone euro. En 1992-93, le PIB en volume de la zone euro s'était contracté de 1,6 % entre son pic (atteint au premier trimestre 1992) et son creux inscrit un an plus tard. Dans le même temps, le recul de l'emploi total avait été de 1,8 %, soit un rapport de 1,1. Dans la période actuelle, rappelons que le PIB a reculé de 4,8 % en glissement sur un an en zone euro et l'emploi total de 1,3 %, soit un rapport de 0,3.

Recul des gains de productivité apparente du travail

Le « faible » ajustement relatif du niveau de l'emploi à l'évolution de l'activité traduit un recul des gains de productivité apparente du travail. Estimée à partir du rapport du volume du PIB à l'emploi intérieur total, la productivité apparente du travail recule au premier trimestre en zone euro

Evolution de l'emploi lors de la récession de 1993 et lors de la récession actuelle				
Variation en % un an après le début de la récession				
	Récession de 1993			
	Emploi total (a)	PIB (b)	Ratio Emploi/PIB (a/b)	Date du pic d'activité
Allemagne	-1,4	-2,0	0,7	1e trim. 1992
Espagne	-3,2	-2,8	1,1	" 1992
France	-1,2	-1,2	0,9	" 1992
Italie	-2,3	-1,3	1,7	" 1992
Royaume-Uni	-2,8	-2,2	1,3	2e trim. 1990
Zone Euro	-1,6	-1,7	1,0	1e trim. 1992
Récession actuelle (1er trimestre 2009/1er trimestre 2008)				
	Emploi total (a)	PIB (b)	Ratio Emploi/PIB (a/b)	Date du pic d'activité
Allemagne	0,1	-6,9	0,0	1e trim. 2008
Espagne	-6,4	-3,0	2,1	" 2008
France	-0,8	-3,2	0,3	" 2008
Italie	-0,8	-5,9	0,1	" 2008
Royaume-Uni	-1,1	-4,1	0,3	" 2008
Zone Euro	-1,3	-4,8	0,3	" 2008

Source : calculs Coe-Rexecode depuis Comptes nationaux



au rythme de 3,6 % en glissement sur un an et même de 13,5 % en rythme annuel au cours du

dernier trimestre connu (comparativement au trimestre précédent). Le recul des gains de productivité du travail est estimé à 2,2 % sur un an en France dans l'ensemble de l'économie au premier trimestre. Un tel recul n'a jamais été observé par le passé. Cette situation devrait peser sur l'évolution des résultats des sociétés.

Ce calcul de productivité apparente est effectué en rapportant le volume de l'activité aux effectifs employés. Or la période récente a été notamment marquée par un recours accru au chômage partiel. Ainsi en Allemagne, le chômage partiel concerne 1,4 million de personnes en mai. Un an plus tôt ce nombre était de 50 000 environ. En France, un peu plus de 180 000 salariés seraient concernées par le chômage partiel selon l'enquête Emploi, soit 0,7 % des effectifs totaux. Cette proportion était de 0,1 % au premier trimestre 2008. Il est ainsi

Evolution nette du nombre d'emplois salariés et non salariés par grands secteurs en France					
Variation en milliers d'emplois au quatrième trimestre de chaque année par rapport au quatrième trimestre de l'année précédente					
	2004	2005	2006	2007	2008
Emploi total	64	178	294	325	-22
Agriculture	-3	-15	-24	-40	-4
Secteur marchand non agricole	42	121	220	284	-38
Industrie manufacturière (y. c. IAA)	-111	-59	-61	-44	-56
Industries agro-alimentaires	-16	5	-3	-8	-4
Biens de consommation	-29	-21	-19	-14	-17
Automobiles	-4	-2	-13	-8	-11
Biens d'équipements	-26	-2	7	1	2
Industries des biens interméd.	-36	-39	-33	-15	-26
Energie	1	-1	0	-4	-2
Bâtiment et travaux publics	35	66	74	92	31
Services	117	115	208	263	-36
Commerce	11	-19	-17	53	-9
Transports	-4	-11	17	24	10
Services financiers	4	6	2	19	-1
Services immobiliers	7	17	3	12	-2
Services aux entreprises	70	68	139	91	-66
dont interim	31	25	19	27	-139
Services aux particuliers	29	54	64	64	32
Services non marchands	27	73	96	65	36
Education, santé et action sociale	51	56	111	92	23
Administration	-24	17	-15	-21	7

Source : Insee, comptes nationaux trimestriels

probable que le nombre d'heures de travail effectuées ait reculé plus fortement que les effectifs employés. Nous ne disposons pas d'estimations fiables du nombre d'heures à l'échelle européenne. En France, les premières estimations disponibles pour le premier trimestre montrent un recul du nombre d'heures travaillées dans le secteur marchand non agricole proche de celui observé pour les effectifs de ce même secteur (-1,9 % contr - 1,8 %). Le recul de la productivité apparente du travail mesurée à partir du nombre d'heures effectuées dans le secteur marchand est ainsi quasiment identique (- 2,6 % sur un an) à celui qui s'observe pour la productivité apparente du travail mesurée à partir des effectifs employés.

Au cours de la période précédente, les gains de productivité apparente du travail en France sont ressortis aux environs de 1,2 % par an entre 2003

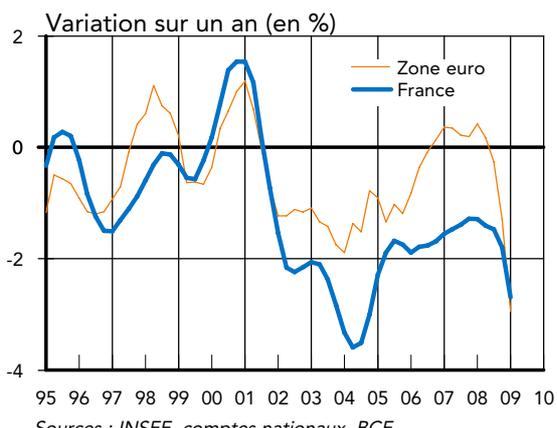
et 2008. Ils ont été de 0,9 % par an en zone euro au cours de la même période. Ce rythme est inférieur à la tendance longue des gains de productivité apparente du travail, estimée à 1,4 % par an de 1982 à 2008. Durant les années 1980, ils ressortaient encore à 2 % par an. Une partie du ralentissement tendanciel des gains de productivité du travail s'expliquerait par la dynamique sectorielle. Les secteurs qui ont le plus fortement contribué aux créations d'emplois au cours des dernières années (bâtiment et travaux publics ainsi que les services personnels) sont également ceux qui ont à la fois les plus faibles niveaux relatifs de productivité par tête et les plus faibles gains tendanciels de productivité (mesurés par le rapport de la valeur ajoutée en volume du secteur à ses effectifs). On constate par ailleurs que ces secteurs à faibles gains de productivité sont également ceux affichant les croissances économiques les plus fortes.

Emploi salarié dans les secteurs concurrentiels en France à la fin du premier trimestre 2009

	milliers	Variation (en milliers)		Variation (en %)	
		sur un an	sur un trimestre	sur un an	sur un trimestre
Ensemble des secteurs concurrentiels	17 820	-344	-188	-1,9	-1,0
Secteurs principalement marchands dont :	15 697	-376	-193	-2,3	-1,2
Industrie dont :	3 554	-114	-53	-3,1	-1,5
Industries agricoles alimentaires	550	-5	-2	-0,8	-0,4
Industries biens consommation	545	-27	-11	-4,7	-2,0
Industrie automobile	251	-13	-6	-5,0	-2,2
Industries des biens d'équipement	765	-8	-7	-1,1	-0,9
Industries des biens intermédiaires	1 218	-60	-26	-4,7	-2,1
Energie	226	-2	-1	-0,7	-0,5
Construction	1 476	-10	-10	-0,7	-0,7
Tertiaire principalement marchand dont :	10 667	-252	-129	-2,3	-1,2
Commerce	3 051	-30	-14	-1,0	-0,5
Transports	1 100	-11	-12	-1,0	-1,1
Activités financières	740	-9	-5	-1,2	-0,6
Activités immobilières	286	-13	-6	-4,5	-2,1
Services aux entreprises dont	3 299	-215	-85	-6,1	-2,5
Intérim	436	-227	-81	-34,3	-15,6
Services aux particuliers	2 191	26	-7	1,2	-0,3
Secteurs principalement non marchands dont :	2 123	32	5	1,5	0,2
Education, santé (hors emploi public)	1 621	29	6	1,8	0,4
Administrations (hors emploi public)	502	3	-1	0,6	-0,2

Source : Dares

Effectifs totaux dans l'industrie en France et en zone euro



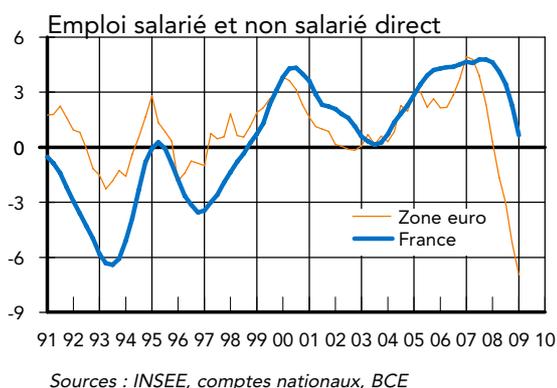
Le recul de l'emploi concerne quasiment l'ensemble des secteurs

En 2007, les créations nettes d'emplois (salariés et non salariés) en France avaient été fortement concentrées dans les secteurs de la construction (92 000 emplois en plus sur un total de 325 000 créations nettes d'emplois), des services aux entreprises (64 000 hors intérim) et des services aux particuliers (64 000 également). Ces trois secteurs avaient créé en 2007 au total environ 220 000 emplois nets, soit 68 % de l'ensemble des créations nettes d'emplois. Ces trois secteurs ne représentent pourtant que 30 % de l'emploi fin 2008. Cette tendance s'est poursuivie en 2008, le secteur du bâtiment et des travaux publics ayant créé 31 000 emplois salariés et non salariés durant l'année écoulée. 32 000 emplois ont été créés dans le secteur des services aux particuliers et environ 30 000 l'ont été dans le secteur des services aux entreprises (hors intérim).

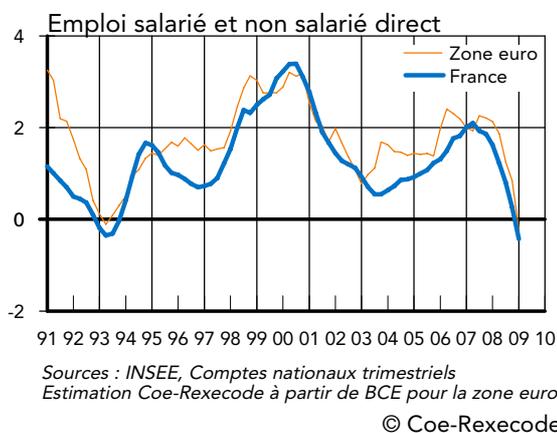
Importants pourvoyeurs de créations nettes d'emplois, ces trois secteurs sont également ceux qui ont connu les plus faibles reculs relatifs de leurs effectifs au cours des quatre derniers trimestres.

L'emploi salarié marchand recule de 2,3 % sur un an à la fin du premier trimestre 2009 par rapport à la fin du premier trimestre 2008 selon les estimations de la Dares. Il est de près de 5 % en rythme annuel à la fin du premier trimestre par rapport à son niveau de la fin 2008. Le recul de l'emploi salarié dans la construction ressort pour sa part à 0,7 % sur un an. Il est stable dans le secteur des services aux entreprises (hors intérim) comme dans celui des services aux particuliers. En revanche, la chute de l'emploi salarié a été exceptionnellement brutale dans l'intérim (-34 % sur un

Créations nettes d'emploi intérieur dans le secteur de la construction en France et en zone euro (variation sur un an, en %)



Créations nettes d'emploi intérieur dans l'ensemble des services en France et en zone euro (variation sur un an, en %)



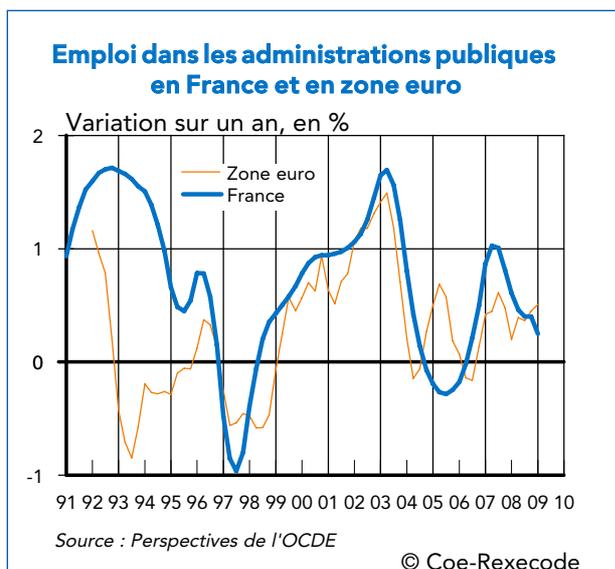
an au premier trimestre 2009 par rapport au même trimestre de l'année 2008), dans l'industrie automobile (-5 %), celle des biens de consommation (-4,7 %) ou encore dans les activités immobilières (-4,5 %), autant de secteurs dans lesquels la chute s'est encore accentuée au premier trimestre par rapport au dernier trimestre 2008. Point plus favorable en revanche, le recul de l'emploi dans l'intérim a paru se modérer au cours du mois d'avril, dernier point connu, avec un recul limité à 0,3 % par rapport au mois de mars. Il a même légèrement progressé en mai par rapport à avril.

Les tendances sectorielles de l'emploi en France divergent quelque peu de celles observées dans l'ensemble de la zone euro. En premier lieu, le recul des effectifs salariés du secteur de la construction apparaît bien moins prononcé en France qu'il ne l'est dans l'ensemble de l'économie européenne. Il recule de 6,9 % en glissement sur un an dans la zone euro, principalement en relation avec la chute des effectifs employés en Espagne.

Contrairement, à la tendance observée en zone euro, l'emploi dans l'industrie en France est resté orienté à la baisse, y compris lors de la phase de croissance observée de 2004 à 2007. En revanche, l'ampleur du recul des effectifs qui s'observe en

France et en zone euro dans les secteurs industriels est désormais proche, de l'ordre de 3 % en glissement sur un an. Elle tend à s'accélérer en France comme en zone euro en début d'année. Depuis un point haut inscrit début 2001, le recul des effectifs est de 630 000 emplois dans les secteurs industriels en France, soit 15 % des effectifs.

L'observation relative aux activités de services est plus délicate, d'importantes différences de champ intervenant entre les pays concernés. L'emploi salarié dans ce secteur recule en France au terme du premier trimestre au rythme de 2,3 % par rapport à la fin du premier trimestre 2008. Il s'agit du plus vif recul jamais observé dans ce secteur d'activité. Une partie de ce recul s'explique toutefois par la chute de l'activité de l'intérim qui consiste en fait à des emplois dans des secteurs pouvant se situer hors de la sphère de l'emploi tertiaire proprement dite. Dans l'ensemble de la zone euro, l'emploi dans les services s'inscrit également en recul (260 000 postes nets dans le secteur au premier trimestre par rapport au niveau de l'emploi observé un an plus tôt). Il s'agit de la plus forte baisse en nombre d'effectifs observée depuis 1993 dans la zone euro. Le recul de l'emploi dans les services est plus marqué en France que dans la zone euro.



La part de l'emploi public dans l'emploi total se stabilise en France comme dans la zone euro

Après l'avoir régulièrement dépassé au cours des deux dernières années, la progression des effectifs des administrations publiques serait devenue légèrement moindre en France comparativement à la zone euro au cours des douze derniers mois selon les estimations fournies par l'OCDE. L'utilisation du conditionnel s'impose, les effectifs de la fonction publique n'étant connu de manière précise qu'avec retard.

Le poids des effectifs de l'administration publique en France reste nettement supérieur à celui observé dans l'ensemble de la zone euro. Ce n'est

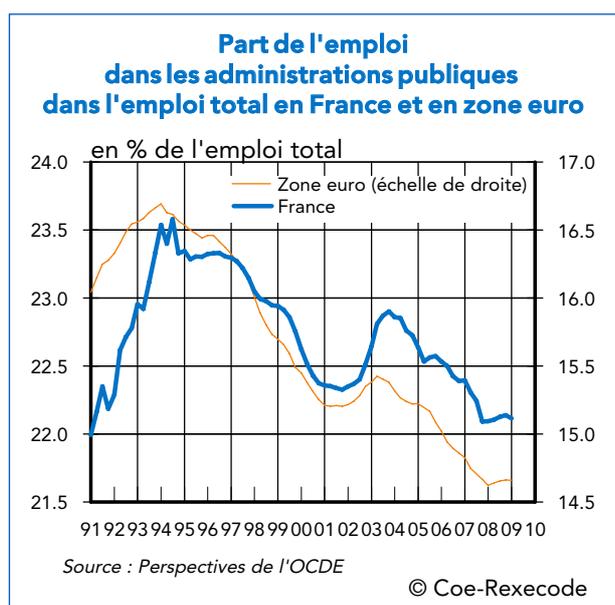
**Effectifs de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière en fin d'année
(hors emplois aidés)**

Effectifs en milliers	1984	1996	2000	2002	2004	2005	2006	Evolution 1996-2006 (en %)
Fonction publique de l'Etat	2 278	2 401	2 472	2 531	2 543	2 543	2 524	5,1
Fonction publique territoriale	1 104	1 255	1 372	1 463	1 574	1 613	1 662	32,4
Fonction publique hospitalière *	748	859	899	940	1 002	1 024	1 014	18,0
Ensemble de la fonction publique	4 129	4 522	4 743	4 934	5 119	5 180	5 201	15,0
Emploi salarié dans le secteur marchand non agricole	13 041	13 567	14 901	15 499	15 461	15 518	15 666	15,5
Emploi total	22 292	23 189	24 779	25 344	25 405	25 520	25 713	10,9
Part de la fonction publique dans l'emploi total (en %)	18,8	20,3	19,6	19,5	20,1	20,3	20,2	

Source : Rapport annuel de la fonction publique - Observatoire de la fonction publique, DGAFP
* y compris les non-titulaires sur crédits de remplacement

en fait pas tant l'écart qu'il convient d'observer que les dérives relatives de ces poids. Depuis 2003, et dans un contexte de reprise progressive des créations nettes d'emplois, le poids des effectifs des administrations publiques dans l'emploi total a reculé de 0,7 point en France comme dans la zone euro selon les estimations de l'OCDE.

Le ralentissement de l'emploi dans les administrations publiques en France au cours de la période



récente reflète notamment le recul du nombre d'emplois aidés dans le secteur principalement non marchand. Au premier trimestre 2009, le nombre d'emplois aidés dans le secteur non marchand ressort à 192 200, en recul de 42 000 par rapport à son niveau du début 2008 et de près de 120 000 postes depuis son précédent point haut inscrit début 2007.

