



ETUDES ET EVALUATIONS – 3^{ème}TRIMESTRE 2016

Découvrez le deuxième numéro du C2veille « Etudes et Evaluations » portant sur l'emploi et la formation, le nouveau document de veille que vous propose le C2RP sur les rapports, études et évaluations parus au cours du troisième trimestre 2016.

N.B.: Pour les publications ayant une fréquence de parution mensuelle, seule la plus récente est reprise dans ce document.

SOMMAIRE

ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI	AIDES AUX ENTREPRISES	ALTERNANCE	EGALITE DES CHANCES
EMPLOI	FORMATION	INSERTION PROFESSIONNELLE	
MARCHE DU TRAVAIL	MUTATIONS ECONOMIQUES	COUP D'ŒIL SUR LES TERRITOIRES	COUP D'ŒIL SUR LES AUTRES REGIONS

N.B.: Le sommaire est interactif, nous vous invitons à cliquer sur le sujet qui vous intéresse.



- **Accompagner les jeunes à l'entrepreneuriat, un vecteur d'insertion professionnelle ?**

INJEP, Jeunesse : Etudes et synthèses, juillet 2016, n°33, 4 p.

http://www.injep.fr/sites/default/files/documents/jes33_entrepreneuriat_bd.pdf

Comment favoriser l'autonomie et l'insertion des jeunes par l'entrepreneuriat ? Les actions soutenues par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ), animé par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), explorent plusieurs formes d'interventions : initier les lycéens à l'esprit d'entreprendre et accompagner les jeunes en difficulté à la création d'entreprises et d'activités.

- **Dynamiques de coopération entre le service public de l'emploi et les acteurs de la politique de la ville**

COMMISSARIAT GENERAL A L'EGALITE DES TERRITOIRES [CGET], juillet 2016, 140 p.

<http://www.cget.gouv.fr/ressources/publications/dynamiques-de-cooperation-entre-le-service-public-de-l-emploi-et-les-acteurs-de-la-politique-de-la-ville>

Les habitants des quartiers de la politique de la ville sont particulièrement touchés par le chômage. Un phénomène qui concerne, en premier lieu, les jeunes : 36 % des moins de 30 ans y sont ni en emploi, ni en études, ni en formation, contre 17,4 % des jeunes du même âge dans les quartiers environnants. Le service public de l'emploi est fortement mobilisé. Mais d'autres acteurs, qui n'œuvrent pas directement dans le champ de l'emploi, agissent en amont ou en aval. Ils concourent aussi à l'insertion professionnelle des habitants, et leur bonne articulation avec le service public de l'emploi est déterminante. Ce guide constitue un recueil de bonnes pratiques. Plus qu'un simple recensement, il analyse ces dynamiques partenariales et propose des pistes d'action pour optimiser et diffuser ces expériences en les adaptant à chaque territoire. Il démontre ainsi le rôle des associations et des entreprises aux côtés du service public de l'emploi et leur contribution utile dans le cadre des contrats de ville.

(D'après le résumé de l'ouvrage)

- **Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations**

DARES, Les séries trimestrielles, 28 septembre 2016

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-dispositifs-publics-d-accompagnement-des-restructurations>

En mars 2016, 13 407 inscriptions sur les listes de Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique ont été enregistrées (données cvs-cjo). En moyenne sur le trimestre, le nombre d'entrées à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique a augmenté de 6,4 % au 1er trimestre 2016 par rapport au 4^{ème} trimestre 2015 et de 4 % pour les seules adhésions au CSP.

En juillet 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi bénéficiaires du CSP s'élève à 80 045 (données cvs-cjo). Ce nombre diminue de 4,9 % sur 3 mois, et de 20,9 % sur un an. Il est tendanciellement en baisse depuis le 4ème trimestre 2014.

Enfin, en moyenne au 2^{ème} trimestre 2016, le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) initiés a diminué de 7,8 % par rapport au même trimestre l'année passée (données brutes). Sur la même période, le nombre de PSE validés et/ou homologués a diminué de 8,7 %.

(D'après le résumé de la revue)

INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

- **Le modèle des entreprises d'insertion : l'exemple de la France**

Pour la Solidarité, La Fédération des entreprises d'insertion, septembre 2016, 77 p.

<http://www.pourlasolidarite.eu/fr/publication/le-modele-des-entreprises-dinsertion-lexemple-de-la-france>

Avec un taux de chômage et des tensions sociales croissants, l'insertion socio-professionnelle est un enjeu central, aussi bien sur le plan individuel que pour la cohésion sociale. Les entreprises d'insertion en sont un outil majeur. Dans cette étude, PLS et la Fédération des entreprises d'insertion évaluent leur situation, leurs difficultés et proposent des solutions concrètes pour améliorer et perpétuer ce modèle d'entreprise sociale.

(D'après le résumé de l'étude)

- **Les structures de l'insertion par l'activité économique**

DARES, REMY Véronique, DARES ANALYSES, 22 septembre 2016, n°52

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-structures-de-l-insertion-par-l-activite-economique-119030>

Plus de 80 % des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) appartiennent à un réseau de l'IAE. Les relations qu'elles entretiennent au sein du secteur sont très développées ; deux tiers d'entre elles ont des relations régulières avec d'autres SIAE et un quart fait partie d'un ensemblier (regroupement de SIAE). Ces liens étroits leur permettent le plus souvent d'échanger sur l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion, l'élaboration de ces parcours, les bonnes pratiques, etc. Ces avantages sont d'autant plus nombreux que ces relations sont régulières et s'inscrivent dans le cadre d'un réseau de SIAE locales. La majorité des structures développent également des liens privilégiés avec d'autres acteurs économiques locaux comme les entreprises du secteur marchand, les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et les groupements d'employeurs. Les relations nouées avec ces autres acteurs du monde économique sont essentiellement destinées à aider leurs salariés mais répondent aussi à des intérêts économiques. En dépit de l'importance de ces liens, deux tiers des responsables de structures anticipent des perspectives d'activité défavorables. Interrogés sur la nature des difficultés rencontrées, la majorité d'entre eux disent que les financements publics sont insuffisants pour assurer la pérennité de leur structure ou un accompagnement de qualité.

(D'après le résumé de la revue)

- **L'insertion par l'activité économique en 2014**

DARES, ALBERT Vanessa, DARES RESULTATS, 22 septembre 2016, n°51, 10 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/l-insertion-par-l-activite-economique-en-2014>

Fin 2014, près de 130 000 salariés en insertion travaillent dans une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE), correspondant à 64 600 équivalents-temps plein. Répartis dans 3 650 structures conventionnées par l'État, 46 % de ces salariés sont mis à disposition par une association intermédiaire (AI), 34 % travaillent dans un atelier et chantier d'insertion (ACI) et les autres, dans une entreprise d'insertion (EI, 10 %) ou pour une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI, 10 %). Les contrats signés dans les EI sont en hausse de 2 % après six ans de baisse. Dans les ETTI, l'emploi pâtit du recul de l'activité dans la construction (-12 % de premières mises à disposition). 2014 est l'année de la mise en œuvre de la réforme du financement du secteur de l'IAE, visant à unifier et à simplifier le cadre des aides financières versées par l'État. La réforme a généré de l'incertitude sur les subventions, en particulier pour les structures porteuses d'ACI, conduisant ces dernières à faire preuve d'une certaine retenue dans leurs embauches. Les effectifs en ACI en fin d'année ont ainsi diminué de 1,2 %. En outre, la mise en place du contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les ACI a eu pour effet une diminution des durées de contrats et un léger allongement des durées hebdomadaires de travail.

(D'après le résumé de la revue)



AIDES AUX ENTREPRISES

- **CICE : le rendez-vous manqué de la compétitivité ? : Rapport d'information n°789 fait au nom de la commission des finances**

BEAUFILS Marie-France, 13 juillet 2016, 80 p.

<http://www.senat.fr/rap/r15-789/r15-789.html>

Dans le cadre d'une mission de contrôle budgétaire, Marie France Beaufils, rapporteure spéciale de la mission «Remboursements et dégrèvements», a dressé un état des lieux de la mise en œuvre du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Le Gouvernement a alors décidé à l'automne 2012 de la mise en place d'un nouveau dispositif fiscal, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). La créance de CICE est conséquente : le CICE millésime 2014 s'élève ainsi à près de 17,3 milliards d'euros. Les prévisions transmises estiment le coût budgétaire du CICE à près de vingt milliards d'euros à l'horizon 2020, soit près de 1 % du PIB de notre pays.

Pourtant le CICE se révèle un outil complexe, dispersé et à l'efficacité incertaine. Il semble aujourd'hui nécessaire de remettre à plat cette dépense fiscale conséquente et d'engager avec les vingt milliards d'euros annuellement prévus une politique publique portée par un vrai projet de prospective à moyen et long terme pour l'industrie française.