En revanche, le retournement à la baisse des effectifs du secteur marchand et la relance annoncée des créations nettes d'emplois aidés dans le secteur non marchand pourrait se traduire au cours de l'exercice 2009 par une remontée progressive de la part des effectifs employés par les administrations publiques.

Par ailleurs, la « règle » du non-remplacement d'un fonctionnaire d'Etat sur deux partant à la retraite n'est pas intégralement appliquée. Le nombre de départs en retraite attendus dans la fonction publique d'Etat n'est pas connu avec précision année après année. Les estimations fournies par le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) retiennent cependant que les départs annuels en retraite de fonctionnaires d'Etat seront compris entre 100 000 en 2007 et 80 000 en 2013. Les suppressions de 34 000 postes pré-annoncées pour 2010 (après un recul des effectifs mesurés en équivalent temps plein de 30 600 en projet de loi

de finances pour 2009) restent inférieures à l'objectif affiché d'un non-remplacement d'un fonctionnaire d'Etat sur deux partant à la retraite. Aucun objectif du même ordre ne paraît ressortir des administrations publiques locales.

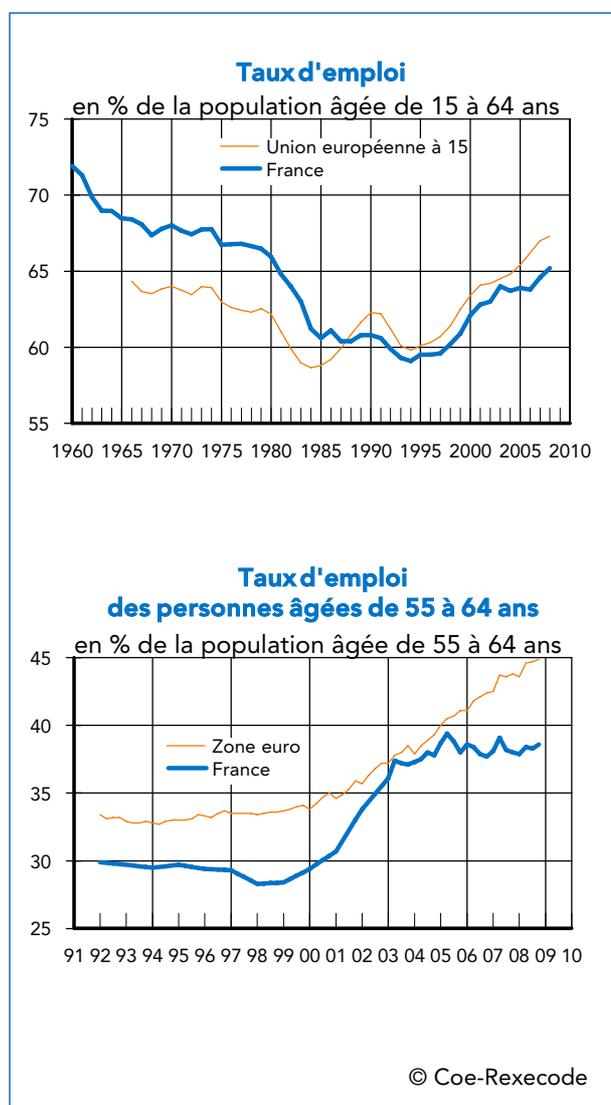
Selon les estimations fournies dans le cadre du rapport annuel sur la fonction publique, les effectifs de la fonction publique d'Etat auraient reculé en 2006, dernière année connue, de 19 000 postes. Cette baisse s'explique notamment par des transferts de compétences en faveur des collectivités territoriales. A l'inverse de la situation observée pour l'administration centrale, les effectifs de ces dernières sont toujours orientés à la hausse. Ils ont progressé de 49 000 postes en 2006. Depuis 2002, la stagnation des effectifs dans la fonction publique d'Etat à hauteur d'environ 2,5 millions de fonctionnaires s'est accompagnée d'une progression de 13,6 % des effectifs de la fonction publique territoriale (sous l'effet notamment de transferts de compétences et d'effectifs de l'Etat vers les collectivités locales) et de 7,8 % des effectifs de la fonction publique hospitalière.

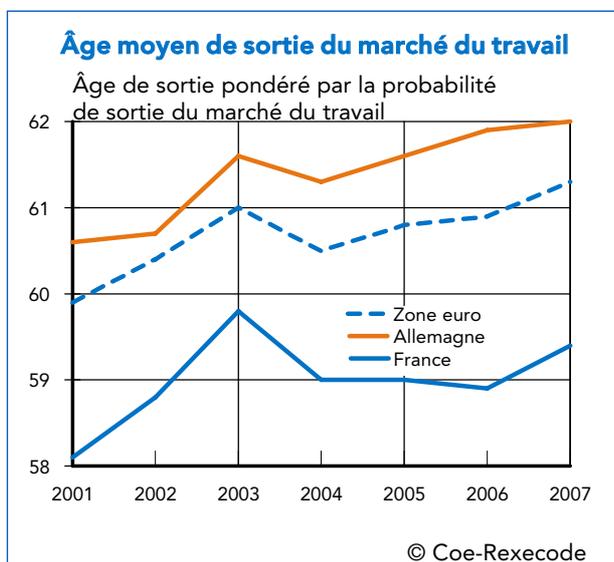
Le taux d'emploi avait atteint un pic en Europe en 2008, il devrait désormais reculer

Jusqu'au début de l'année 2008, les créations nettes d'emplois en France comme en Europe avaient été assez nombreuses pour permettre une nouvelle progression du taux d'emploi, c'est-à-dire de la proportion de personnes ayant un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi en France est ainsi passé de 64,6 % en 2007 à 65,2 % en 2008. En termes absolus, la France reste caractérisée par un faible niveau du taux d'emploi comparativement à la moyenne de l'Union européenne qui ressort à 65,9 %, un niveau encore inférieur de 4,1 points à l'objectif inscrit dans l'Agenda de Lisbonne. Il est de 66,1 % dans la zone euro. L'objectif de Lisbonne a été atteint en Allemagne, dont le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans s'inscrit en 2008 à hauteur de 70,7 %. Parmi les principaux pays européens, seuls l'Italie et

l'Espagne affichent des taux d'emploi inférieurs à celui de la France.

Le retard pris par la France s'explique principalement par le décrochage relatif du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans. Alors que ce taux stagne en France aux environs de 38 %, il s'est à nouveau approché du seuil de 50 % dans l'Union européenne (47,4 % en 2008 et 44,4 % dans la zone euro). Il ressort à 55 % en Allemagne où il a gagné près de quinze points en l'espace de cinq ans, sous l'effet de la mise en œuvre de



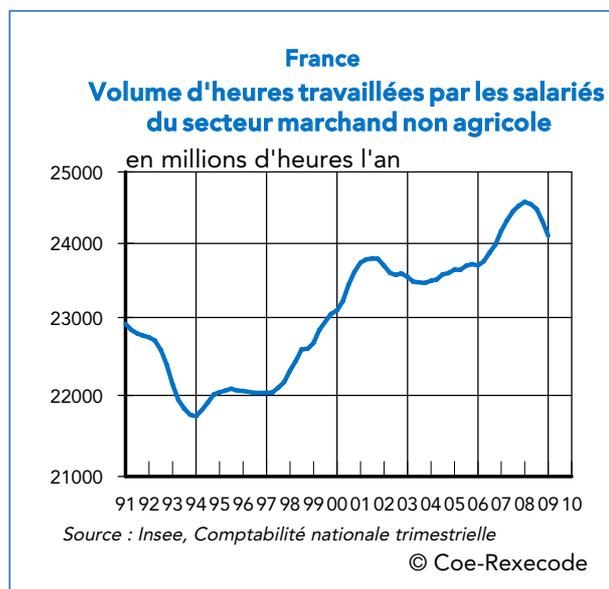


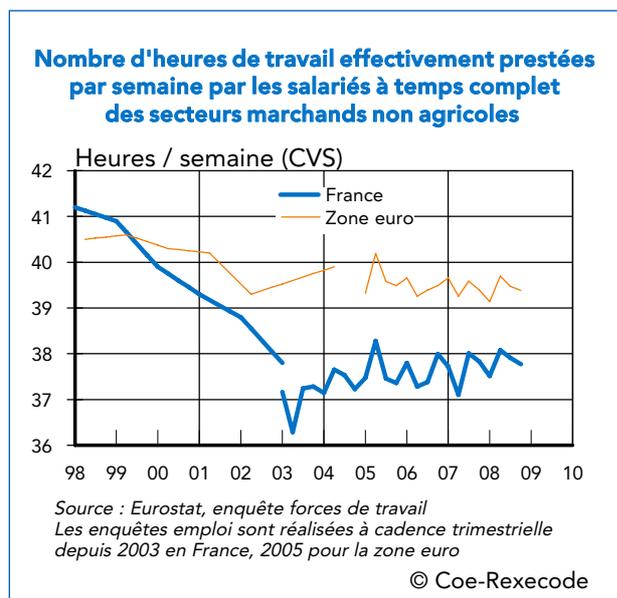
dispositifs visant à retarder l'âge de départ à la retraite. L'âge moyen de départ à la retraite reste inférieur à 60 ans en France (59,4 ans en 2007 selon les estimations d'Eurostat). Il s'inscrit en recul par rapport à son niveau de 2003 principalement en raison des départs anticipés à la retraite pour les salariés justifiant de quarante années de cotisations à la retraite. Dans la zone euro, l'âge moyen de départ à la retraite est de 61,3 ans. Il est de 62 ans en Allemagne.

Le taux d'emploi de personnes âgées de 15 à 24 ans reste pour sa part particulièrement bas en France où il s'inscrit à hauteur de 32,2 % en moyenne en 2008 contre 37 % en zone euro. Seule l'Italie affiche en 2008, un taux d'emploi des jeunes plus faible que celui de la France. Il se contracte rapidement en Espagne sous l'effet du violent retournement de l'emploi qui est à l'œuvre dans la péninsule ibérique. Il s'inscrit en revanche à plus de 65 % aux Pays-Bas et au Danemark et il s'est rapproché de la ligne de 47 % en Allemagne.

Légère progression de la durée hebdomadaire du travail en France en 2008, stabilité en Europe

En matière d'évaluation des heures travaillées, il existe de nombreux indicateurs qui correspondent aux différentes façons d'apprécier la durée du travail. On peut tout d'abord s'intéresser aux champs d'activité. Le champ de référence le plus souvent utilisé est le secteur marchand non agricole. Il s'agit plus précisément des secteurs « essentiellement marchands » non agricoles. Ils comprennent l'industrie et les services, et excluent les administrations publiques, le secteur éducatif et la santé, secteurs dit « non marchands ». On peut s'intéresser à l'emploi salarié, qui est la statistique la plus regardée, tandis que l'emploi total inclut également les non salariés et les indépendants. Les résultats sont différents car les indépendants





travaillent beaucoup plus longtemps que les salariés. La statistique des heures travaillées peut inclure le temps partiel ou être restreinte aux seules personnes travaillant à temps complet ce qui correspond au cas de référence. La notion de durée hebdomadaire effective travaillée correspond aux heures de travail effectuées au cours d'une semaine de référence, elle se distingue de la durée habituelle, représentative d'une semaine-type qui n'intègre pas les heures supplémentaires.

En 2007 (dernière année connue), le volume d'heures travaillées dans l'ensemble de l'économie est supérieur de 2,1 % au-dessus de son niveau de 2001 en France. Cette légère progression s'opère en dépit de la poursuite du recul de la durée du travail par salarié (-1,1 % entre 2001 et 2007). Pour le secteur principalement marchand, le volume d'heures travaillées par les salariés a inscrit un sommet début 2008 avant de se retourner à la baisse sous l'effet du recul de l'emploi. Estimée à partir du rapport du volume des heures travaillées par les salariés du secteur principalement marchand aux effectifs salariés de ce même secteur, la durée du travail aurait atteint un pic à la fin de l'année 2007 avant de reculer légèrement durant la seconde partie de 2008.

Selon les estimations issues de l'enquête « Forces de travail » diffusée par Eurostat, le nombre moyen d'heures de travail effectivement prestées par semaine par l'ensemble des salariés à temps complet en France aurait progressé de 0,5 % en 2008 par rapport à 2007. Il s'agit de la première augmentation annuelle de ce nombre d'heures depuis 1998. Il s'établit à 37,8 heures par semaine en France en 2008, contre 40,7 heures dix ans plus tôt. Selon cette même enquête, le nombre moyen d'heures des salariés à temps complet dans l'ensemble de la zone euro serait resté quasiment stable en 2008 à hauteur de 39,4 heures par semaine (contre 39,9 heures dix ans plus tôt). Il est également stable depuis plus de dix ans en Allemagne aux environs de 41 heures par semaine. Le nombre d'heures prestées par semaine par les salariés à temps partiel (17 % de l'emploi total en France) aurait pour sa part légèrement reculé en France en 2008. Sur plus longue période, il est relativement stable à hauteur d'un peu moins de 23 heures par semaine. Le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel en zone euro est un peu plus faible (20,1 heures). Un peu moins de 20 % des salariés de la zone euro sont employés à temps partiel en 2008.

La durée annuelle du travail par personne reste plus faible en France que dans la zone euro

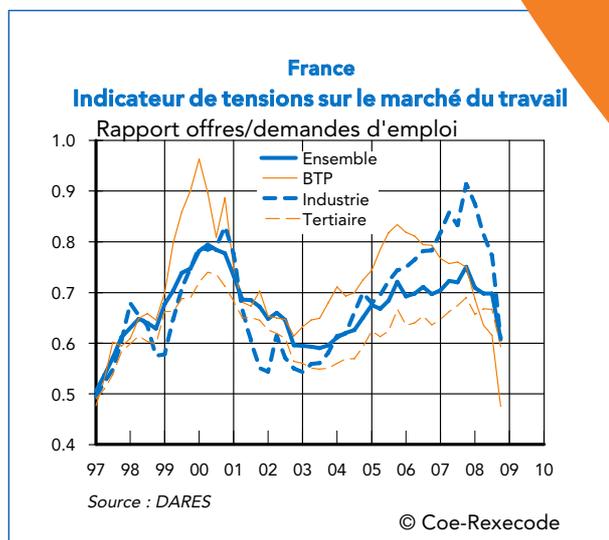
Les dernières estimations fournies par l'OCDE font état d'un nombre d'heures travaillées par emploi en France de 1 561 heures pour l'année 2007 (1 457 heures pour les seuls salariés). Cette durée annuelle est une moyenne pour l'ensemble des travailleurs à temps complet et à temps partiel. Elle résulte donc de deux facteurs distincts, la durée du travail à temps plein et la proportion du nombre de travailleurs à temps partiel.

Ainsi que le souligne l'OCDE, la disparité des sources utilisées gêne la comparaison internationale des niveaux pour une année donnée. Ces indications s'avèrent en fait plus précieuses pour l'analyse des comparaisons de tendances dans le

temps. Dans l'ensemble, les pays européens ont vu la durée annuelle du travail individuel se réduire. La France s'inscrit dans cette tendance. Les heures effectuées par emploi (salarié et non salarié) ont baissé en France depuis 2000 à un rythme proche de celui observé dans l'ensemble de la zone euro.

Une estimation de la durée moyenne hebdomadaire habituelle du travail dans l'emploi principal est également fournie par l'OCDE. Il apparaît que parmi les pays de la zone euro, c'est en France que cette durée (calculée sur les seuls salariés à temps plein) est la plus faible, à l'exception des Pays-Bas. Entre 2007 et 2008, elle a légèrement progressé en France (+ 0,3 % selon l'OCDE et +0,5 % selon les enquêtes « forces de travail »).

Au total, les données disponibles sur l'évaluation de la durée hebdomadaire du travail en 2008 suggèrent que celle-ci aurait légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Cette légère augmentation peut être mise en relation avec la mise en œuvre à partir d'octobre 2007 du dispositif d'exonération de cotisations sociales et la défiscalisation des heures supplémentaires. L'impact de cette mesure sur l'évolution de la durée du travail demeure délicat à apprécier, le nombre d'heures supplémentaires réalisées avant la mise en application de cette mesure étant mal connu. Jusqu'à la fin de l'année dernière, le nombre d'heures supplémentaires était orienté à la hausse. Fin 2008, un peu plus de 185 millions d'heures supplémentaires avaient été déclarées, soit 23 % de plus qu'un an plus tôt. Cette progression s'est interrompue au premier trimestre 2009 quand le nombre d'heures supplémentaires (non corrigé par un coefficient de variations saisonnières) a reculé de 11,2 % par rapport à son niveau du trimestre précédent. Ce recul reflète probablement en partie les conséquences de la récession sur l'emploi. Il s'explique également en partie par un comportement saisonnier dont il est toutefois encore difficile d'évaluer l'ampleur de manière précise.



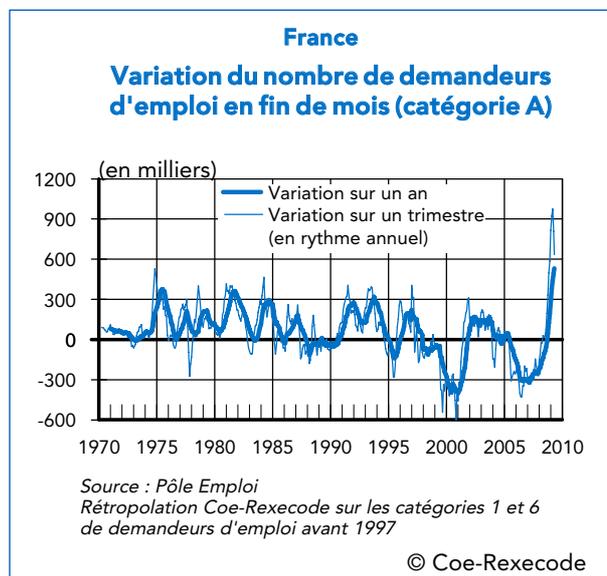
Les tensions sur les marchés du travail ont disparu en France

Le dynamisme passé de l'emploi s'était opéré en France comme en Europe sur fond de difficultés accrues de recrutement. Au deuxième trimestre 2008, un peu moins de 40 % des chefs d'entreprise du secteur industriel manufacturier en France déclaraient être confrontés à de telles difficultés et ce pour le recrutement de quelle catégorie de salariés que ce soit. Une enquête de la Banque de France, réalisée dans le secteur industriel en septembre dernier montrait également que plus de la moitié des chefs d'entreprise du secteur industriel n'étaient pas en mesure d'adapter la durée d'utilisation de leurs équipements en cas d'augmentation de la demande et ce principalement en raison du manque de main-d'œuvre qualifiée. Dans le secteur du bâtiment, près de 80 % des chefs d'entreprise déclaraient être confrontés à des difficultés de recrutement début 2008.