(D'après le résumé de l'ouvrage)



- **Les aides à l'embauche : un outil efficace de soutien à l'emploi ?**

TRESOR DIRECTION GENERALE, ANNE-BRAUN Jonas, OZIL Sophie, août 2016, 8 p.

<http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/427482>

Le dispositif « Embauche PME » pourrait créer 60 000 emplois à l'horizon de la fin d'année 2016 estime la Direction générale du Trésor dans une étude sur les aides à l'embauche. Le chef de l'état a annoncé le prolongement d'un an de ce dispositif prévu initialement jusqu'au 31 décembre 2016. Cette aide propose 4 000 euros sur deux ans par emploi créé dans les entreprises de moins de 250 salariés.

- **Rapport 2016 du comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi**

FRANCE STRATEGIE, PISANI-FERRY Jean, LENGART Fabrice, BRUN-SCHAMME Amandine, DESPLATZ Rozenn, NABOULET Antoine, septembre 2016, 124 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/rapport-2016-comite-de-suivi-credit-dimpot-competitivite-lemploi>

Conjointement à l'entrée en vigueur du dispositif, un comité chargé de son suivi et de son évaluation a été mis en place, regroupant des parlementaires, les partenaires sociaux, les administrations et des experts. Pour la première fois, ce quatrième rapport du comité fournit des éléments d'appréciation de l'effet du CICE fondés sur une analyse a posteriori des comportements individuels des entreprises bénéficiaires au cours des années 2013 et 2014.



ALTERNANCE

- **Développement de l'apprentissage dans les établissements publics locaux d'enseignement**

Inspection Générale de l'Education Nationale [IGEN], Inspection Générale Administration Education Nationale Recherche [IGAENR], juillet 2016, 25 p.

<http://www.education.gouv.fr/cid107046/developpement-de-l-apprentissage-dans-les-etablissements-publics-locaux-d-enseignement.html>

Le rapport présente les modalités concrètes destinées à permettre le développement de l'apprentissage dans les EPLE. Dans le cadre général de la collaboration entre l'Etat et les régions, il propose des perspectives de développement s'appuyant sur les spécificités de l'éducation nationale dans un contexte concurrentiel. Le rapport est centré sur la mixité de statuts que l'éducation nationale est le seul réseau à offrir, répondant ainsi à la diversité des parcours et à leur sécurisation pour les jeunes. Ce développement nécessite que soient résolues toutes les questions qui sont aujourd'hui source de difficultés pour les équipes d'établissements et les académies : le champ pédagogique, l'accueil des apprentis, les ressources humaines, la gestion et le modèle économique qui peut être proposé aux régions. Les mesures proposées doivent permettre de faciliter l'entrée de l'apprentissage comme une composante naturelle des établissements technologiques et professionnels et de donner des pistes aux académies pour leurs relations avec les régions.

(D'après le résumé de l'éditeur)

- **L'apprentissage en 2015**

DARES, PERSONNEL Elise, DARES RESULTATS, septembre 2016, n°44, 8 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/l-apprentissage-en-2015>

En 2015, 281 000 contrats d'apprentissage ont été signés dans les secteurs privé et public soit une hausse de 2,3 %. Dans le secteur privé, 1,6 % contrats supplémentaires ont été signés par rapport à 2014, après deux années de baisse. La reprise des entrées concerne tous les secteurs, à l'exception de la construction, et touche plus particulièrement les formations de niveau CAP (+2,7 %). Cette hausse s'explique essentiellement par la mise en place de l'aide « TPE jeunes apprentis » accordée aux petites entreprises recrutant un apprenti mineur. Ces recrutements ont augmenté de près de 10 % dans les entreprises de moins de 10 salariés. Les entrées en apprentissage dans le secteur public ont fortement augmenté (+25 %) pour s'établir à 11 000. Les embauches ont surtout augmenté dans les services de l'État (+18,9 %) suite aux objectifs de recrutements fixés lors de la conférence sociale de juillet 2015.

(D'après le résumé de la revue)



EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

- **Les femmes à temps partiel et complet**

DARES, BRIARD Karine, CALAVREZO Oana, 1er juillet 2016, 53 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/les-femmes-a-temps-partiel-et-complet>

Les parcours professionnels des femmes présentent une grande diversité au regard du recours au temps partiel, du passage par l'inactivité et des types d'emploi occupés. Comment se différencient ces parcours ? Quelles sont les caractéristiques des femmes qui suivent tel ou tel parcours ?

- **Taux d'emploi des femmes : Quels liens avec la situation de couple au fil des générations ?**

DARES, BRIARD Karine, CALAVREZO Oana ; DARES ANALYSES, 8 juillet 2016, n°37, 9 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/taux-d-emploi-des-femmes>

Au cours des dernières décennies, les femmes se sont rapprochées des hommes en termes d'emploi, malgré des comportements d'activité différents qui intègrent une dimension familiale forte. La hausse importante des taux d'emploi des femmes s'est accompagnée d'un renversement des situations respectives des femmes en couple et des femmes seules. Les femmes en couple, nées avant les années 1960, sont moins souvent en emploi que les femmes seules. Sur les générations suivantes, la situation s'inverse. Le niveau d'études des femmes seules baisse relativement à celui des femmes en couple et le lien à l'emploi des femmes en couple se renforce. Les femmes en couple, nées dans les années 1960-1970, sont alors plus souvent en emploi que les femmes seules. Si les taux d'emploi des femmes se rapprochent ainsi de ceux des hommes, les déterminants et la forme de l'emploi restent différents.

La croissance de l'emploi des femmes en couple est permise par la baisse de l'inactivité aux âges d'éducation des enfants, mais elle est aussi modérée par l'augmentation du temps partiel. Pour les femmes, plus longue est la durée passée en couple, plus grande est la distance à l'emploi à temps complet. Cette situation opposée à celle des hommes rend compte de la spécificité des comportements d'activité des femmes, qui lient vie professionnelle et vie familiale, et affecte leur progression sur le marché du travail.

(D'après le résumé de la revue)

- **Les femmes à l'origine de 28 % des créations d'entreprise en 2014**

INSEE HAUTS-DE-FRANCE, DEKNEUDT Joël, TASSART Cédric, INSEE ANALYSES, août 2016, n°21, 4 p.

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=33&ref_id=24645

Les femmes créatrices d'entreprises, mieux formées que les hommes, ont autant de motivations d'entreprendre, d'innover et utilisent davantage Internet. Malgré cela, elles créent des entreprises plus souvent tournées vers une clientèle locale et plus modestes que celles des hommes en termes d'emplois générés et d'investissement initial. L'orientation choisie dès la formation initiale contribue aux écarts observés entre créateurs et créatrices. Elle explique en particulier que les activités économiques soient « plus ou moins sexuées ». Un constat demeure : même à activité égale, des différences entre hommes et femmes persistent.

(D'après le résumé de la revue)

- **Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?**

CNFPT, 22 septembre 2016, 34 p.

<http://www.cnfpt.fr/s-informer/etudes/situation-comparee-entre-femmes-hommes-territoriaux-marche-egalite-professionnelle/national?gl=NjliOGJkMzI>

Ce travail d'étude sur la parité dans la fonction publique territoriale propose, sous l'angle du genre, des éléments factuels sur diverses thématiques relatives entre autres à l'emploi, aux métiers, aux conditions de travail et au déroulement de carrière. Cette étude confirme à nouveau la persistance d'une division sexuée du travail tant au niveau horizontal (statutaire, institutionnel, organisationnel, professionnel, démographique, conditions d'emploi) que vertical (hiérarchique, mobilité et carrière, formation et rémunération).



- **Les inégalités femmes/hommes dans l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de master**
MENESR, MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE, ERG Louis-Alexandre, NOTE D'INFORMATION, septembre 2016, n°6, 8 p.

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid106206/les-inegalites-femmes-hommes-dans-l-insertion-professionnelle-des-diplome.e.s-de-master.html>

A la sortie de l'université, les diplômé.e.s de master comptent plus de femmes que d'hommes. Le taux d'insertion professionnelle, 30 mois après la validation du diplôme, est similaire entre femmes et hommes. Mais les conditions d'emploi se caractérisent par de fortes disparités en défaveur des femmes.

(D'après le résumé de la revue)

EGALITE SOCIALE

- **Emploi et chômage des personnes handicapées : Le tableau de bord national - 1er semestre 2016**

Agefiph, septembre 2016, 13 p.

<https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Fil-d-actu/Emploi-et-chomage-des-personnes-handicapees-Le-tableau-de-bord-national-1er-semester-2016>

L'Agefiph dresse le tableau de bord national sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées au 1^{er} semestre 2016. Alors que la création d'emploi est généralement en hausse, le taux de chômage est en baisse et le niveau de formation est en croissance.

Le 1^{er} semestre 2016, marqueur d'une croissance de 0,7 % du PIB, a vu l'emploi salarié progresser de 2 %. Une étude publiée par l'Agefiph nous indique quels sont les progrès notables dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Alors qu'au 2^{ème} trimestre 2016, le taux de chômage représente 9,9 % de la population active en France (12,3 % en région Hauts-de-France), on observe des difficultés d'insertion persistantes pour les demandeurs d'emploi handicapés.