Conséquence du retournement de l'emploi et de la montée du nombre de demandeurs d'emplois, ces tensions sur les recrutements se sont désormais

fortement atténuées. Connu jusqu'au quatrième trimestre 2008, le ratio établi entre les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi et le nombre de demandes d'emploi est retombé au voisinage de son précédent point bas touché courant 2003. Une brutale accentuation du nombre de demandeurs d'emploi est intervenue début 2009 de sorte que ce ratio a probablement de nouveau chuté au premier trimestre. Cet indicateur reste partiel dans le sens où il ne prend en compte que les offres d'emploi déposées à Pôle emploi. Son évolution est toutefois significative des tendances de l'offre de travail.

Cette chute de l'indicateur synthétique de tensions concerne l'ensemble des secteurs d'activité. Elle a été très prononcée pour certaines activités comme la mécanique ou le secteur du bâtiment et des travaux publics. C'est dans les secteurs des services aux particuliers et des activités de santé que le recul sur un an de l'indicateur de tensions a été le moins prononcé.



S'il s'inscrit en recul dans la quasi-intégralité des familles professionnelles, cet indicateur reste

Motifs des entrées dans le chômage en catégories A, B, C sur l'ensemble de l'année en France							
En milliers	2000	2004	2005	2006	2007	2008	4 mois 2009 (rythme annuel)
Nombre total d'entrées	4 686	5 446	5 431	5 339	5 353	5 400	6 005
Fin de CDD	1 378	1 466	1 421	1 344	1 351	1 390	1 513
Première entrée	431	421	437	423	361	340	407
Fin de mission d'intérim	335	447	442	454	469	528	561
Licenciement économique	292	349	294	230	197	186	254
Autres licenciements	500	673	698	706	704	694	683
Reprise d'activité	122	192	211	281	347	388	485
Démissions	279	296	280	269	271	265	249
Autres cas	1 350	1 603	1 648	1 630	1 652	1 610	1 853
En % des entrées	36,5	35,1	34,3	33,7	34,0	35,5	34,5
Fin de CDD	29,4	26,9	26,2	25,2	25,2	25,7	25,2
Première entrée	9,2	7,7	8,0	7,9	6,8	6,3	6,8
Fin de mission d'intérim	7,1	8,2	8,1	8,5	8,8	9,8	9,3
Licenciement économique	6,2	6,4	5,4	4,3	3,7	3,4	4,2
Autres licenciements	10,7	12,4	12,9	13,2	13,2	12,9	11,4
Reprise d'activité	2,6	3,5	3,9	5,3	6,5	7,2	8,1
Démissions	6,0	5,4	5,2	5,0	5,1	4,9	4,1
Autres cas	28,8	29,4	30,3	30,5	30,9	29,8	30,8

Sources : DARES, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

supérieur à l'unité dans plusieurs cas. Les offres d'emploi enregistrées sont ainsi supérieures aux demandes d'emploi dans les familles professionnelles de l'agriculture, pour les techniciens et agents de maîtrise des industries électriques-électroniques et de la mécanique, pour les ingénieurs informatiques et pour les métiers de l'hôtellerie-restauration.

La remontée du chômage est rapide en France comme en zone euro

Le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (de catégories A, B, C tenus d'effectuer des démarches de recherche d'emploi) en France a bondi de 563 000 entre mai 2008, date de son précédent point bas, et mai 2009. Il s'inscrit à un peu plus de 3,6 millions de personnes. Pour la seule catégorie A, qui regroupe les demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des recherches d'emploi et qui sont sans emploi, la progression au cours de la même période a été de 532 000. 2,5 millions de personnes

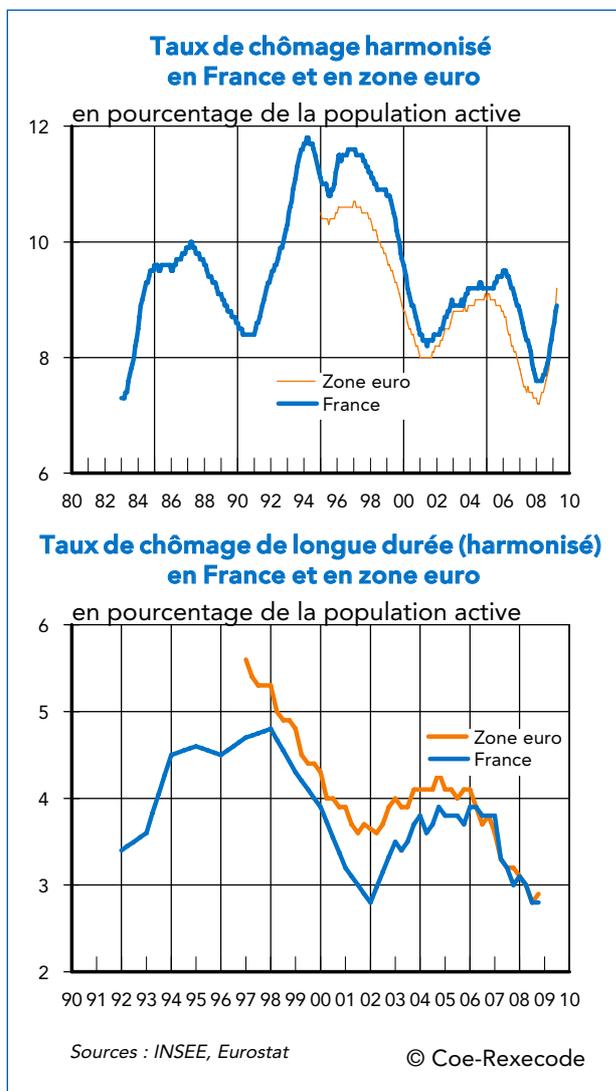
sont sans emploi (y compris de courte durée) en avril 2009 en France métropolitaine. Cette progression s'est brutalement accélérée au cours des cinq premiers mois de l'année. Entre décembre 2008 et mai 2009, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A a bondi au rythme annualisé de 812 000 demandeurs d'emploi en plus. Un tel rythme n'a jamais été observé par le passé. Il est deux fois plus rapide que celui observé lors de la précédente phase de vive accélération du chômage qui était intervenue en 1993.

Au cours des quatre premiers mois de 2009, 2 millions d'entrées à Pôle Emploi ont été enregistrées, soit 6 millions en rythme annuel à comparer avec 5,4 millions d'entrées enregistrées au total en 2008. Dans cet ensemble, les entrées au motif de fins de CDD et de fin de missions d'intérim expliquent 34,5 % de l'ensemble des entrées. Cette proportion était de 35,5 % en 2008 et de 34 % en 2007. La part des entrées au motif de licenciement économique reste faible (4,2 % au cours des quatre premiers mois de 2009), mais elle s'inscrit à la hausse. Cette estimation ne prend pas en compte

Motifs des sorties du chômage en catégories A, B, C sur l'ensemble de l'année en France

En milliers	2000	2004	2005	2006	2007	2008	4 mois 2009 (rythme annuel)
Nombre total de sorties	5 035	5 289	5 475	5 623	5 570	5 186	4 931
Reprise d'emploi	1 439	1 252	1 356	1 421	1 370	1 219	1 053
Stages	407	471	425	398	382	372	341
Cessation d'inscription pour défaut d'actualisation	1 727	2 070	2 153	2 155	2 121	2 000	2 074
Radiations	255	503	502	561	597	571	488
Arrêt des recherches	574	517	537	563	567	508	428
Autres cas	634	476	502	523	534	516	547
En % des sorties							
Reprise d'emploi	28,6	23,7	24,8	25,3	24,6	23,5	21,4
Stages	8,1	8,9	7,8	7,1	6,9	7,2	6,9
Cessation d'inscription pour défaut d'actualisation	34,3	39,1	39,3	38,3	38,1	38,6	42,1
Radiations	5,1	9,5	9,2	10,0	10,7	11,0	9,9
Arrêt des recherches	11,4	9,8	9,8	10,0	10,2	9,8	8,7
Autres cas	12,6	9,0	9,2	9,3	9,6	10,0	11,1

Sources : DARES, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité



l'augmentation rapide du nombre de conventions de reclassement personnalisé qui concernent les salariés soumis à un licenciement économique mais qui ne sont pas comptabilisés pendant la durée de la convention comme demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des démarches actives de recherches d'emploi. Ce dispositif a déjà concerné 45 000 salariés licenciés économiques au cours des quatre premiers mois de 2009 (135 000 en rythme annuel). Ce nombre était de 69 000 pour l'ensemble de l'année 2008 et de 56 000 en 2007.

Pour leur part, les sorties de Pôle Emploi sont retombées à 4,9 millions (en rythme annuel) au cours des quatre premiers mois de 2009, contre 5,2 millions en 2008 et 5,6 millions en 2007. Surtout, les sorties au motif de reprise d'emploi sont tombées à un peu plus de 1 million en rythme annuel au cours des quatre premiers mois de 2009 contre 1,25 million en 2008 et un peu moins de 1,4 million en 2007. Elles ne représentent plus au cours des quatre premiers mois de 2009 que 21,4 % des motifs de sortie contre 23,5 % en 2008 et 24,6 % en 2007. La part des sorties pour cause de défaut d'actualisation des informations a progressé pour sa part à 42 %, le nombre de personnes concernées reste cependant inférieur à celui observé sur l'ensemble de l'année 2007. Il en va de même pour ce qui concerne le nombre de sorties au motif de radiations des listes de chômeurs dont la proportion est retombée en-dessous de 10 % au cours des quatre premiers mois de 2009.

Le nombre de chômeurs au sens du BIT a augmenté de 450 000 en France métropolitaine au cours des douze derniers mois, soit une hausse de 22,5 % en l'espace d'un an au terme du premier trimestre 2009. La progression est un peu plus forte dans l'ensemble de la zone euro, où le nombre de chômeurs s'est accru de 27 % sur un an en avril 2009 (+ 25 % sur un an en mars), soit un accroissement de 2,8 millions de personnes. A elle seule, l'Espagne a connu une augmentation du nombre de demandeurs d'emplois de plus de 1,6 million entre la fin de l'année 2007 et le mois de mai 2009. C'est en Allemagne que le nombre de chômeurs a le moins augmenté (5,1 % sur un an en mai, soit 168 000 chômeurs en plus en l'espace d'un an). Cette estimation ne prend toutefois pas en compte l'évolution du nombre de chômeurs partiels qui concerne près de 1,4 million de salariés en Allemagne en mai 2009.

Le taux de chômage (harmonisé) a progressé de 1,6 point dans l'ensemble de la zone euro au cours des douze derniers mois et de 1,3 point en France. Il ressort à 9,2 % en zone euro et à 8,9 % en France en avril. En l'espace d'un an, il a gagné 9,3 points en Espagne pour ressortir à plus de

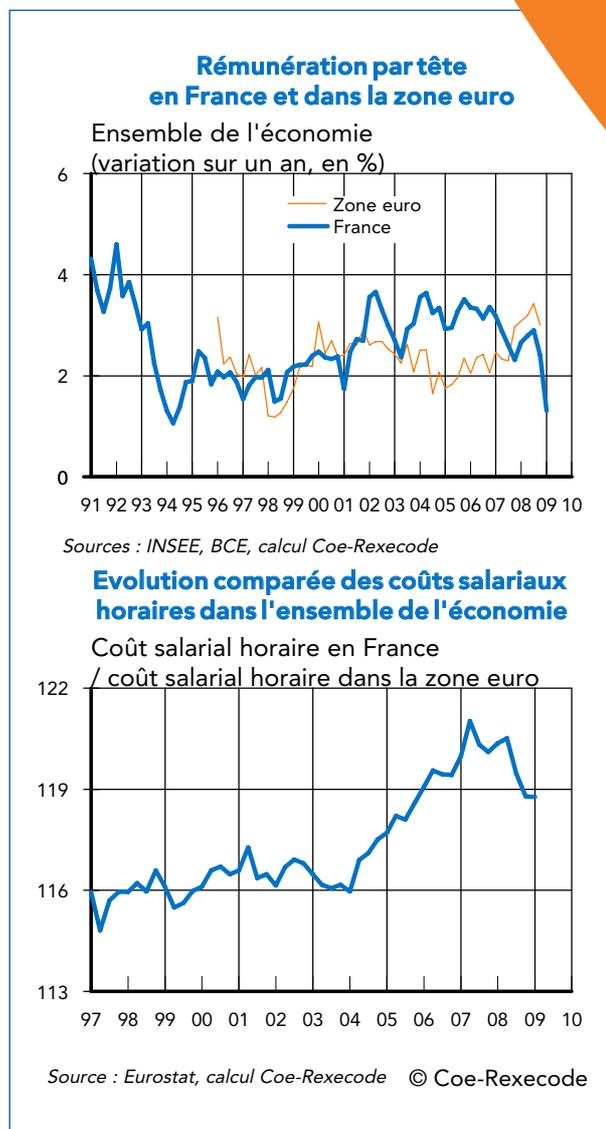
17 %, notamment sous l'effet de l'envolée du taux de chômage des 15-24 ans. En France, ce dernier a regagné 4,2 points pour s'inscrire à 22 % de la population active de cette tranche d'âge (18,5 % en zone euro, en hausse de 3,6 points en l'espace d'un an).

La remontée du chômage ne s'est pas traduite jusqu'à présent dans une remontée du chômage de longue durée. La proportion du nombre de chômeurs inscrits au chômage depuis plus d'un an rapportée à la population active a amorcé une baisse en 2005 en France comme en zone euro. Celle-ci ne s'est pas démentie depuis. Le taux de chômage de longue durée n'est toutefois connu que jusqu'au quatrième trimestre. Il était de 2,8 % en France et de 2,9 % en zone euro.

Les rémunérations ont progressé un peu moins vite en France que dans la zone euro en 2008

Les comparaisons d'évolutions de salaires entre économies restent fragiles. Elles peuvent être appréciées à partir de grandeurs issues des systèmes de comptabilité nationale ou à partir d'enquêtes spécifiques. En particulier, l'enquête réalisée par Eurostat sur l'évolution des coûts horaires de la main d'œuvre constitue la référence en matière d'évolution comparée des coûts de main d'œuvre.

A partir de ces deux approches, il apparaît qu'au cours des derniers trimestres la progression des rémunérations des salariés a été un peu plus lente en France que dans la zone euro. La rémunération par tête dans l'ensemble de l'économie (calculée à partir du rapport de la masse salariale chargée à l'emploi total) progresse de 2,3 % sur un an en fin d'année 2008 en France et de 3 % sur un an en zone euro. Dans le seul champ de l'industrie, la rémunération par tête progresse de 3,3 % sur un an en France et de 3,7 % dans la zone euro. A l'inverse, de 2001 à 2007, la rémunération par tête avait constamment progressé plus rapidement en France par rapport à la zone euro. Au cours de cette période, la rémunération par tête dans l'industrie



en France a crû de près de 25 % contre 20 % en zone euro. Elle a progressé de 23,2 % dans l'ensemble de l'économie au cours de cette même période en France contre 18,2 % en zone euro.

Ces observations sont corroborées par les indications tirées de l'enquête sur les coûts de main d'œuvre. De 2000 à 2007, le coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie en France a progressé plus vite que dans la zone euro (26 % contre 22 %). Cette tendance s'est inversée récem-

ment, le coût horaire en France ayant gagné 2,4 % sur un an au terme du quatrième trimestre 2008 contre 3,8 % pour la zone euro.

Le recul de l'emploi en France pourrait se poursuivre jusqu'au début de l'année prochaine

Notre scénario macro-économique retient que la contraction du PIB en France s'est poursuivie au deuxième trimestre. Elle laisserait ensuite la place à une stabilisation de l'activité avant qu'un rebond temporaire de l'activité se manifeste notamment sous l'effet de l'arrêt du déstockage et de montée en puissance des dépenses programmées dans le cadre du plan de relance. En 2009, le PIB de l'économie française se contracterait de 2,5 % en moyenne annuelle. Il progresserait de 1,5 % en 2010.

Dans ce scénario, le recul de l'emploi devrait se poursuivre. Le repli de l'emploi intérieur total

pourrait accélérer au deuxième trimestre à 210 000 emplois contre 129 000 lors du premier trimestre. Le recul des effectifs s'atténuerait ensuite progressivement pour s'annuler à la mi-2010. Au total, le recul de l'emploi salarié marchand serait de 600 000 entre les quatrième trimestres 2008 et 2009. Il avait déjà été de 63 000 au cours de l'année précédente (source : comptes nationaux trimestriels). Entre le premier trimestre 2008 (date du dernier point haut de l'activité) et la fin de l'année 2009, le recul de l'emploi salarié marchand serait de 4,5 %. L'emploi total pourrait pour sa part reculer de 2,5 % à un rythme proche du recul du PIB qui se produirait au cours de cette même période. En 2010, l'emploi se stabiliserait avant de progresser faiblement en fin d'année. 28 000 emplois nets pourraient être créés courant 2010.

Notre modélisation économétrique de l'évolution de l'emploi marchand retient pour sa part des évolutions moins défavorables que celle que nous retenons. Nous utilisons un modèle à correction d'erreurs qui revient à estimer l'évolution de l'emploi en

Perspectives du marché du travail en France											
	2008	2009	2010	2009				2010			
	(moyenne annuelle)			1	2	3	4	1	2	3	4
PIB en volume (variation, en %, taux annuel)	0,3	-2,5	1,5	-4,8	-1,8	0,3	4,0	1,8	1,2	0,7	1,0
Emploi salarié marchand (en milliers)	16018	15525	15354	15776	15571	15407	15346	15338	15346	15358	15373
Variation (en milliers)	106	-493	-171	-162	-205	-163	-62	-8	8	12	15
Emploi intérieur total (en milliers)	25841	25407	25238	25659	25449	25289	25230	25223	25230	25243	25258
Variation (milliers)	136	-434	-169	-129	-210	-160	-59	-8	8	12	15
Nombre de chômeurs au sens du BIT (en milliers)	2 068	2 670	2 864	2 455	2 611	2 775	2 837	2 859	2 865	2 867	2 866
Variation (en milliers)	-155	602	194	310	156	164	62	22	6	2	-1
Demandeurs d'emploi en fin de mois (cat. A, en milliers)	2 069	2 663	2 857	2 448	2 605	2 768	2 830	2 852	2 858	2 860	2 859
Variation (en milliers)	-29	594	194	244	156	164	62	22	6	2	-1
Taux de chômage au sens du BIT (en % de la pop. active)	7,4	9,4	10,0	8,7	9,2	9,7	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0

Source : Insee, Comptes nationaux pour les estimations d'emploi
Prévision Coe-Rexecode

fonction du PIB, des gains tendanciels de productivité du travail et, à court terme, du taux d'utilisation des capacités de production de l'évolution.