On constate cependant que le niveau de formation des personnes en situation de handicap ne cesse de progresser. C'est également le cas des recrutements et des maintiens dans l'emploi qui sont en hausse constante.

(D'après le résumé de l'étude)

- **Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH**

DARES, CARON Sandra, CHASSERIAUD Silvère, LAUBRESSAC Christian, TITLI Lou, septembre 2016, 124 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/entreprises-et-handicap-les-modalites-de-mise-en-oeuvre-de-l-oeth>

Cette étude, fondée sur 18 monographies d'établissements, permet d'éclairer les logiques d'action des entreprises par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).



EMPLOI

- **Pratiques et impact des activités réduites : les résultats issus de 5 recherches soutenues par Pôle emploi**

Pôle emploi, ISSEHNANE Sabina, GILLES Fabrice, MOULIN Léonard, OUMEDDOUR Leïla, SARI Florent, juillet 2016, 300 p.

<http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/pratiques-et-impact-des-activites-reduites-@/363/view-article-158262.html?>

Ce document présente les résultats des travaux menés sur le thème de l'activité réduite, par cinq laboratoires sélectionnés dans le cadre d'un appel à propositions de recherches lancé par Pôle emploi avec le concours de son conseil scientifique.

Au-delà de la diversité des pratiques observables des activités réduites, plus souvent subies que choisies, leurs effets sont globalement positifs. En permettant de conserver un lien étroit au monde du travail, l'activité réduite évite le plus souvent de s'enfermer dans la précarité et de bénéficier d'un « effet tremplin » pour sortir du chômage et accéder à un emploi plus durable. De plus, dans un contexte où les formes particulières d'emploi se diffusent et deviennent de moins en moins atypiques, l'attitude des recruteurs peut bénéficier à ceux qui ont connu le temps partiel ou les emplois temporaires entrecoupés de périodes de chômage, dès lors que cette situation devient banale dans le métier considéré.

(D'après le résumé de la revue)



- **L'activité partielle**

DARES, LES SERIES TRIMESTRIELLES, 22 juillet 2016

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-activite-partielle>

Au 3e trimestre 2015, le recours à l'activité partielle en France a légèrement diminué. En effet, en données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables, 6,1 millions d'heures (2 % par rapport au 2e trimestre 2015) ont été chômées au titre de l'activité partielle et 59 000 salariés par mois en moyenne ont été en activité partielle (10 % par rapport au trimestre précédent).

En tendance sur 3 ans, le nombre d'heures chômées au titre de l'activité partielle est en baisse (22 % depuis le 4e trimestre 2012).

Par ailleurs, le recours à l'activité partielle diminue tendanciellement dans l'industrie, à l'inverse du secteur de la construction (en particulier le secteur des travaux publics) et des services principalement marchands. Ainsi au 3e trimestre 2015, en données brutes, l'industrie ne représente plus que 43 % des heures chômées au titre de l'activité partielle (contre 55 % un an plus tôt) tandis que la construction et les services principalement marchands représentent désormais à eux deux 50 % des heures d'activité partielle consommées (contre 39 % un an plus tôt).

- **Le temps partiel avant 40 ans : quels parcours, quels comportements d'activité ?**

DARES, BRIARD Karine, DOCUMENT D'ETUDES, juillet 2016, n°200

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/le-temps-partiel-avant-40-ans>

Les personnes occupant à un moment donné de leur parcours professionnel un emploi à temps partiel ont des profils socioéconomiques et des comportements d'activité différents. Cette étude vise à en identifier les principales figures en suivant les parcours professionnels entre les âges de 20 et 40 ans des femmes et hommes nés entre 1935 et 1964, en les reliant à leurs caractéristiques individuelles et familiales, notamment le calendrier des naissances. L'étude s'appuie sur l'enquête Santé et itinéraire professionnel (Sip). Elle met en œuvre une analyse de classification pour déterminer une typologie de parcours à partir de la succession des épisodes d'emploi à temps complet, d'emploi à temps partiel et d'inactivité qui les composent, ainsi que des analyses économétriques de type « toutes choses égales par ailleurs » (modèles logistiques) pour caractériser le profil socioéconomique des personnes qui suivent ces différents types de parcours.

L'étude conduit à identifier six types de parcours comprenant un épisode de temps partiel entre les âges de 20 et 40 ans, auxquels peuvent être associés des profils de travailleurs qui se différencient selon leurs caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles.

(D'après le résumé de l'étude)

- **Première région de France pour les déplacements domicile-travail**

INSEE HAUTS-DE-FRANCE, INSEE ANALYSES, juillet 2016, n°18, 4 p.

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=33&ref_id=24573

En Hauts-de-France, 71 % des actifs occupés travaillent hors de leur commune de résidence. Les trajets professionnels quotidiens de ces 1 586 000 personnes placent la région en tête de toutes les régions françaises.

En moyenne, ils parcourent près de 23 km chaque jour et le plus souvent dans les limites de leur département. Les déplacements interdépartementaux dessinent toutefois des relations privilégiées entre le Nord et le Pas-de-Calais : 113 500 travailleurs font le trajet dans un sens ou dans l'autre.

Les flux les plus importants ont lieu dans les parties les plus densément peuplées de la région, c'est-à-dire autour de la métropole lilloise et le long de l'ancien bassin minier, de Valenciennes à Béthune en passant par Douai et Lens.

Quant au « profil-type » d'un navetteur, il s'agit plutôt d'un homme d'une trentaine d'années, cadre ou de profession intermédiaire

(D'après le résumé de la revue)

- **Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 2er trimestre 2016 - résultats définitifs**

DARES, PIGNIER Justine, DARES INDICATEURS, 16 septembre 2016, n°48, 6 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-032.pdf>

Fin juin 2016, 84,0 % des salariés travaillent à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics. Pour 13,8 % d'entre eux, le temps de travail est décompté sous la forme d'un forfait en jours. Pour les autres, la durée hebdomadaire collective moyenne du travail est de 35,6 heures. 16,0 % des salariés travaillent à temps partiel.

Dans ces mêmes entreprises, l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (SMB) croît de 0,3 % entre les mois de mars 2016 et de juin 2016, et de 1,2 % sur un an. À titre de comparaison, l'indice des prix (pour l'ensemble des ménages et hors tabac) augmente de 0,6 % au cours du 2e trimestre et de 0,2 % entre juin 2015 et juin 2016.

L'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) progresse de 0,3 % au 2ème trimestre de l'année, soit +1,1 % sur un an.

(D'après le résumé de la revue)

EMPLOI DES SENIORS

- **Les seniors et le marché du travail**

DARES, TABLEAU DE BORD, 26 septembre 2016, 9 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-les-jeunes-et-les-seniors/article/les-seniors-et-le-marche-du-travail>

Le tableau de bord trimestriel sur l'activité des seniors et les politiques d'emploi présente les dernières données disponibles sur la situation des seniors le marché du travail : emploi-chômage-inactivité au sens du BIT, taux d'emploi, accès aux mesures d'aide à l'emploi, à la formation et aux dispositifs de retraits anticipés, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, seniors en emploi aidé, comparaison internationale du taux d'emploi des seniors.

POLITIQUE EMPLOI

- **Comment évaluer l'impact des politiques publiques ?**

FRANCE STRATEGIE, DESPLATZ Rozenn, FERRACCI Marc, septembre 2016

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/evaluer-limpact-politiques-publiques>

L'efficacité et l'efficience des interventions publiques sont un enjeu majeur dans la plupart des pays développés où un niveau élevé des dépenses publiques se conjugue à une défiance croissante à l'égard des institutions politiques. C'est pourquoi une démarche objective d'évaluation de l'impact des politiques publiques est nécessaire.

Ce guide expose d'abord le problème fondamental de l'évaluation d'impact et les différentes méthodes disponibles pour mesurer les effets d'un dispositif sur ses bénéficiaires. Puis il élargit la question à la mesure des effets indirects d'une politique et aux conséquences de son extension éventuelle. Il montre ensuite comment analyser les raisons du succès ou de l'échec d'une politique, avant d'aborder la mesure des effets de politiques multiples et leur comparaison. La conclusion propose des recommandations afin d'assurer le succès d'une évaluation d'impact.



FORMATION

- **Cartographie de l'enseignement professionnel**

Inspection Générale de L'Education Nationale [IGEN], Inspection Générale Administration Education Nationale Recherche [IGAENR], juillet 2016, 95 p.