Notre modèle retient que le recul des effectifs salariés marchands serait de 500 000 emplois entre le deuxième trimestre 2008 et le quatrième trimestre 2009, soit 2,9 % des effectifs. Il fournit donc des indications moins défavorables que celles que nous avons retenues dans notre scénario central. Nous retenons en effet en prévision centrale que l'emploi salarié marchand se contracterait d'environ 700 000 personnes entre le printemps 2008 et la fin de l'année 2009. En revanche, le modèle retient un nouveau recul des effectifs en 2010 alors que nous privilégions une hypothèse de relative stabilisation de l'emploi salarié marchand en 2010.

Le taux de chômage (au sens du BIT) dépasserait la ligne de 9 % dès le deuxième trimestre 2009. Le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A (nouvelle catégorie de référence du chômage qui recense les demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et qui sont sans emploi, même de courte durée) pourrait progresser jusqu'à hauteur de 2 830 000 personnes d'ici à la fin de l'année 2009. Le rythme de progression du nombre de chômeurs se ralentirait sensiblement à partir du quatrième trimestre. Le taux de chômage au sens du BIT s'inscrirait à hauteur de 10 % fin 2009. Il se stabiliserait à ce niveau en 2010.

Analyse des principaux dispositifs de politique économique

- Fiche n° 1
Éléments de comparaison des politiques menées en Europe en faveur de l'emploi25
- Fiche n° 2
Le recours au chômage partiel29
- Fiche n° 3
Les mesures d'accompagnement des licenciements économiques et la sécurisation des parcours professionnels32
- Fiche n° 4
Eclairages sur la formation professionnelle35
- Fiche n° 5
Le dispositif des emplois aidés dans les secteurs marchands et non marchands .39
- Fiche n° 6
L'emploi des jeunes en France46
- Fiche n° 7
Les dispositifs de la politique de l'emploi : rappels historiques51

Fiche n° 1

Éléments de comparaison des politiques menées en Europe en faveur de l'emploi

L'ensemble des pays européens ont mis en place un plan de relance afin de soutenir leur économie dans la période de récession. Les mesures adoptées notamment le soutien à l'investissement devraient avoir des répercussions favorables sur l'emploi. Devant l'ampleur de la récession et les conséquences importantes sur le chômage, certains pays ont mis en place des politiques spécifiquement dédiées au soutien de l'emploi.

Cette note s'intéresse précisément aux mesures de politique économique en faveur de l'emploi mises en oeuvre récemment en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Espagne.

La France

Le plan de relance de l'économie française, adopté en Conseil des ministres le 19 décembre 2008, s'élève à 26 milliards d'euros. Il s'inscrit dans une série de mesures destinées à stimuler l'économie et soutenir la croissance.

Une enveloppe de crédits de 500 millions d'euros est affectée aux politiques actives de l'emploi. Cette dotation est destinée prioritairement à :

- L'amélioration de l'accompagnement des salariés licenciés économiques dans leur recherche d'emploi.

La convention de reclassement personnalisé (CRP) est le principal dispositif d'accompagnement des salariés victimes de licenciements économiques. Il a été enrichi à l'occasion de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (CTP). Ce dernier contrat est spécifique à un nombre réduit de bassins d'emploi concernés par de profondes mutations économiques. Une des mesures du plan de relance propose que le nombre de bassins d'emploi concernés par le CTP soit étendu de sept

à vingt-cinq. Il est actuellement appliqué dans vingt bassins d'emploi.

- La facilitation du recours au chômage partiel, comme alternative aux licenciements et comme effort en faveur du pouvoir d'achat des salariés.

Nous examinons plus en détail ces deux mesures dans deux fiches spécifiques.

Outre ces deux mesures, une aide spécifique et temporaire de l'État à l'embauche dans les entreprises de moins de dix salariés figure également dans le plan de relance.

Cette aide consiste en une exonération intégrale des charges patronales au niveau du SMIC pour toute embauche d'un salarié effectuée en 2009 dans une TPE. Cette mesure réduit le coût d'un salarié d'environ 185 euros par mois pour un salarié au SMIC à plein temps. Elle est dégressive en fonction du salaire jusqu'à un niveau de rémunération de 1,6 SMIC, seuil à partir duquel elle deviendra nulle. Elle est proportionnelle au temps de travail pour les salariés à temps partiel. Le montant moyen de la prime qui sera effectivement versée est estimé à environ 106 euros par mois. Elle pourrait concerner, en moyenne, 551 000 salariés chaque mois, soit un coût total estimé à 700 M€. Elle est versée en pratique chaque

trimestre aux entreprises qui en font la demande auprès de Pôle Emploi.

Le Ministère de la relance a annoncé le versement de 100 millions d'euros d'aide à l'embauche en faveur des TPE au titre des rémunérations versées au cours des trois premiers mois de 2009. La montée en charge du dispositif d'aide à l'embauche dans les TPE a été progressive : la mesure était peu connue en décembre et janvier. A la fin du mois de mars, plus de 110 000 embauches bénéficiant de cette aide ont été comptabilisées. Le rythme moyen des demandes semble désormais se stabiliser autour de 3 500 demandes par jours ouvrés.

En dehors du Plan de relance, d'autres mesures en faveur de l'emploi ont été annoncées. Le financement d'emplois aidés supplémentaires, la réforme de la formation professionnelle, l'accompagnement des salariés licenciés économiques ou bien encore le plan en faveur de l'emploi des jeunes ont pour objectif de soutenir l'emploi dans la période de récession. Nous revenons sur ces différents dispositifs dans les fiches suivantes.

L'Allemagne

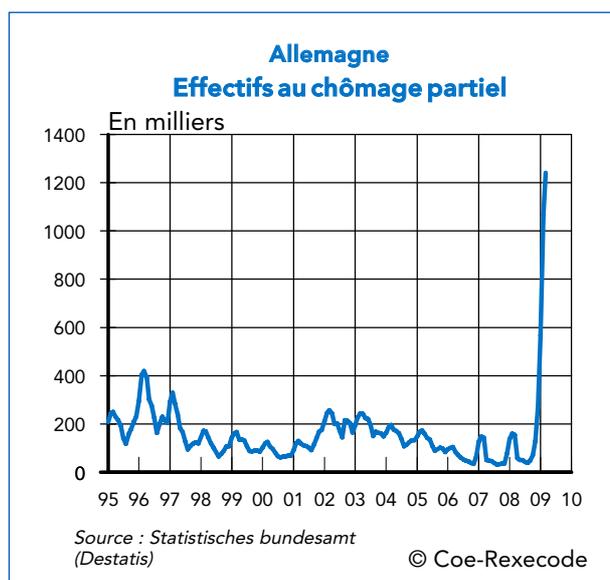
L'effort de relance de l'activité en Allemagne présenté en janvier 2009 porte sur un montant de 50 milliards d'euros. Compte tenu des mesures déjà adoptées en 2008, le gouvernement débloquent au total plus de 80 milliards d'euros de façon ciblée pour surmonter la crise et pour la modernisation globale du pays.

Les mesures contenues dans le « Pacte pour l'emploi et la stabilité en Allemagne » sont destinées aux cinq domaines clés suivants : investissements publics, accès au crédit de l'économie, emploi et qualifications, réduction des prélèvements et des impôts et mise en place d'une politique des finances publiques durable. L'allègement de la charge fiscale et des cotisations constitue une des priorités. Il vise à soutenir le pouvoir d'achat des ménages tout en renforçant les incitations à l'emploi et aux investissements privés. Ces mesures sont complétées par des investissements publics supplémen-

taires dans les infrastructures et par un renforcement des mesures en faveur de la formation et la qualification. Les mesures destinées au marché de l'emploi ont pour but d'éviter des licenciements et d'optimiser les possibilités de qualification.

Dans le cadre de la lutte contre les licenciements de masse, l'incitation au recours au dispositif de chômage partiel est l'instrument privilégié par le gouvernement allemand. En l'espace d'un an, la durée d'indemnisation du chômage partiel a été allongée de douze mois en deux étapes. Elle est de 24 mois désormais. Cette décision s'applique à tous les salariés touchés par le chômage partiel avant le 31 décembre 2009. Les personnes concernées continuent à percevoir un salaire, mais ce dernier est ramené au nombre d'heures réellement travaillées. La perte de salaire est en partie compensée par l'État à hauteur de 60 % pour les personnes sans enfant et de 67 % pour les parents d'un enfant ou plus. En tant que revenus de remplacement, ces indemnités ne sont pas impossibles, mais comme les allocations parentales, elles sont prises en compte dans le calcul de la base d'imposition.

Par ailleurs, les employeurs seront dispensés de paiement des cotisations sociales pour leurs sala-



riés à partir du 7ème mois de chômage partiel. La nouvelle réglementation entrera en vigueur à partir du 1er juillet 2009. Le remboursement intégral est toutefois soumis à une condition : les entreprises doivent mettre à profit les périodes de chômage technique pour offrir aux salariés une formation continue.

Cette mesure a permis de limiter les pertes d'emploi malgré une baisse de 6,9 % du PIB. Près de 3,5 millions de personnes étaient à la recherche d'un emploi en Allemagne au mois de mai. Les chiffres du chômage sont allégés par le recours massif au chômage partiel et par une modification du système de comptage. Ainsi, l'Agence fédérale pour l'emploi estime que le nombre de chômeurs partiels a augmenté en avril pour atteindre 1,4 million de personnes. En outre, une nouvelle règle prévoit de ne plus comptabiliser en tant que chômeurs les personnes en formation dans une entreprise.

Le Royaume-Uni

Le taux de chômage BIT au Royaume Uni a atteint 7,2 % en mai 2009, ce qui représente 2,3 millions de demandeurs d'emploi, soit une augmentation de 605 000 chômeurs en glissement sur un an. Face à cette situation, le gouvernement a annoncé un plan pour le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée et pour la formation. Parmi les principales mesures annoncées, ce plan prévoit le versement d'une prime de 2 500 livres (2 800 euros) aux employeurs embauchant une personne sans emploi depuis plus de six mois. Cette mesure est complétée par des initiatives en faveur de la formation, de la création d'entreprises et de l'apprentissage pour un montant total de 500 millions de livres (560 millions d'euros). L'objectif est d'aider 500 000 personnes à trouver un emploi ou à se former dans les deux années à venir.

Synthèse des principales mesures en faveur de l'emploi dans les différents plans de relance européen

	France	Allemagne	Royaume-Uni	Espagne
Taux de chômage en 2009	8,7 % (1er trimestre France métropolitaine)	8,2 % (mai)	7,2 % (mai)	17,4 % (1er trimestre)
Principales mesures en faveur de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement de l'accompagnement des salariés licenciés économiques dans leur recherche d'emploi ; Initiatives en faveur de la formation ; Facilitation au recours au chômage partiel ; Aide spécifique et temporaire à l'embauche dans les entreprises de moins de 10 salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> Incitation au recours au chômage partiel (extension de la durée d'indemnisation à 24 mois, compensation par l'Etat de 60 % à 67 % de la perte nette de salaire, suppression des cotisations sociales employeurs à partir du 7ème mois de chômage partiel) ; Initiatives en faveur de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> Versement d'une prime de 2 500 livres aux employeurs embauchant une personne sans emploi depuis plus de 6 mois ; Initiatives en faveur de la formation, de la création d'entreprises et de l'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> Versement d'une prime de 1 500 euros pour l'embauche de chômeurs ayant des enfants à charge ; Renforcement du soutien à la recherche d'emploi ; Hausse du cumul des prestations chômage pour encourager le travail indépendant

L'Espagne

En Espagne, le taux de chômage a atteint 17,4 % au premier trimestre 2009. Face à la brutale dégradation du marché du travail, le gouvernement espagnol a mis en place dès avril 2008 des mesures d'orientation, de formation professionnelle et d'insertion dans l'emploi.

Parmi les principales mesures, ce plan prévoit :

- l'embauche de 1 500 conseillers dont la fonction visera expressément le renforcement des tâches de soutien à la recherche d'emploi. De même, des subventions spécifiques sont envisagées pour le processus de recherche d'emploi

et pour faciliter la mobilité géographique ; elles rejoindront le plan aux côtés des mesures d'orientation, de formation et d'insertion déjà en vigueur, qui seront ainsi renforcées ;

- une prime de 1 500 euros pour l'embauche de chômeurs ayant une famille à charge ;
- une hausse de la capitalisation des prestations chômage pour encourager le travail indépendant ;
- l'amélioration du service public d'emploi.

Le coût total de ces différentes mesures s'élève à environ 364 millions d'euros.

Fiche n° 2

Le recours au chômage partiel

Le chômage partiel permet aux entreprises rencontrant des difficultés économiques passagères et exceptionnelles de réduire temporairement le temps de travail de leurs salariés ou de suspendre momentanément leur activité. Dans la période de conjoncture économique dégradée actuelle, le chômage partiel est un des outils essentiels de prévention des licenciements économiques. Afin de s'adapter à la nouvelle situation économique, le dispositif de chômage partiel a été réformé dans le sens d'une meilleure indemnisation des salariés et d'une participation accrue de l'Etat. Au premier trimestre 2009, d'après l'Insee, un peu moins de 200 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif, soit 0,7 % de la population en emploi.

Le dispositif de chômage partiel a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements. Le recours à ce dispositif n'est légitime que dans la mesure où l'interruption du travail est limitée et qu'elle n'est pas annonciatrice de licenciements. L'entreprise peut toutefois procéder à des licenciements si les salariés concernés appartiennent à un groupe distinct de ceux bénéficiant des mesures de chômage partiel.

1. L'extension de l'indemnisation au titre du chômage partiel

Le dispositif du chômage partiel se compose :

- d'une allocation conventionnelle payée par l'employeur au salarié (dispositif conventionnel) ;
- d'une allocation spécifique de chômage partiel payée par l'Etat à l'employeur (dispositif législatif et réglementaire) ;
- d'une allocation complémentaire dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale (RMM) payée par l'employeur au salarié pour atteindre le Smic, avec un éventuel remboursement partiel par l'Etat à l'employeur (dispositif légal).

Pour les entreprises relevant de l'accord du 21 février 1968 (commerce, industrie...), le montant de l'allocation conventionnelle versée aux salariés au chômage partiel s'élève, depuis janvier 2009, à 60 % de leur rémunération brute (50 % avant la réforme) avec un montant minimum net de 6,84 euros de l'heure (4,42 euros avant la réforme).

En compensation partielle de leurs versements, les entreprises reçoivent une « allocation spécifique de chômage partiel », financée par l'Etat. Depuis le 1^{er} janvier 2009, le montant de l'allocation spécifique est de 3,84 euros par heure pour les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 250 salariés et de 3,33 euros pour celles de plus de 250 salariés (ANI, 21 février 1968 ; avenant, 15 décembre 2008). Les 3 euros ou 3,51 euros restant à la charge de l'employeur peuvent, dans le cadre d'une convention, être pris en charge par l'Etat à hauteur, en 2009, de 50 % (cas général), 80 % (taux majoré) ou 100 % (situations exceptionnelles).

La durée maximale légale de mise au chômage partiel a été allongée en décembre 2008, passant de 4 à 6 semaines consécutives. Au-delà, les salariés sont considérés comme privés d'emploi et peuvent s'adresser à Pôle emploi et bénéficier des allocations d'aide au retour à l'emploi. Le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre du

chômage partiel a été également majoré à partir de janvier 2009, passant de 600 à 800 heures pour l'ensemble des branches professionnelles et à 1 000 heures pour les secteurs du textile, de l'habillement-cuir, de l'industrie automobile ainsi que pour les sous-traitants qui réalisent au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires avec l'industrie automobile, ainsi que pour le commerce de véhicules automobiles.

En outre, depuis le 1^{er} mai 2009, les salariés peuvent être indemnisés à hauteur de 75 % de leur salaire horaire brut si l'entreprise est couverte par une convention d'activité partielle de longue durée, laquelle doit être conclue entre le représentant de l'Etat et les organismes professionnels ou interprofessionnels ou directement avec l'entreprise (Décret n°2009-478, 29 avril 2009, JO du 30 avril 2009). Cette convention est conclue en lieu et place de celle prévoyant la prise en charge partielle des allocations conventionnelles et permet d'indemniser les salariés pendant une durée de 3 à 12 mois dans la limite d'un contingent de 800 ou 1 000 heures. En contrepartie de cette aide, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention sous peine de devoir rembourser les sommes perçues de l'Etat ou de l'Unedic. Par ailleurs, l'employeur devra proposer à chaque salarié bénéficiaire un entretien de professionnalisation en vue d'examiner notamment les éventuelles actions de formation ou de bilans à engager. Les allocations de chômage partiel sont exonérées de cotisations patronales de Sécurité sociale mais soumises à la CSG et à la CRDS.

2. Les montants en jeu

Le coût de l'indemnisation du chômage partiel pour l'Etat a fluctué, en France, au cours des dernières années, autour de 20 millions d'euros. En 2008, avec le début de la crise, les pouvoirs publics ont dépensé 50,5 millions d'euros pour indemniser les salariés en chômage technique. 60 % de cette somme a été dépensée au cours du seul mois de décembre 2008 durant lequel

13,5 millions d'heures de chômage partiel ont été autorisées, ce qui représente environ 95 000 emplois (en équivalent temps plein). L'enveloppe initiale prévue dans la loi de finances 2009 était de 19 millions d'euros, crédits correspondant à la moyenne des années précédentes. Cependant, cette somme devrait être largement dépassée étant donné le nombre d'heures autorisées de chômage partiel en France au début de l'année 2009 ; 92 millions d'heures de chômage partiel ont été autorisées au cours des cinq premiers mois de l'année ce qui représenterait un coût d'environ 200 millions d'euros.

La hausse du nombre de bénéficiaires du dispositif de chômage partiel a été continue depuis le troisième trimestre 2008. La proportion de personnes au chômage partiel est passée de 0,2 % de la population en emploi au troisième trimestre 2008, à 0,5 % au dernier trimestre 2008 et atteint 0,7 % de la population en emploi sur les trois premiers mois de l'année 2009 (183 000 personnes).

Nombre d'heures autorisées de chômage partiel en France en 2008 et début 2009 (en millions)

	2008	2009
Janvier	0,2	13,1
Février	0,4	18,2
Mars	0,4	23,1
Avril	0,8	20,8
Mai	0,5	16,8
Juin	0,9	
Juillet	0,8	
Août	0,6	
Septembre	0,9	
Octobre	1,3	
Novembre	2,0	
Décembre	13,5	
Total	22,2	

Source : Ministère de l'Emploi.

Note de lecture : Le nombre d'heures de chômage partiel indemnisables est demandées par les entreprises et autorisées par la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Ces heures sont des prévisions de mise en chômage technique du personnel traduisant des perspectives de ralentissements d'activité.