<http://www.education.gouv.fr/cid105977/cartographie-de-l-enseignement-professionnel-rapport-igen-igaenr.html>

Ce rapport dresse une cartographie de l'offre de formations professionnelles et souligne quelques tendances lourdes qui ont caractérisé l'enseignement professionnel au cours des dernières années. Les observations recueillies interrogent l'hyper spécialisation, par ailleurs genrée, qui le caractérise. Elles montrent également que la cartographie de l'enseignement professionnel se trouve très largement contrainte par des dimensions structurelles et qu'elle s'inscrit avant tout dans la perspective d'une régulation des flux induite par un mouvement généralisé d'élévation du niveau de qualification. Ces contraintes, parce qu'elles tendent à faire converger les cartes régionales des formations, posent la question du caractère opérant du CPRDFP (contrat de plan régional de développement des formations professionnelles). De ce point de vue, le contexte créé par les grandes régions doit être l'occasion de revisiter les principes et les processus qui président à l'élaboration de la carte des formations professionnelles.

Des préconisations pour adapter l'offre de formation aux évolutions de la situation économique, des métiers et de la demande sociale complète ce document :

- Communiquer sur les travaux effectués au sein des CPC auprès des professions et de tous les acteurs en charge de l'élaboration de la carte des formations.
- Confier au CNEFOP l'élaboration d'une cartographie des outils et des démarches retenus en matière de prospective.
- Renforcer le caractère opérationnel du futur CPRDFOP en y intégrant le calendrier, les principes et les modalités concernant l'évolution annuelle de la carte des formations professionnelles et technologiques.
- Renforcer la professionnalisation des acteurs et simplifier les procédures de concertation.
- Développer en région une fonction d'appui au diagnostic de la relation formation-emploi, destinée à renforcer le dialogue entre les acteurs de l'éducation nationale et les instances régionales.
- Rendre plus lisible et attrayante l'offre de formation en réduisant le nombre de spécialités de l'enseignement professionnel.
- Diversifier les voies d'accès à l'enseignement supérieur en informant les élèves et les familles systématiquement, dès le collège, sur l'existence et les finalités des trois voies de formation.
- Privilégier une montée en compétences fondée sur l'identification d'un socle commun de connaissances et de compétences transposables à plusieurs métiers sur lequel viendraient s'adosser des éléments de spécialisation.



- **Les certificats de qualification professionnelle**

Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), GILLIER Dominique, septembre 2016, 202 p.

<http://www.lecese.fr/travaux-publies/les-certificats-de-qualification-professionnelle>

Pour saisir la réalité et la diversité des politiques paritaires de branche en matière de certification, le CESE a réalisé un état des lieux des CQP. Il a ensuite construit ses recommandations avec une triple préoccupation : garantir la liberté des branches, gage de réactivité et d'innovation dans la construction des CQP ; assurer la qualité de ces certifications ; faire en sorte qu'elles puissent répondre aux besoins stimulés par une politique de formation professionnelle résolument orientée vers la qualification et sa reconnaissance. Ces recommandations sont regroupées autour de cinq axes :

- S'assurer de la visibilité et de la cohérence des CQP : répertorier de manière systématique les CQP et les promouvoir sur les sites d'informations sur les certifications
- Ouvrir des passerelles entre les différents types de certifications : modulariser les certifications en blocs de compétences potentiellement communs et utiliser la charte des CQPI pour constituer un cadre de référence
- Actionner tous les leviers de reconnaissance des qualifications
- Garantir un paritarisme de qualité dans la construction des CQP : prévoir des dispositions relatives à l'information et à la formation des acteurs paritaires d'un processus de CQP (un contenu de formation et un guide méthodologique devraient être définis par le Copanef)
- Favoriser la convergence européenne

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

- **Les demandeurs d'emploi entrés en formation**

DARES, LES SERIES MENSUELLES, 26 septembre 2016

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-demandeurs-d-emploi-entres-en-formation-les-series-mensuelles-118927-118949>

Ce document propose des données mensuelles brutes sur les entrées en formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, depuis janvier 2006 : le nombre d'entrées en formation et le taux d'entrée en formation.

FORMATION DES SALARIES

- **Les formations obligatoires en entreprise**

CEREQ, BERAUD Delphine, NET.DOC, août 2016, n°163, 71 p.

<http://www.cereq.fr/publications/Net.Doc/Les-formations-obligatoires-en-entreprise>

Ce document cherche à en définir le contour et répondre à certaines interrogations relatives aux formations obligatoires : quelle importance prennent-elles dans l'investissement des entreprises en formation ? Quels sont les salariés qui en bénéficient ? Le recours aux formations obligatoires est-il différent selon les caractéristiques des entreprises et notamment les secteurs d'activités ? Enfin, on s'interrogera sur l'effet de ces formations sur les pratiques des entreprises qui y ont recours. En particulier, sont-elles un levier ou un frein pour l'accès aux autres types de formation (pour les salariés les moins qualifiés notamment) ? Constate-t-on un effet d'éviction qui contraint le développement des autres formations ou au contraire un effet d'entraînement ?