Personnes en situation de sous-emploi au sens du BIT (en milliers)						
		2008				2009 (p)
		1er trim.	2e trim.	3e trim.	4e trim.	1er trim.
Personnes en sous-emploi	Temps partiel, souhait de travailler plus d'heures, disponible pour le faire et à la recherche d'un autre emploi (1)	275 (1,1 %)	278 (1,1 %)	257 (1 %)	266 (1 %)	252 (1 %)
	Temps partiel, souhait de travailler plus d'heures, disponible pour le faire mais sans recherche d'un autre emploi (2)	874 (3,4 %)	907 (3,5 %)	910 (3,5 %)	934 (3,6 %)	955 (3,7 %)
	Temps plein, ou temps partiel (autre que les deux cas ci-dessus), en situation de chômage technique ou partiel (3)	34 (0,1 %)	108 (0,4 %)	39 (0,2 %)	131 (0,5 %)	183 (0,7 %)
Total des personnes en situation de sous emploi (1) + (2) + (3)		1 184	1 292	1 206	1 330	1 389
Femmes en situation de sous-emploi		924	975	952	948	975
Hommes en situation de sous-emploi		260	317	254	383	414
Note : (p) = résultats provisoires ; entre parenthèses, en pourcentage du nombre de personnes en emploi. Source : Insee, enquête Emploi. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.						

3. Le rôle du chômage partiel en matière de protection contre les licenciements économiques

D'après une étude récente menée par le Centre d'Etudes de l'Emploi (Calavrezo O. et al., 2009), le recours au chômage partiel sur la période 1996-2004 n'a pas réduit les licenciements économiques mais semble parfois les avoir précédés. Cela étant, dans les cas où elles ne pourraient les éviter, l'allongement du temps de chômage partiel indemnisable prévu par la réforme de décembre 2008 contribuerait à retarder les licenciements économiques.

L'encouragement de l'Etat à la formation des salariés en chômage partiel (l'Etat a abouti à un accord avec les partenaires sociaux afin de mobiliser 76 millions d'euros du Fonds unique de péréquation (FUP) pour la formation des salariés au chômage partiel) permettrait de sécuriser et d'accompagner leur transition professionnelle et de les aider dans leur éventuelle reconversion. Pour les entreprises, le chômage partiel permet de soutenir financièrement leurs salariés durant un contexte économique difficile mais l'allongement de la durée d'indemnisation leur permet surtout de garder plus longtemps un lien contractuel avec leurs salariés expérimentés.

Bibliographie

Chômage partiel et licenciements économiques, CEE, Connaissance de l'emploi n°63, mars 2009.

Maintenir dans l'emploi : amélioration de la prise en charge de l'activité partielle, communication du Secrétariat d'Etat chargé de l'emploi, mars 2009.

The Short-Time Compensation Program in France : An Efficient Measure against Redundancies ? », Calavrezo O., Duhautois R., Walkowiak E., Document de travail du CEE n°114, 2009.

Les chantiers sociaux du gouvernement et des partenaires sociaux, Liaisons sociales n°71, mars 2009.

Forte baisse des autorisations de chômage partiel entre 1995 et 2005, Premières synthèses, Dares, octobre 2008.

Mode d'emploi du chômage partiel, Liaisons sociales, n°117/2009, juin 2009.

Fiche n° 3

Les mesures d'accompagnement des licenciements économiques et la sécurisation des parcours professionnels

En France, le nombre de licenciements économiques est en hausse continue. En avril 2009, 22 600 entrées au chômage étaient dues à un licenciement économique sur un total de 515 000 entrées. Ce nombre ne prend pas en compte les salariés bénéficiant de conventions de reclassement. Les entreprises sont tenues de proposer des procédures de reclassement aux salariés dont elles envisagent le licenciement pour motif économique : congé de reclassement, convention de reclassement personnalisé (CRP) et récemment contrat de transition professionnelle (CTP). Le nombre d'entrées dans ces dispositifs connaît depuis le début de l'année 2009 une croissance très vive. A titre d'exemple, en avril 2009, le nombre d'entrées en CRP et CTP a concerné respectivement 11 700 et 800 personnes. Si on ajoute à ces effectifs le nombre d'entrées au chômage pour motif de licenciement économique, ce sont environ 35 000 salariés qui ont perdu leur emploi pour motif économique au cours du mois d'avril 2009. En outre, il faut noter que ces chiffres n'intègrent pas les congés de reclassement que sont tenues de proposer les entreprises d'au moins 1000 salariés afin de faciliter le reclassement rapide des salariés licenciés.

Cette note apporte un éclairage sur les différents dispositifs d'accompagnement des licenciements économiques existants et leurs récents aménagements.

L'entrée au chômage en raison de licenciements économiques a représenté 3,3 % de l'ensemble des nouvelles inscriptions au registre des demandeurs d'emplois des catégories A, B et C en 2008 et plus de 4 % au cours des quatre premiers mois de 2009. Une décision de licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si le reclassement des salariés dans l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est impossible. Ils existent selon les cas différents dispositifs de reclassement.

1. Le congé de reclassement

Les entreprises ou établissements de plus de 1 000 salariés doivent proposer un congé de reclassement à chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Celui-ci peut ainsi bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de

son expérience (ou engager les démarches en ce sens). Le salarié a huit jours pour faire connaître sa réponse. S'il accepte la proposition, il conserve son statut de salarié et conserve ses droits en matière d'assurance sociale, d'accidents du travail et d'assurance vieillesse pendant toute la durée du congé. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. Le congé de reclassement est d'une durée comprise entre quatre et neuf mois. Pendant le congé, la cellule d'accompagnement assure le suivi individualisé et régulier du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi...).

Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement aux salariés dont elles envisagent le licenciement économique (ainsi que les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit leur

effectif) sont tenues de leur proposer une convention de reclassement personnalisé (CRP), ou, dans certains bassins d'emploi précisément délimités, un contrat de transition professionnelle (CTP).

2. La convention de reclassement personnalisé (CRP)

Le dispositif de la convention de reclassement personnalisé est entré en vigueur en 2005. Une convention de reclassement personnalisé doit être obligatoirement proposée aux salariés dont le licenciement économique est envisagé par leur entreprise non soumise aux dispositions relatives au congé de reclassement, c'est-à-dire celles de moins de 1 000 salariés ou celles en redressement ou en liquidation judiciaire quelle que soit leur taille. Dans le cas où aucune convention n'est proposée, des sanctions sont prises à l'encontre des entreprises concernées. Elles se voient dans l'obligation de verser à Pôle emploi une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen calculé sur les douze derniers mois des salariés concernés.

Les salariés pouvant bénéficier d'une CRP doivent justifier d'au moins deux ans d'ancienneté et des périodes d'affiliation requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Chaque salarié a le droit d'accepter ou de refuser une CRP. Dans le cas où il l'accepte, son contrat de travail est rompu et le salarié bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Une convention du 19 février 2009 signée par l'ensemble des partenaires sociaux prévoit le versement d'une allocation spécifique pendant douze mois au lieu de huit précédemment. L'allocation spécifique de reclassement équivaut à 80 % du salaire brut moyen des bénéficiaires calculé sur les douze derniers mois pendant les huit premiers mois puis à 70 % du salaire brut moyen au cours des mois suivants. Pour les salariés ne pouvant attester d'au moins deux ans d'ancienneté, le montant de l'allocation correspond à celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un

Les flux d'entrées en CRP			
	2007	2008	Janv.-avril 2009
Entrées en CRP	56 081	69 040	45 316
Entrées en catégories A, B et C de demandeurs d'emploi pour motif de fin de CRP	17 126	17 346	11 494
Source : Dares, ANPE			

versement à Pôle Emploi équivalent à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du préavis soit au moins égale à deux mois. Les salariés qui acceptent une CRP bénéficient d'un accompagnement dans leur projet de reclassement sous forme d'actions de soutien social et psychologique, d'orientation, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation. Les bénéficiaires de CRP sont inscrits à Pôle emploi dans la catégorie D de demandeurs d'emploi, c'est-à-dire personnes sans emploi mais non tenus à la recherche d'emploi.

Les conventions de reclassement personnalisé ont été mises en place pour environ 56 000 salariés licenciés économiquement en 2007 et 69 000 salariés en 2008. Pour les quatre premiers mois de l'année 2009, ce dispositif a déjà concerné 45 000 salariés licenciés économiquement. En 2007, le nombre d'entrées au chômage (Catégories A, B et C) pour motif de fin de CRP a concerné environ 17 000 individus. Cela est également le cas en 2008. Ainsi, en 2008, environ 25 % des salariés ayant bénéficié d'une CRP sont toujours à la recherche d'un emploi au terme de cette convention.

3. Le contrat de transition professionnelle (CTP)

Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois précisément délimités, le contrat de transition professionnelle (CTP) s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non

soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.

L'extension de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (CTP) a été annoncée par le Président de la République à la fin janvier 2009. Portant sur sept bassins d'emploi à l'origine, deux nouveaux bassins d'emploi sont concernés par le CTP (arrêté du 30 janvier 2009) depuis le 1^{er} février 2009. L'arrêté du 27 février 2009 prévoit que les dispositions relatives au CTP s'appliquent dans six bassins d'emploi supplémentaires portant à quinze le nombre de bassins d'emploi. Le Décret n° 2009-607 et deux arrêtés du 29 mai 2009 rendent le CTP applicable dans cinq nouveaux bassins pour les procédures de licenciements économiques engagées à compter du 1^{er} juin 2009 et avant le 1^{er} décembre 2009. Le nombre de bassins d'emploi bénéficiant actuellement du dispositif est désormais de vingt¹, les effectifs employés dans les vingt bassins d'emploi dans lequel ce contrat est expérimenté représentent un peu moins de 6 % de l'emploi total. Ils emploient 7 % de l'ensemble des effectifs employés dans le secteur de l'industrie. A terme, ce sont vingt-cinq bassins d'emploi qui devraient être concernés par cette mesure.

Le CTP, d'une durée maximale de douze mois, doit être proposé par les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement à leurs salariés pour lesquels un licenciement économique est envisagé. Cela concerne principalement les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en liquidation ou redressement judiciaire, quel que soit leur effectif. En cas de non respect de cette obligation, l'entrepreneur entrant dans le champ d'application du CTP et procédant au licenciement économique d'un salarié se voit contraint de verser une contribution égale à un mois du salaire moyen perçu par le salarié au cours des douze mois précédant le licen-

ciement et le montant des cotisations sociales patronales afférentes. Cette contribution est recouvrée et contrôlée par Pôle emploi.

Pour chaque bénéficiaire d'un CTP, l'employeur doit acquitter auprès de Pôle emploi une contribution égale au montant de l'indemnité de préavis qu'il aurait dû verser au salarié (un mois de salaire pour une ancienneté comprise entre six mois et deux ans et deux mois de salaire pour une ancienneté supérieure à deux ans. Cette somme est majorée des cotisations sociales patronales). L'employeur verse également les droits acquis au titre du droit individuel à la formation. Les actions menées au profit des bénéficiaires du CTP peuvent être financées par les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) et par les collectivités locales compétentes, les modalités de financement étant fixées par une convention signée avec l'Etat.

Le CTP donne la possibilité aux salariés concernés de suivre un parcours de transition professionnelle comprenant des mesures d'accompagnement, des périodes de formation ou de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Les bénéficiaires perçoivent également une allocation de transition professionnelle égale à 80 % de leur salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du CTP. A la fin du mois de septembre 2008, le nombre de bénéficiaires s'élevait à 1 000 personnes. La montée en charge du dispositif s'est régulièrement poursuivie depuis (extension du nombre de bassins d'emploi concernés), le nombre de bénéficiaires du CTP s'établit, d'après l'Unédic, à 3 500 personnes à la fin du mois d'avril 2009 (+ 250 % en un an).

Le CTP est signé entre le salarié concerné et une filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) spécialement créée à cet effet : Transitio CTP. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée du salarié pour qu'il puisse bénéficier du dispositif.

² Les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes, Vitry, Le Havre, Niort, Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre, Mulhouse, Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin et la Vallée de l'Arve.

Fiche n° 4

Eclairages sur la formation professionnelle

La dépense globale pour la formation professionnelle s'élève en France, en 2006, à 27 milliards d'euros soit 1,5 % du PIB. Les entreprises constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Le fonds destiné à la formation des salariés du privé est géré par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui occupent une place de plus en plus importante dans le financement de la formation continue. Le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle a été évalué dans le cadre d'une mission sénatoriale. Le rapport d'information qui en résulte relève l'insuffisance de l'accès à la formation des moins qualifiés, des seniors, des salariés des entreprises à faible effectif ou des demandeurs d'emplois. Le projet de loi présenté le 29 avril 2009 par le gouvernement a pour objectif de corriger les faiblesses du système actuel de formation professionnelle.

Le Fonds d'Investissement Social (FISO) destiné à coordonner les efforts en faveur de l'emploi et la formation professionnelle a été mis en place le 10 avril 2009. Ce fonds sera doté de 3 milliards d'euros environ. La contribution de l'Etat au FISO s'élève à 1,6 milliard d'euros, les parlementaires sociaux sont censés abonder le fonds dans les mêmes proportions sur les fonds de l'assurance-chômage et de la formation professionnelle.

1. Les caractéristiques de la formation professionnelle

La formation professionnelle est organisée en France autour de deux segments :

- la formation des salariés dans l'entreprise ;
- la formation des jeunes et chômeurs sur le marché du travail.

Le segment axé sur la formation des salariés dans l'entreprise repose sur plusieurs dispositifs relevant de l'initiative de l'employeur (plan de formation de l'entreprise), des branches professionnelles et de l'interprofessionnel (périodes de professionnalisation) et du salarié (congé individuel de formation (CIF) ou droit individuel à la formation (DIF), nouveau droit reconnu aux salariés depuis 2004, validation des acquis de l'expérience (VAE).

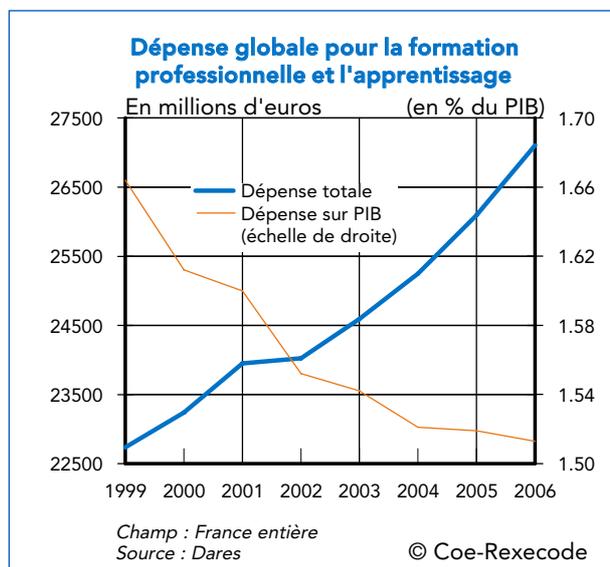
Le second segment est tourné vers les actifs sans emploi, privés d'accès à la formation continue en entreprise ; il s'agit en particulier de personnes qui suivent des stages agréés par l'Etat et les Régions (stages d'insertion et de formation à l'emploi, stages d'accès à l'emploi...) et de salariés menacés de licenciement économique et bénéficiant d'une convention de conversion. Le second segment s'adresse également aux jeunes âgés en général de moins de 26 ans dont l'expérience professionnelle et la qualification sont souvent faibles. Ils peuvent bénéficier de stage de formation, de contrat d'insertion, en alternance ou de contrat d'apprentissage.

Ces deux segments demeurent dans le système actuel largement déconnectés ; seuls les contrats de formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) relèvent pour partie des deux branches.

2. Le financement de la formation professionnelle

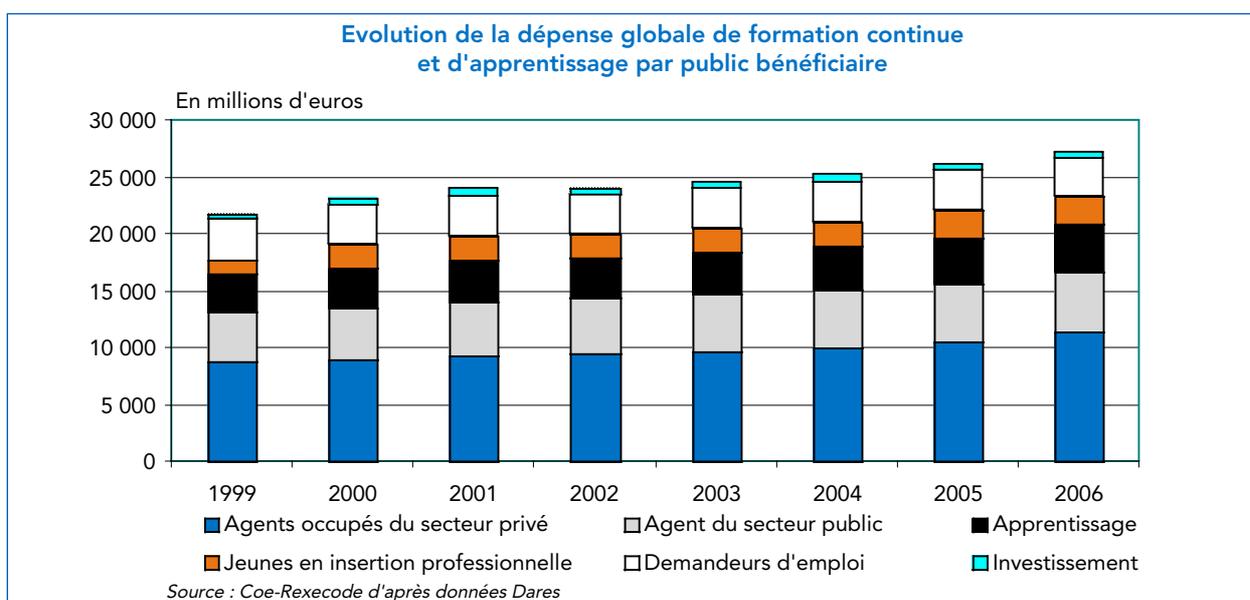
L'effort financier pour la formation est important en France. La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage atteint en 2006, en France, 27 milliards d'euros, soit une hausse de 3,9 % par rapport à 2005. Depuis la dernière réforme de la formation continue en 2004, l'effort de formation de la nation s'est ainsi stabilisé à 1,5 % du PIB, mettant fin au repli entamé dans les années 1990. Concernant la formation initiale, la dépense intérieure d'éducation est estimée, en France, en 2006 à environ 121 milliards d'euros, soit environ 7 % du PIB.

Des 27 milliards d'euros alloués en 2006 à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, un peu plus de 11 milliards d'euros sont affectés à la formation des actifs occupés du secteur privé et environ 5 milliards d'euros aux agents du secteur public. La dépense globale pour la formation des chômeurs atteint 3,3 milliards d'euros et environ 6,6 milliards d'euros sont attribués à la formation des jeunes. Les salariés restent les principaux bénéficiaires des fonds de la formation continue.

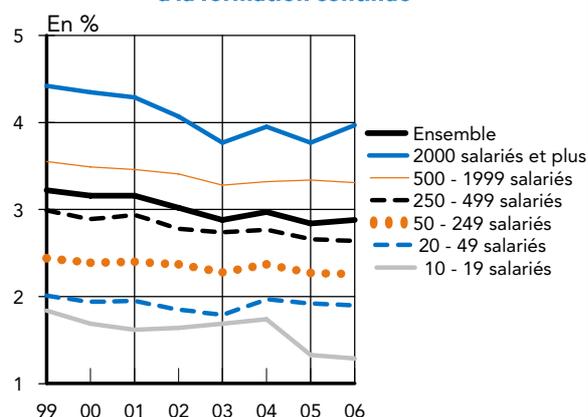


3. Les entreprises, principal financeur de la formation professionnelle

Les entreprises constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Leurs dépenses pour ce poste (y



Taux de participation financière des entreprises à la formation continue



Champ : France entière
Source : Dares

© Coe-Rexecode

compris les versements aux OPCA) représentent 41 % de la dépense totale, soit 11,2 milliards d'euros en 2006. Les entreprises sont soumises non pas à une obligation de former leurs salariés mais de financer la formation à travers le prélèvement obligatoire d'un pourcentage de leur masse salariale. Cette obligation s'élève en 2006 à 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés ou plus, 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés et 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Dans les faits, les entreprises dépensent au-delà de l'obligation légale : leur participation financière moyenne représente 2,9 % de la masse salariale.

Le fonds destiné à la formation des salariés du privé est mutualisé par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les OPCA sont des institutions paritaires agréées par l'Etat pour recevoir les fonds des entreprises et éventuellement être leur intermédiaire pour des actions relevant du plan de formation, du congé individuel de formation ou de la professionnalisation. La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de dix salariés.

4. La part des OPCA dans le financement de la formation continue des entreprises est croissante

Les OPCA occupent une place de plus en plus importante dans le financement de la formation continue des entreprises dont ils gèrent près de 46 % de leur dépense, soit 5,1 milliards d'euros. Près d'1 milliard d'euros est utilisé pour la formation en alternance des jeunes et environ 4,1 milliards d'euros sont consacrés au financement des plans de formation et autres dispositifs (DIF, CIF, professionnalisation des adultes). Le financement des OPCA recouvre le coût pédagogique des formations, les rémunérations versées aux stagiaires et leurs frais de gestion. Les frais de gestion des 99 OPCA existant en 2006 s'élèvent à 414 millions d'euros, soit 8 % des dépenses des OPCA, une part de ces frais de gestion (32 millions d'euros) étant versée aux partenaires sociaux au titre du paritarisme.

Dépense des financeurs finaux de la formation professionnelle par public bénéficiaire en 2006 (en milliards d'euros)

	Apprentis	Jeunes en insertion profession.	Actifs occupés du privé	Agents publics	Demandeurs d'emploi	Total
Entreprises	1,01	0,98	9,19	-	-	11,18
Etat	1,27	0,50	1,21	2,97	1,43	7,38
Régions	1,84	0,86	0,33	0,13	0,73	3,89
Autres collectivités territoriales	0,03	-	0,02	1,74	-	1,79
Autres adm. publiques et Unedic	0,10	-	0,03	0,65	1,06	1,84
Ménages	0,22	-	0,62	-	0,19	1,03
Total	4,47	2,34	11,40	5,49	3,41	27,11

Source : Dares. Champ : France entière

5. L'Etat est le deuxième financeur de la formation professionnelle

La participation de l'Etat en faveur des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé représente 16 % de la dépense totale de formation, soit environ 4,4 milliards d'euros. Si la dépense en faveur des agents publics est incluse, la participation de l'Etat à la formation professionnelle continue atteint 7,4 milliards d'euros, soit 27 % de la dépense totale.

Les Régions sont en voie de devenir un financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage aussi important que l'Etat (hors formation des agents publics), avec une participation à hauteur de 14 %.

La contribution des autres collectivités territoriales représente environ 7 % de la dépense globale, celle des autres administrations publiques et de l'Unedic est relativement faible et s'établit à environ 5 % de la dépense globale.

Enfin, les ménages contribuent à un peu moins de 4 % au financement de la formation professionnelle continue.

6. Les principales faiblesses du système de formation professionnelle

Le projet de loi présenté le 29 avril 2009 par le gouvernement a pour objectif de corriger les faiblesses du système actuel de formation professionnelle. En effet, le rapport d'information de la mission sénatoriale sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle de décembre 2008 présente le système actuel comme marqué par la complexité, le cloisonnement et le corporatisme.

Le dispositif de collecte des fonds de la formation professionnelle continue est critiqué pour ses cloisonnements, son manque de transparence et ses coûts de gestion.

En outre, dans ce système complexe, l'accompagnement des individus et des entreprises, notamment les plus petites d'entre elles, demeure insuffisant pour construire des projets et se repérer dans l'offre de formation. D'après les données du Céreq, en 2006, 13,4% des salariés des entreprises employant entre 10 et 19 salariés ont accédés à la formation continue, cette proportion était de 58 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés. Les inégalités d'accès à la formation sont encore trop marquées, au détriment des moins qualifiés (24 % des salariés sans diplôme ont eu accès à la formation continue en 2006 d'après l'enquête emploi de l'Insee ; cette proportion atteint 64 % pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2) et des plus âgés (34 % des salariés âgés de 50 à 64 ans ont bénéficié de la formation continue en 2006 d'après l'enquête emploi de l'Insee contre 51 % des salariés âgés de 25 à 34 ans), des salariés des entreprises à faible effectif ou des demandeurs d'emplois. Les financements sont insuffisamment orientés vers les entrants du marché du travail que sont les jeunes sans qualification et les chômeurs.

Enfin, le système d'évaluation des résultats apparaît limité au regard des moyens mobilisés selon ce même rapport.

Dans ce cadre, un projet de loi sur la formation professionnelle a été présenté le 29 avril 2009 par le gouvernement. Il s'appuie sur l'accord établi le 7 janvier 2009 entre les partenaires sociaux et fait suite à une phase approfondie de concertation avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle. Le projet de loi prévoit :

- La création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui sera doté de 900 millions d'euros ;
- Une réforme du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ;
- Un droit à l'information et à l'orientation professionnelle ouvert à toute personne quel que soit son âge et son statut ;
- Le développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- Le renforcement des instruments de pilotage et d'évaluation des politiques de formation.

Fiche n° 5

Le dispositif des emplois aidés dans les secteurs marchands et non marchands

Les emplois aidés ont été un des outils privilégiés de lutte contre la montée du nombre de chômeurs. Au début des années 1990, le nombre d'emplois aidés dans le secteur non marchand avait augmenté de plus de 230 000 entre la fin de l'année 1990 et la fin de l'année 1994. Le nombre de contrats aidés lors de la précédente phase de faible progression de l'activité est jusqu'à présent orienté sur une tendance baissière. Il est probable que, compte tenu des flux de sorties de contrats aidés attendus pour 2009, l'augmentation du nombre d'entrées dans le dispositif qui a été inscrite dans le projet de loi de finances pour 2009 ne ferait que stabiliser le stock de bénéficiaires de ce type de contrat.

L'expérience du passé montre que la probabilité de voir les bénéficiaires de ce type de contrat s'insérer dans l'emploi durable dépend fortement du type de contrat dont ils ont pu bénéficier. L'insertion dans l'emploi durable est ainsi deux fois plus élevée pour les anciens titulaires d'un contrat aidé dans le secteur marchand que pour les titulaires d'un contrat aidé dans le secteur non marchand.

1. Les dispositifs actuels d'emplois aidés

Les emplois aidés sont accessibles prioritairement à des « publics cibles », tels que les personnes « en difficulté sur le marché du travail » ou les jeunes. Ils relèvent du secteur marchand ou du secteur non marchand. Nous rappelons les différents types d'emplois aidés qui coexistent, même si certains d'entre eux ne peuvent désormais plus être conclus (contrats jeune en entreprise, contrats emploi-jeune...).

Les emplois aidés du secteur marchand

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.

Le contrat jeune en entreprise (CJE)

Le CJE a été institué au second semestre 2002. Il visait à favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée de jeunes éloignés de l'emploi au moyen du versement d'une aide forfaitaire de l'État à l'employeur. Cette mesure a été réformée à plusieurs reprises. Ce type de contrat ne peut plus être conclu depuis le 1er janvier 2008. 35 000 CJE étaient encore recensés fin mai 2009.

Le contrat initiative emploi (CIE)

Le CIE a été créé en 1995 et profondément réformé en 2005. Initialement ciblé sur les chômeurs de longue durée, il s'adresse désormais aux personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle Emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il concernait 62 000 personnes à la fin du 1er trimestre 2009 (CIE ancienne et nouvelle formules).

- Le Contrat d'Insertion – Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA)

Le CI-RMA vise à faciliter l'insertion professionnelle des allocataires du RMI, des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Il concernait 18 500 personnes fin 2008.

Les contrats en alternance

- Le contrat de professionnalisation ;

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il s'agit d'un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée incluant une action de professionnalisation. Son objectif est de permettre aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation ; sa durée est en principe comprise entre 6 et 12 mois, mais peut être portée à 24 mois par accord collectif de branche. A la fin du 1er trimestre 2009, 207 000 personnes bénéficient d'un contrat de professionnalisation dont 171 000 sont des jeunes de moins de 26 ans.

- Le contrat d'apprentissage ;

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. 421 000 personnes bénéficient de ce contrat à la fin du 1er trimestre 2009.

Outre les précédents types de contrats, l'emploi aidé dans le secteur marchand recouvre également les mesures d'aide à la création d'entreprise, les dispositifs d'accompagnement des restructurations, les contrats d'insertion par l'économie, les exonérations ou allègements de charges sociales dans certaines zones du territoire (ZRU (zones de redynamisation urbaine), ZRR (zones de revitalisation rurale)).

Les contrats aidés du secteur non-marchand

Le contrat d'avenir

Le contrat d'avenir est un contrat qui s'adresse aux allocataires de minima sociaux. Il concerne environ 82 500 personnes à la fin du mois de mai 2009.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi

Le CAE est un contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il concernait 117 000 personnes fin mai 2009.

Le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ont été créés dans le cadre de la Loi de programmation pour la cohésion sociale. Ils se substituent au contrat emploi solidarité (CES) et au contrat emploi consolidé (CEC).

Le contrat PACTE

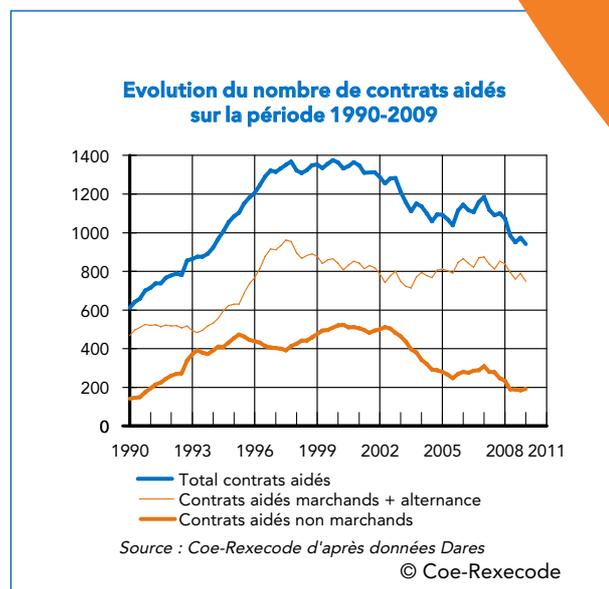
Le PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat) est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et à ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'ensei-

gnement général, technologique ou professionnelle. La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion instaure à partir de janvier 2010 un contrat unique d'insertion en s'appuyant sur deux modalités, l'une dans le secteur marchand et l'autre dans le secteur non-marchand, soit respectivement le CIE et le CAE. Le CI-RMA et le CAV seront supprimés. Il s'agit de réduire le nombre de dispositifs et de simplifier leur gestion pour les utilisateurs, les services administratifs et les employeurs.

2. L'évolution du nombre de contrats aidés

Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté de façon continue depuis le milieu des années 1980 jusqu'au début des années 2000. L'augmentation a été très rapide au début des années 1990. De la fin de l'année 1990 à la fin de l'année 1994, le nombre de contrats aidés dans le secteur non marchand est passé de 175 000 à 432 000, sous l'effet de la hausse du nombre de contrats emploi solidarité. A partir de 1993, le recours à des emplois aidés marchands a également crû fortement. La création du Contrat Initiative Emploi en 1995 qui a remplacé le Contrat de Retour à l'Emploi (CRE) a participé activement à cette augmentation du nombre de bénéficiaires de contrats aidés marchands. Au total, entre la fin de l'année 1990 et la fin de l'année 1994, le nombre de contrats aidés a progressé de 700 000 (y compris formations en alternance) à 1 054 000. Il a culminé à un peu moins de 1 400 000 contrats à la fin de l'année 1999. Les emplois aidés ont ainsi été d'importants amortisseurs des pertes d'emplois intervenues au début des années 1990.

Dans le précédent contexte de baisse marquée du chômage, le nombre d'entrées en contrat aidé a diminué depuis 1995 en particulier dans le secteur non marchand. Le nombre d'emplois aidés dans le secteur non marchand était d'un peu moins de



270 000 à la fin de l'année 2005. Cependant, alors que le chômage est reparti à la hausse, le nombre d'emplois aidés dans le secteur non marchand n'est plus que de 186 000 fin 2008. Le recul est dû à une forte contraction des flux d'entrée en 2008 pour tous les types de contrats non marchands aidés. 274 000 contrats aidés dans le secteur non marchand ont été conclus en 2008 contre 364 000 en 2007. La baisse du nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé dans le secteur non marchand s'est poursuivie début 2009. Le nombre de titulaires d'un CAE ou d'un Contrat d'Avenir en mai 2009, dernier point connu, est inférieur respectivement de 10 % et de 8 % à son niveau atteint un an plus tôt.

Dans le secteur marchand, une légère progression des entrées en contrat aidé est à signaler à partir de 2003 ; cette tendance s'est inversée fortement en 2008 avec un recul de près de 100 000 entrées par rapport à 2007. Les effectifs dans les contrats aidés marchands reculent ainsi de 9 % sur un an. Ils sont soutenus par le nombre d'entrées en contrats en alternance qui continuent de progresser alors que les entrées dans les autres contrats marchands s'effondrent de près de 40 % entre 2007 et 2008. Le nombre de contrats jeunes

Flux et nombre de bénéficiaires de contrats aidés en France métropolitaine								
	Flux d'entrées (y.c. reconduction de contrats)				Nombre de bénéficiaires (stock en fin d'année)			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Emploi aidé dans le secteur marchand	571 031	617 630	632 864	532 132	794 599	880 119	867 663	791 475
Contrats hors alternance	213 101	196 868	178 404	69 593	327 799	307 119	246 663	146 475
CIE (nouvelle formule)	87 884	80 185	37 600	35 115	72 514	84 952	23 340	24 503
CIE (ancienne formule)	44 142	-	-	-	123 000	72 000	49 000	39 000
CI-RMA	6 814	24 903	31 225	21 328	5 409	17 940	24 589	9 015
Contrat Jeune en entreprise	63 010	77 987	94 590	-	116 376	119 327	135 734	61 657
Exonérations de charges sociales (ZRR et ZRU)	11 251	13 793	14 989	13 150	10 500	12 900	14 000	12 300
Formation en alternance	357 930	420 762	454 460	462 539	466 800	573 000	621 000	645 000
dont :								
apprentissage	263 138	276 332	285 926	284 994	379 000	403 000	420 000	427 000
professionnalisation	94 792	144 430	168 534	177 545	87 800	170 000	201 000	218 000
Emploi aidé dans le secteur non marchand	311 916	402 164	386 321	293 390	268 632	289 203	247 700	186 000
CAE	137 213	273 881	259 168	183 965	121 015	166 200	149 700	103 100
Contrat d'avenir	18 029	105 430	124 160	108 445	15 162	75 367	88 100	78 900
Contrat emplois jeunes	8 674	3 853	1 993	980	55 364	27 677	8 600	4 000
Contrats emploi solidarité	97 000	-	-	-	20 870	0	0	0
Contrats emploi consolidé	51 000	19 000	1 000	-	56 221	19 959	1 300	0

Source : Données Dares, Données provisoires en 2008

en entreprise recule pour sa part car ce type de contrat ne peut plus être conclu depuis le 1er janvier 2008. Le nombre de contrats aidés hors alternance recule fortement en raison notamment de la baisse des effectifs de personnes salariées en CIE. Ce type de contrat ne concerne plus qu'environ 63 000 personnes fin 2008 contre près de 200 000 fin 2005. Plus marginal, le nombre de contrats CI-RMA est lui aussi orienté à la baisse.

Les effectifs dans les contrats aidés continuent de décroître au premier trimestre 2009 en dépit de la forte hausse du chômage. Le recours à ces dispositifs pour soutenir l'emploi en France apparaît ainsi plus limité que lors des précédents épisodes de repli conjoncturel bien que l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires de contrats aidés notamment marchands peut être facilitée.

3. L'insertion en emploi durable est supérieure pour les bénéficiaires d'un contrat aidé dans le secteur marchand

Une analyse en termes d'accès à l'emploi des bénéficiaires des dispositifs d'emploi aidé a été menée par la Dares à partir du Panel des bénéficiaires de la politique de l'emploi. Les résultats portent sur la situation en 2003 des anciens bénéficiaires de la politique de l'emploi trois ans après leur sortie du dispositif. Il apparaîtrait que la majorité des bénéficiaires des dispositifs étudiés (contrat de qualification, apprentissage, CIE et CES) occupe un emploi avec néanmoins des écarts d'insertion importants.

Le passage dans une mesure proche de l'emploi marchand augmente les chances de retour à l'emploi. Ainsi, les bénéficiaires de mesures comme les contrats en alternance, les contrats aidés du type CIE ont un accès plus facile à l'emploi (environ 80 % des anciens bénéficiaires étaient en emploi non aidé trois ans après leur sortie du dispositif) que les individus plus éloignés du marché du travail et orientés vers des mesures spécifiques du type contrat emploi solidarité (CES). Moins de 40 % d'entre eux avaient trouvé un emploi non aidé, trois ans après leur sortie du dispositif. En outre, l'accès à l'emploi est d'autant plus facile que les bénéficiaires d'aides à l'emploi possédaient un niveau de formation initiale plus élevé. Enfin d'après la Dares, le type de contrat aidé peut avoir une incidence sur la nature du contrat de travail obtenu lors de l'accès à l'emploi non aidé. Ainsi, en 2003, les anciens bénéficiaires de CES obtiennent relativement plus de CDD que les anciens bénéficiaires de contrats en alternance ou de contrats aidés de type CIE. Il semblerait au total que certains types de contrats aidés comme le CES aient plutôt installé les bénéficiaires dans l'emploi

aidé et dans des contrats précaires lors de l'accès à l'emploi non aidé.

Une seconde étude de panel a été réalisée sur les bénéficiaires de contrats aidés en 2006. Elle aboutit à des résultats proches de ceux obtenus par la précédente étude. L'insertion dans l'emploi durable, soit l'emploi en CDI ou en CDD de plus de six mois, est globalement plus favorable pour ceux qui sont passés par un contrat spécifique au secteur marchand. 48 % des salariés sortis du contrat initiative emploi (CIE) en 2006 sont en emploi durable six mois après leur sortie du dispositif contre 24 % pour ceux sortis de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Au sein des contrats destinés spécifiquement aux allocataires des minima sociaux, le taux d'insertion à six mois dans l'emploi durable est de 26 % pour les bénéficiaires d'un contrat CI-RMA, hors RMI, contre 16 % pour ceux ayant bénéficié d'un contrat d'avenir. A l'issue d'un contrat d'apprentissage, le taux d'insertion dans l'emploi s'établit en 2007 à un peu moins de 56 %.

Crédits des contrats aidés (hors contrats en alternance) (en millions d'euros)

	LFI 2007	Exécution 2007	LFI 2008	PLF 2009
Contrats secteur non marchand	1 863,26	2 282,54	1 335,24	1 241,57
Contrats emploi solidarité	–	–	–	–
Contrats emploi consolidé	77,55	70,66	27,52	10,16
Contrats d'accompagnement dans l'emploi	962,25	1 536,99	791,4	812,4
Emplois jeunes	200	127,56	61,39	20,35
Contrats d'avenir	623,46	547,53	454,93	398,66
Contrats secteur marchand	812,72	689,57	449,82	264,64
Contrats initiative emploi (primes)	142,59	97	11,12	33,16
Contrats initiative emploi (exonérations)	42,6	52,53	31,35	20
Contrats initiative emploi créés par la LCS (a)	303,4	231,35	202,35	158,15
Emplois « jeunes en entreprise »	318,13	302,86	201	50,23
Contrats de retour à l'emploi (exonérations)	6	5,83	4	3,1
Contrats d'insertion RMA	–	–	–	–
Total	2 675,98	2 972,11	1 926,48	1 594,54

(a) Les contrats initiative emploi (CIE) ont été modifiés par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (LCS). Ils sont ici identifiés pour distinguer les crédits inscrits au titre des CIE conclus jusqu'en mai 2005 (date effective d'entrée en vigueur des « nouveaux » CIE) et ceux conclus après cette date.

Source : ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat d'apprentissage (en %)						
	Réalisation		2008 PAP 2008	Prévision		Cible 2011
	2006	2007		2008 (actualisé)	2009	
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat d'apprentissage	56,5	55,7	59	57	59	62

Précisions méthodologiques : Le taux d'insertion dans l'emploi est mesuré 7 mois après la fin du contrat d'apprentissage. Il prend en compte les apprentis ayant obtenu ou non le diplôme préparé ou ayant rompu avant terme ou non leur contrat. Il est bien sûr beaucoup plus favorable pour ceux qui ont réussi leur diplôme. Par ailleurs l'enquête ne touche que des sortants d'études initiales : elle ne prend pas en compte les apprentis qui poursuivent leurs études après l'acquisition d'un premier diplôme par la voie de l'apprentissage. Les emplois retenus ici pour mesurer l'insertion dans l'emploi sont ceux en CDD, CDI et contrats en alternance. L'intérim et les autres emplois aidés sont donc exclus du périmètre de l'emploi considéré.
Source : données déclaratives issues de l'enquête insertion professionnelle des apprentis (ministère de l'Éducation Nationale - DEP) : enquête auprès de sortants de CFA.

Situation professionnelle à six mois des bénéficiaires de contrats aidés du Plan de cohésion sociale sortants en 2006						
	Nombre de sortants	Part des sortants précoces (en %)	Emploi	Situation à six mois (en %)		
				Stages de formation, études	Chômage	Inactivité
CIE	61 898	56,5	62,3	2,3	31,7	3,8
CI-RMA (AAH-ASS-API)	2 795	50,5	44,1	1,9	49,8	4,2
CAE	98 504	35,6	42,5	7,4	44,4	5,6
CAV	21 487	55,4	33,2	5,3	54,6	6,9

Lecture : 61 898 personnes sont sorties de CIE en 2006. 56,5 % d'entre elles sont sorties de contrat avant la fin prévue de l'aide de l'État. Six mois après leur sortie, 62,3 % des anciens salariés en CIE déclarent être en emploi, 2,3 % en stage de formation ou en reprise d'études, 31,7 % au chômage et 3,8 % en inactivité.
* Le terme « sortant précoce » désigne les salariés en contrat aidé dont le contrat s'interrompt avant la fin prévue de l'aide de l'État.
Champ : sortants de l'année 2006.
Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Taux d'insertion dans l'emploi à six mois des salariés en contrats aidés du Plan de cohésion sociale sortants en 2006 (en %)						
	Taux d'insertion dans l'emploi			Taux d'insertion dans l'emploi durable		
	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État
CIE	62,3	51,6	76,2	47,9	33,7	66,5
CI-RMA (AAH-ASS-API)	44,1	38,5	49,7	25,9	16,4	35,6
CAE	42,5	51,7	37,4	23,7	32,8	18,6
CAV	33,2	37,6	27,6	16,3	19,1	13,0

Lecture : 62,3 % des personnes sorties de CIE en 2006 se déclarent en emploi, six mois après leur sortie. Cette proportion atteint 76,2 % pour celles qui sont restées en contrat jusqu'au terme prévu de l'aide de l'État. Le taux d'insertion dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants) six mois après la sortie de CIE s'établit à 47,9 %.
Champ : sortants de l'année 2006.
Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Dans le secteur non-marchand, ceux qui sortent avant la fin prévue de leur contrat s'insèrent mieux dans l'emploi. A l'inverse, pour les contrats du secteur marchand, le taux d'insertion en emploi durable est nettement supérieur pour les personnes qui restent en poste jusqu'à la fin de leur contrat (66,5 % pour les sortants de CIE). Ces derniers restent fréquemment chez le même employeur à l'issue du contrat.

4. Financement des contrats aidés et mesures du Plan de relance

La dépense budgétaire consacrée aux contrats aidés pourrait représenter 1,6 milliard d'euros en 2009. L'inscription de 60 000 contrats aidés

supplémentaires, non prévus en LFI, a été annoncée fin juin 2008. En outre, le plan emploi, annoncé par le Président de la République dans son discours de Rethel du 28 octobre 2008, prévoit la création de 100 000 contrats aidés dans le secteur non marchand qui viendraient s'ajouter aux 230 000 prévus pour 2009. Le surcoût serait l'ordre de 250 millions d'euros. Il semblerait toutefois, d'après le rapport de l'Assemblée nationale sur le PLF 2009, que les 100 000 contrats aidés supplémentaires incluent les 60 000 annoncés auparavant.

Ces mesures devraient permettre de stabiliser les effectifs de bénéficiaires de contrats aidés sans toutefois parvenir à apporter un réel soutien à l'emploi en période de récession.

Bibliographie

« Les contrats aidés du plan de cohésion sociale en 2007 : forte baisse des entrées en contrat initiative emploi », *Dares*, Premières synthèses n°51.4, décembre 2008.

« Le devenir des salariés sortis de contrats aidés du Plan de cohésion sociale en 2006, six mois après la fin de l'aide de l'Etat », *Dares*, Premières synthèses n°35.1, août 2008.

« Activité des jeunes et politiques de l'emploi », *Dares*, Tableaux de bord trimestriel – décembre 2008.

Sénat, Rapport général sur le PLF 2009, Annexe n°31, Travail et emploi, novembre 2008.

Assemblée Nationale, Rapport général sur le PLF 2009, Annexe n°45, Travail et emploi, octobre 2008.

Fiche n° 6

L'emploi des jeunes en France

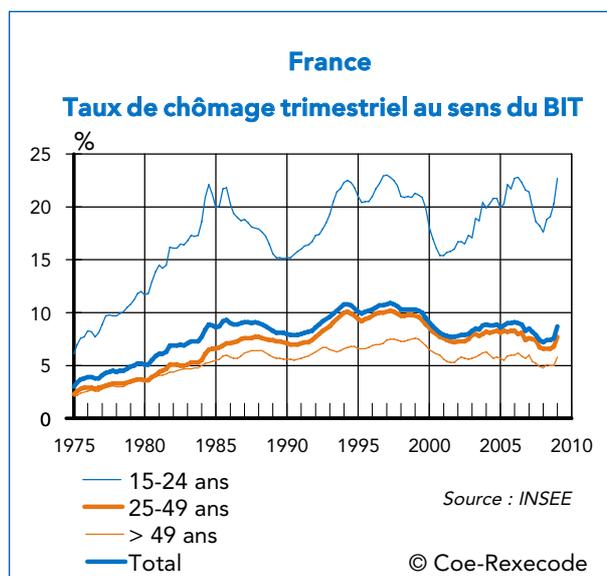
Le taux d'emploi des jeunes en France, rapport entre le nombre de jeunes en emploi et la population totale appartenant à la classe d'âge, est l'un des plus faibles des pays de l'OCDE (46 % des 20-24 ans sont en emploi en France contre 63 % dans l'ensemble des pays de l'OCDE) et un jeune chômeur sur quatre passe plus d'un an au chômage contre un sur cinq en moyenne dans l'OCDE. Dans un contexte de crise économique, le chômage des jeunes en France connaît une forte augmentation en raison de la sensibilité de l'emploi des jeunes aux fluctuations conjoncturelles. Dans ce cadre, un plan en faveur de l'emploi des jeunes a été annoncé en avril 2009. Ce plan prévoit principalement le développement de la formation en alternance et le recours aux emplois aidés afin de faciliter une insertion durable des jeunes sur le marché du travail.

Selon l'enquête Emploi de l'Insee, le taux de chômage total est passé de 7,2 % au premier trimestre 2008 à 8,7 % au premier trimestre, soit une hausse de 21 % en glissement sur un an. Le chômage des jeunes de 15 à 24 ans connaît une forte augmentation passant de 17,6 % au premier trimestre 2008 à 21,7 % au premier trimestre 2009 (+ 30 % sur un an).

cet écart devrait se creuser au premier trimestre 2009, le taux de chômage des jeunes hommes est estimé par l'Insee à 24,2 % (20,9 % pour les femmes). Les jeunes hommes occupent, en effet, en plus grand nombre un emploi non qualifié dans des secteurs comme la construction qui sont très sensibles aux évolutions conjoncturelles.

La sensibilité de l'emploi des jeunes aux évolutions conjoncturelles

L'augmentation du chômage est beaucoup plus marquée chez les jeunes hommes (+ 3,7 points de pourcentage entre le premier trimestre et le quatrième trimestre 2008 et + 7,1 points entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2009) que chez les jeunes femmes (+ 1,3 point de pourcentage entre le premier trimestre et le quatrième trimestre 2008 et + 2,6 points entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2009). Ainsi, au troisième trimestre 2008, le taux de chômage des jeunes hommes a dépassé pour la première fois celui des jeunes femmes (20,8 % pour les hommes contre 19,6 % pour les femmes ;



L'importance du taux de chômage des jeunes par rapport au reste de la population tient principalement à deux éléments. D'une part, en tant que primo-accédants, les jeunes sont écartés de l'emploi, les entreprises gelant les embauches dans un contexte économique difficile. D'autre part, la structure même de l'emploi des jeunes les rend plus vulnérables à la conjoncture économique.

L'emploi temporaire comme voie d'accès au marché du travail

En 2007, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, 5,1 % des salariés âgés de 15 à 29 ans sont en intérim et 20 % d'entre eux sont en CDD et en emplois aidés contre respectivement 1,7 % et 6,2 % des salariés âgés de 30 à 49 ans et 0,8 % et 4 % des salariés âgés de 50 ans et plus. Seulement 64,4 % des salariés de 15 à 29 ans occupent un CDI alors que près de 82 % des salariés de 30 à 49 ans et 78,5 % des plus de 50 ans bénéficient de ce type de contrat. Les jeunes actifs occupés âgés entre 15 et 29 ans sont ainsi plus souvent en contrats temporaires que le reste de la population ce qui fragilise leur situation sur le marché du travail. Les différentes formes de contrats temporaires constituent les variables d'ajustement privi-

légiées par les entreprises en période de repli conjoncturel. En outre, parmi les jeunes, il existe une forte hétérogénéité pour l'accès à l'emploi du fait du lien fort entre la formation initiale et l'insertion sur le marché du travail.

Une insertion professionnelle difficile pour les non-diplômés

Les non-diplômés accèdent plus difficilement à l'emploi que le reste de la population. Ainsi, d'après l'enquête « Génération » du Cereq de 2004, le taux d'emploi des non-diplômés trois ans après leur sortie du système éducatif s'élève à 58 % alors qu'il atteint 76 % pour les titulaires d'un CAP ou BEP et 88 % pour les titulaires d'un diplôme de niveau « Bac + 2 ».

La proportion de jeunes quittant le système de formation initiale sans diplôme demeure importante. D'après l'enquête Emploi de l'Insee, en 2007, 17,6 % des 20-24 ans n'avaient pas acquis de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire : parmi eux, 4,5 % s'étaient arrêtés en terminale générale, technologique ou professionnelle, 4,5 % en terminale de CAP ou BEP, 1,6 %

Niveau de diplôme et d'inscription le plus élevé des jeunes de 20-24 ans

	Ensemble (en milliers)	Effectifs d'une classe d'âge (en %)		
		Ensemble	Hommes	Femmes
Bacheliers et diplômés de l'ens. supérieur	481	65,5	60,5	70,6
Diplômés des CAP/BEP	124	16,8	19,3	14,4
Total diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire	605	82,4	79,8	85,0
Terminale générale, technologique, professionnelle	33	4,5	4,5	4,5
Terminales de CAP et BEP	33	4,5	6,0	3,0
Seconde ou Première générale ou technologique	12	1,6	1,6	1,6
Première année de CAP/BEP, premier cycle ou en deçà	52	7,0	8,1	6,0
Total non diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire	129	17,6	20,2	15,0
Ensemble	734	100,0	100,0	100,0

Note de lecture : en 2007, 82,4 % des jeunes de 20 à 24 ans déclarent détenir un diplôme du supérieur, un baccalauréat, un BEP ou un CAP. *A contrario*, 17,6 % n'ont pas de diplôme du second cycle du secondaire, soit 129 000 jeunes en moyenne par classe d'âge. Les effectifs d'une classe d'âge représentent le cinquième de l'effectif âgé de 20 à 24 ans (âge à l'enquête).
Source : Insee, enquêtes Emploi (en moyenne annuelle à partir de 2003), données révisées en fonction des estimations démographiques 2007 ; calculs DEPP.

Situation des jeunes trois ans après la fin des études						
	Actifs (en %)		Inactivité (en %)	Reprise d'études ou formation (en %)	Taux de chômage (en %)	Salaire mensuel net médian (en euros)
	Emploi	Chômage				
Non diplômé	58	27	7	8	32	1140
CAP-BEP	76	16	4	4	17	1200
Tertiaire	71	18	6	5	21	
Industriel	80	14	2	4	15	
Baccalauréat	74	11	3	12	13	1200
Professionnel ou technol. tertiaire	73	14	3	10	16	
Professionnel ou technol. industriel	85	9	1	5	9	
Général	62	10	4	24	14	
Bac + 2	88	6	1	4	7	1410
Santé ou social	97	2	1	1	2	
Tertiaire (y.c. DEUG)	83	9	2	6	10	
Industriel (y.c. DEUG)	90	6	1	3	6	
Licence	84	6	3	7	7	1460
Licence professionnelle	91	5	2	2	5	
LSH, Gestion, Droit	79	8	3	10	9	
Maths, Sciences et Techniques	88	3	3	5	4	
Bac + 4	83	9	3	5	10	1500
Master	91	5	1	2	5	1990
LSH, Gestion, Droit	90	6	2	2	6	
Ecoles de commerce	93	5	1	1	5	
Maths, Sciences et Techniques	89	7	1	3	7	
Ecoles d'ingénieurs	94	3	1	1	4	
Doctorat	91	7	1	1	7	2150
Ensemble	77	13	3	7	14	1300

Source : Dares d'après l'Enquête « Génération » de 2004 du Cereq.

en seconde ou en première générale ou technologique et 7 % en première année de CAP ou BEP ou en premier cycle de l'enseignement secondaire ou en deçà. Les jeunes non-diplômés constituent ainsi la population dont la situation est la plus difficile sur le marché du travail en France.

Par ailleurs, parmi les jeunes diplômés, une disparité dans l'accès à l'emploi est observée selon la nature de la formation initiale suivie. Ainsi, les filières professionnelles notamment dans le domaine industriel facilitent l'insertion sur le marché du travail par rapport à des formations plus générales : le taux d'emploi trois ans après la fin des études de jeunes titulaires d'un baccalau-

réat professionnel ou technologique industriel est de 85 % (62 % pour ceux titulaires d'un baccalauréat général) ; il s'élève à 80 % pour des jeunes diplômés d'un CAP-BEP dans le domaine industriel (71 % dans le domaine tertiaire).

Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Les jeunes sont plus touchés que le reste de la population par la dégradation du marché du travail. Au cours des cinq premiers mois de l'année, les entrées en contrats d'alternance ont

diminué. Le nombre d'entrées en contrats d'apprentissage et en contrats de professionnalisation pour les moins de 26 ans a reculé en moyenne respectivement de 20% et de 40 % par rapport à la même période en 2008.

Un plan de 1,3 milliard d'euros en faveur de la formation, l'apprentissage et la professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans a été annoncé avec pour objectif d'insérer 500 000 jeunes dans la population active d'ici juin 2010. Les principaux axes de ce plan sont présentés ci-dessous.

Développer la formation pour accéder plus facilement à l'emploi

Le développement de la formation des jeunes s'appuie sur la promotion des contrats en alternance.

Promouvoir les contrats en alternance

- Renforcer l'apprentissage :

En 2008, 285 000 jeunes sont entrés en apprentissage ; 35 000 contrats supplémentaires sont attendus entre le 1er juin 2009 et le 1er juin 2010. Dans le cadre du plan de relance, le dispositif « Zéro charges » a été mis en place pour les entreprises de moins de 10 salariés. Cette exonération de charges sera étendue pour toutes les entreprises recrutant un apprenti d'ici juin 2010. Les entreprises de moins de 50 salariés qui embaucheront un jeune en apprentissage recevront une prime de 1 800 euros.

- Soutenir le développement des contrats de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de six à douze mois (vingt-quatre mois par convention ou accord de branche) et s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans ou aux demandeurs d'emploi. Ce type de contrat intègre 15 % à 25 % de formation dans la durée totale du contrat. Le financement est assuré

par un Opcva à hauteur minimale de 9,15 euros/h ou par l'Assedic pour des chômeurs de plus de 26 ans. La rémunération du jeune bénéficiaire varie de 55 % à 80 % du Smic en fonction de son âge et de son niveau de formation. Lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi de plus de 26 ans, la rémunération est au moins égale au Smic ou à 85 % du minimum conventionnel. L'employeur (privé ou Epic) peut bénéficier d'une exonération de cotisations sociales, plafonnée au Smic, si le bénéficiaire a moins de 26 ans ou est un demandeur d'emploi de plus de 45 ans.

En 2008, 145 000 contrats de professionnalisation ont été signés par des jeunes âgés de moins de 26 ans. L'objectif est de passer à 170 000 entre le 1er juin 2009 et le 1er juin 2010. Les entreprises recevront une prime exceptionnelle de 1 000 euros pour toute nouvelle embauche d'un jeune de moins de 26 ans sous ce type de contrat. La prime pourra atteindre 2 000 euros, si le jeune en contrat n'a pas le niveau du baccalauréat. Les partenaires sociaux sont invités à apporter leur soutien au financement des contrats de professionnalisation à travers le fonds unique de péréquation et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui doit être mis en place prochainement.

Le contrat d'accompagnement formation

Le programme d'accompagnement et de formation proposera à la rentrée 2009 à 50 000 jeunes de 16 à 25 ans de niveau VI à bac +3 inscrits à Pôle emploi ou suivis par les missions locales, d'élever leur niveau de qualification et d'adapter leurs compétences aux besoins du marché du travail. Le contrat d'accompagnement formation comportera des actions de formation qualifiantes associées à des périodes d'insertion en entreprises. Ce contrat offrira au jeune un statut, la protection sociale et la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle. Les régions seront associées à la mise en place de ces contrats afin d'assurer leur cohérence avec l'offre de formation qu'elles financent.

Synthèse des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de leur financement			
Mesures	Bénéficiaires 2009 et 2010	Coût 2009 en M€	Coût 2010 en M€
Contrats de professionnalisation	170 000	113,3	113,3
Contrats d'apprentissage (exonération de charges)	120 000	50,4	50,4
Prime au recrutement d'apprentis supplémentaires	40 000	36	36
Aide à l'embauche de stagiaires en CDI	50 000	150	
Contrats aidés dans le secteur marchand	50 000	75	75
Contrats aidés dans le secteur non marchand	30 000	70	160
Contrats accompagnement formation	50 000	80	250
Ecoles de la deuxième chance	7 200	9	17
Total	517 200	583,7	701,7

Source : plan en faveur de la formation, l'apprentissage et la professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans.

Le développement des Ecoles de la deuxième chance

Les Ecoles de la deuxième chance est un dispositif visant à aider à l'intégration professionnelle et sociale durable des jeunes sortis du système éducatif sans qualification et sans emploi. Le financement est assuré par les Régions, le Fonds Social Européen et la taxe d'apprentissage. L'Etat a décidé de participer à ce dispositif et s'engage à devenir un partenaire du réseau de ces écoles. Son objectif est d'offrir d'ici 2010, 12 000 places dans des Ecoles de la deuxième chance à des jeunes faiblement qualifiés. Pour y parvenir, l'Etat prendra part à leur financement au même niveau que les collectivités régionales, soit un tiers du coût du dispositif.

Aider les jeunes à s'insérer durablement sur le marché du travail

Rémunération des stages

Les stages seront désormais payés à partir de deux mois au lieu de trois mois jusqu'à présent. Par

ailleurs, les entreprises qui embaucheront en CDI leur stagiaire percevront une prime de 3 000 euros. Cette aide sera ouverte pour les jeunes en stage avant le 24 avril 2009 et si l'embauche intervient avant la fin septembre 2009. L'objectif de cette mesure est de rendre moins précaire la situation des stagiaires et de soutenir l'embauche de 50 000 jeunes en contrat à durée indéterminée.

Le renforcement des contrats aidés

Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, le nombre de CIE devrait être augmenté encore de 50 000, en privilégiant les secteurs d'activité porteurs comme le secteur du développement durable et de l'économie sociale et solidaire, et le nombre de CAE de 30 000. Ces mesures viennent s'ajouter aux 100 000 contrats supplémentaires dans le secteur non-marchand autorisés en plus des 230 000 contrats aidés prévus par le projet de loi de finances 2009.

Bibliographie

Sénat, « France, ton atout « jeunes » : un avenir à tout jeune », Rapport d'information n°436, 2009

OCDE, Des emplois pour les jeunes, Rapport France, mai 2009.

Présidence de la République, Discours sur l'emploi des jeunes, avril 2009.

Fiche n° 7

Les dispositifs de la politique de l'emploi : rappels historiques

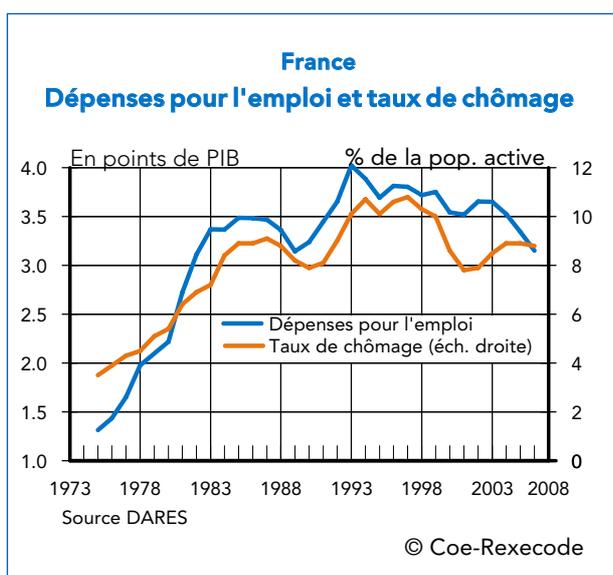
Cette note effectue un rappel des principaux dispositifs mis en œuvre, en France, au cours des trente-cinq dernières années pour lutter contre la montée du chômage. Représentant 1,5 % du PIB en 1973, la dépense pour l'emploi s'est fortement accrue dans les années 1970 et au début des années 80 pour s'établir alors à 3,5 % du PIB. Lors de la récession de 1993, la dépense pour l'emploi a atteint jusqu'à 4 % du PIB. Elle a, par la suite, diminué pour revenir à 3,15 % du PIB en 2006.

Sur la période 1973-1999, les évolutions des dépenses pour l'emploi (DPE) ont accompagné celles du chômage. A partir de l'année 2000, les dépenses pour l'emploi se sont stabilisées avant de diminuer à partir de 2004.

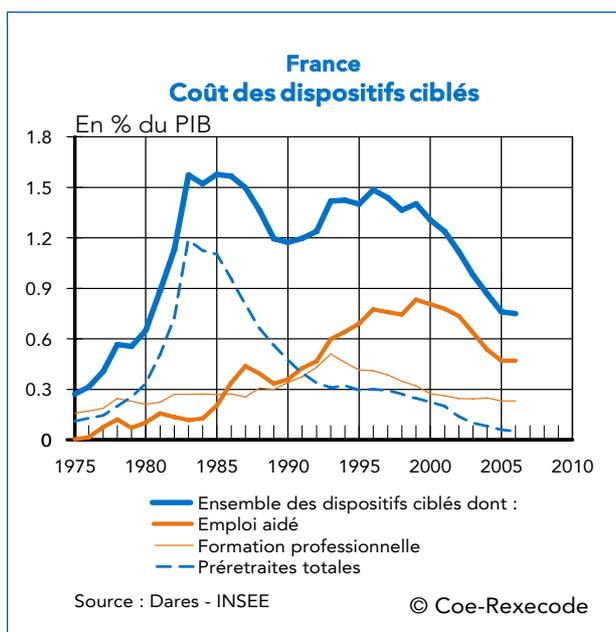
La dépense pour l'emploi est traditionnellement répartie entre des dépenses passives qui correspondent à des revenus de remplacement

pour des personnes sans emploi (indemnisation du chômage pour la population active non occupée et incitation au retrait d'activité pour les sorties définitives de la population active) et des dépenses actives qui regroupent entre autres les dépenses de formation professionnelle et celles destinées à favoriser le retour à l'emploi parmi lesquelles figurent les moyens affectés aux contrats aidés.

Dans l'ensemble des dépenses actives, les allègements généraux de charges sociales ont connu une montée en puissance depuis 1993. En retour, on observe une baisse tendancielle du poids financier des dispositifs ciblés de politique de l'emploi. Les politiques dites « ciblées » de l'emploi se définissent par leurs bénéficiaires clairement identifiés et par leurs financements. Elles ont pour objectif la création d'emplois ou la facilitation d'accès à l'emploi de publics rencontrant des difficultés particulières. Les individus bénéficient alors d'un emploi aidé dans le secteur marchand ou non-marchand. Les bénéficiaires peuvent également être temporairement en dehors de la population active dans le cadre de la formation professionnelle des personnes sans emploi. Enfin, le bénéficiaire peut sortir définitivement du marché du travail grâce au dispositif de cessation anticipée d'activité.



Dépense pour l'emploi en 2006	
En milliards d'euros	2006
Dépenses totales pour l'emploi	57,0
Dépenses « passives »	29,1
dont :	
Indemnisation du chômage	27,8
Incitation au retrait d'activité	1,3
Dépenses « actives »	27,8
dont :	
Formation professionnelle	
- Formation des demandeurs d'emploi, dont frais de formation des contrats en alternance, réseau des Missions locales, programmes Trace, Civis, frais de gestion (cnasea, unedic).	14,4
- Formation professionnelle continue des salariés.	
- Dépenses d'investissement.	
Promotion de l'emploi et création d'emploi	
- Aides à l'emploi ciblées dans les secteurs marchand ou non marchand,	
- Exonérations ciblées ou zonées, compensées par l'Etat y.c. au titre de l'apprentissage et de l'alternance.	8,6
- Aides régionales ou à critère régional (PAT).	
- Aides pour l'emploi des handicapés (Agefiph).	
Exonérations non compensées	
- Exonérations de cotisations sociales, ciblées ou zonées.	0,9
Maintien de l'emploi	
- Chômage partiel.	
- Accompagnement des restructurations : congés de conversion (loi de 1985), cellules de reclassement.	0,6
- Aides structurelles.	
Incitation à l'activité	1,4
Fonctionnement du marché du travail	
- Fonctionnement de l'ANPE (subvention ministère, participation de l'Unedic), APEC.	2,0
Source : DARES	



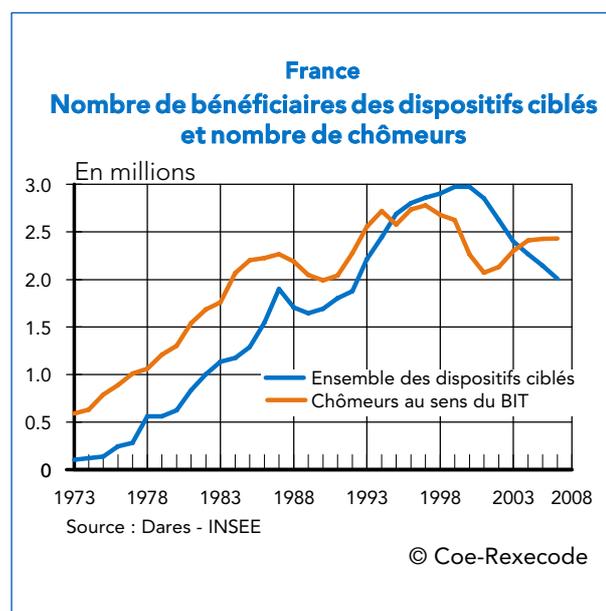
Entre 1993 et 1997, les allègements généraux ont pris la forme de réductions dégressives de cotisations sur les bas salaires. Leur coût est passé de 0,6 milliard d'euros en 1993 à 7,1 milliards d'euros en 1997. En 1996, la loi Robien a introduit de nouveaux allègements afin d'inciter à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. A partir de 1998, le champ des allègements s'est largement étendu afin de compenser l'impact du passage aux 35 heures sur le coût du travail pour les entreprises. Pour les seules aides Aubry 2, les dépenses atteignent 8,2 milliards d'euros en 2002. A compter du 1er juillet 2003, « l'allègement Fillon » s'est substitué aux réductions dégressives sur les bas salaires et aux allègements associés à la réduction du temps de travail. En 2006, les dépenses relatives aux dispositifs généraux d'allègement de cotisations sociales atteignent 19,5 milliards d'euros. Le coût des dispositifs ciblés est lui estimé à 13,6 milliards d'euros soit 0,75 % du PIB.

Les dépenses relatives aux dispositifs ciblés se stabilisent après une forte décroissance au cours des dernières années sous l'effet conjugué des recentrages successifs des mesures actives sur les

publics les plus en difficulté et du resserrement des dispositifs de préretraite.

Le coût des dispositifs ciblés d'emploi marchand aidé a augmenté régulièrement au cours des années 1990 puis a commencé à décroître à partir de 1998 ; il s'élève à 5 milliards d'euros en 2006. Le coût des dispositifs d'emploi non marchand aidé se redresse en 2006 avec la montée en charge des contrats du Plan de cohésion sociale. Le développement du CAE et du contrat d'avenir fait plus que compenser le recul des anciens dispositifs. Les dépenses pour la formation professionnelle amorcent un redressement alors que celles relatives aux préretraites totales poursuivent leur lente extinction.

Le nombre de bénéficiaires de dispositifs spécifiques ciblés s'est accru de façon continue entre 1973 et 2000 et diminue depuis, du fait principalement du recul du nombre de bénéficiaires d'emplois aidés. En 2006, dernière année connue de manière précise, deux millions d'individus bénéficiaient des dispositifs spécifiques ciblés, ils étaient environ 2,75 millions en 2000.



Les principales mesures de politique de l'emploi en France depuis 1973

Depuis le milieu des années 1970, période marquée par l'apparition du chômage de masse, plusieurs mesures en faveur de l'emploi ont été mises en place : aides à l'embauche, programmes de formation professionnelle, de réinsertion des chômeurs.

- 1976 Premier Pacte pour l'emploi des jeunes combinant exonérations de charges patronales et dispositifs de formation professionnelle.
- 1983 Création des contrats de qualification et d'adaptation afin d'encourager la formation en alternance des jeunes.
- 1984 Création des TUC (travaux d'utilité collective). Les jeunes bénéficiaires sont employés comme stagiaires à mi-temps dans les collectivités locales, les milieux associatifs et les établissements publics.

Mise en place des dispenses de recherche d'emploi (DRE) pour les chômeurs âgés.

Politiques de formation professionnelle pour les chômeurs de longue durée.
- 1986 Premières exonérations de cotisations sociales pour l'embauche de jeunes en alternance.

Suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

Subventions à l'emploi des chômeurs âgés.

Facilitation du recours aux CDD, au travail temporaire et au travail à temps partiel.
- 1989 Création du Revenu minimum d'insertion (RMI) et du Contrat emploi-solidarité (CES). Le CES constitue une unification des emplois aidés. Il s'agit d'un contrat à durée déterminé du secteur non marchand, à mi-temps, s'adressant aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ; l'Etat prend en charge la quasi-totalité des salaires versés.
- 1990 Création des Contrats de retour à l'emploi (CRE), contrats marchands principalement à durée déterminée à mi-temps destinés aux chômeurs âgés de plus de 50 ans et aux demandeurs d'emploi de plus d'un an ou percevant le RMI et sans emploi depuis un an. Les entreprises offrant ce type de contrat bénéficient d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale pendant 24 mois.
- 1992 Allègement de charges pour les emplois à temps partiel.

Création du Contrat emploi consolidé (CEC), contrat de travail à temps partiel pour une durée déterminée, destiné aux personnes en difficulté sur le marché du travail, en particulier celles qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats emploi-solidarité n'ont pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats. Il peut être signé par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations. La rémunération du salarié est partiellement prise en charge par l'État.
- 1993 Premières mesures d'exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires destinées à favoriser le retour à l'emploi des salariés peu qualifiés (allègement des cotisations sur salaires inférieurs ou égaux à 1,2 fois le SMIC).

- 1995 Création du Contrat initiative emploi (CIE) se substituant au CRE, dont l'objectif est d'inciter à l'embauche des personnes en difficulté sur le marché du travail, en allégeant le coût du travail.

Le CIE est à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel et propre au secteur marchand.
- 1997 Création des « emplois-jeunes » destinés aux jeunes de moins de 26 ans sans emploi et à ceux de 26 à 30 ans non indemnisables par l'Unédic. La rémunération du salarié est partiellement prise en charge par l'État (à hauteur de 80 % du Smic). Les contrats de travail sont de 60 mois et à temps plein.
- 1998 Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (1ère loi Aubry).
- 1999 Loi tendant à limiter les licenciements des salariés de plus de 50 ans.
- 2000 2ème loi Aubry.
- 2001 Création de la Prime pour l'emploi (PPE) et mise en place de mesures d'aide au retour à l'emploi (PARE).
- 2002 Assouplissement de la loi sur les 35 heures. Création d'un dispositif de soutien des jeunes en entreprise.
- 2003 Mise en place de l'allègement unique dégressif, appelé « allègement Fillon » se substituant aux réductions dégressives sur les bas salaires et aux allègements associés aux 35 heures.
- 2004 Décentralisation de la gestion du RMI vers les départements et création d'un revenu minimum d'activité (RMA). Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Réforme de l'apprentissage.
- 2005 Loi de programmation pour la cohésion sociale et plan pour le développement des services à la personne. Le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) se substituent au contrat emploi solidarité (CES) et au contrat emploi consolidé (CEC). Le contrat initiative emploi (CIE) a fait l'objet d'une profonde réforme. Initialement ciblé sur les chômeurs de longue durée, le CIE s'adresse désormais aux personnes sans emploi, inscrites ou non à l'ANPE, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Loi réformant l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Création du Contrat nouvelle embauche (CNE) et du chèque emploi.
- 2006 Création d'un contrat à durée déterminée de 18 mois pour les plus de 57 ans et suppression d'ici à 2010 de la contribution Delalande versée par un employeur licenciant un salarié de plus de 50 ans.
- 2007 Entrée en vigueur de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) (exonération des charges (pour les entreprises) et d'impôts (pour les salariés) sur les heures supplémentaires).
- 2008 Fusion entre l'ANPE et l'Unedic, avec pour objectif de créer un organisme unique chargé à la fois d'indemniser les chômeurs et de faciliter la recherche d'emploi. Abrogation du contrat « nouvelles embauches » (CNE).