(D'après le résumé de l'étude)

- **Les formations obligatoires en entreprise**

CEREQ, BERAUD Delphine, août 2016, 71 p.

<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Net.Doc/Les-formations-obligatoires-en-entreprise>

63 % des entreprises ont financé des formations obligatoires en 2014. Ces dernières regroupent les formations en hygiène et sécurité et celles visant des habilitations ou certifications obligatoires. A partir de l'enquête Defis, complétée par les données des enquêtes CVTS et Difes, ce document analyse le recours à ce type de formations selon les caractéristiques des entreprises ainsi que leur place dans la politique globale de formation.

(D'après le résumé de la revue)

ILLETTRISME

- **Maîtrise de la langue et emploi des immigrés : quels liens ?**

INSEE REFERENCES, juillet 2016, 15 p.

<http://www.insee.fr/fr/statistiques/2122739?sommaire=2122750&q=maitrise-de-la-langue>

À leur arrivée en France, les immigrés venus d'Afrique et ceux venus pour étudier maîtrisaient bien mieux le français que les autres. Pour autant, seules les personnes qui ne parlaient pas du tout français ont un accès ralenti à leur premier emploi en France. De ce point de vue, le motif de migration est primordial. À la date de l'enquête, les différences de niveau se sont fortement réduites, mais une majorité d'immigrés ne maîtrisent toujours pas parfaitement le français. Toutefois, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, la probabilité d'être inactif ou au chômage varie



peu selon ce critère. Une des raisons est que les immigrés adaptent leurs canaux de recherche d'emploi. Les emplois trouvés grâce à des proches sont ainsi d'autant plus nombreux que les immigrés maîtrisent mal le français. L'impact de la langue s'observe en revanche sur l'adéquation des emplois occupés avec le niveau de diplôme et de compétences des immigrés. Parmi les plus diplômés, le sentiment d'être surqualifié ou d'occuper une position professionnelle ne correspondant pas à sa formation est plus répandu pour ceux qui ne maîtrisent pas parfaitement le français. De plus, à caractéristiques égales, les immigrés qui maîtrisent parfaitement la langue ont des salaires supérieurs d'environ 15 % à ceux des autres immigrés. Ils parviennent à valoriser leurs diplômes et leur expérience à un niveau proche de celui des non-immigrés.

(D'après le résumé de la revue)

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

- **Validation des acquis de l'expérience dans les établissements d'enseignement supérieur : la baisse se poursuit en 2015**

Direction de l'évaluation, de la prospective et la performance [DEPP], PROST-DAMBELE Sandrine, NOTE D'INFORMATION, septembre 2016, n°25, 4 p.

<http://www.education.gouv.fr/cid58695/validation-des-acquis-de-l-experience-dans-les-etablissements-d-enseignement-superieur-la-baisse-se-poursuit-en-2015.html>

Près de 3653 personnes ont validé tout ou partie d'un diplôme de l'enseignement supérieur au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2015 dans les universités et le Cnam, dont 325 en Hauts-de-France. Cela représente une nouvelle baisse de 7,6 % par rapport à 2014. Cette baisse est due à celles des validations partielles, en premier ou en post-premier jury, tandis que le nombre de validations totales en premier jury reste stable. De ce fait, la part de ces dernières augmente, à nouveau, de 5 points et atteint 66 % de l'ensemble des VAE examinées. En revanche, et contrairement à 2014, le nombre de demandes déposées augmente (+ 9 %). Plus de la moitié des VAE sont financées par l'employeur, 27 % sont autofinancées et 15 % ont un financement public.

(D'après le résumé de la revue)

POLITIQUE FORMATION

- **Quels enseignements tirer de la mise en œuvre de la Loi de Sécurisation de l'Emploi pour orienter la réforme de notre démocratie sociale ?**

TERRA NOVA, RICHER Martin, PELLET Christian, 5 juillet 2016, 74 p.

<http://tnova.fr/rapports/quels-enseignements-tirer-de-la-mise-en-oeuvre-de-la-loi-de-securisation-de-l-emploi-pour-orienter-la-reforme-de-notre-democratie-sociale>

La loi de sécurisation de l'emploi (LSE) a fêté ses trois ans en juin dernier. Un groupe de travail présidé par Martin Richer et Christian Pellet en tire les principaux enseignements et dessine des pistes d'actions. Il formule différentes propositions sur la formation professionnelle notamment de mettre en place un « CEP (conseil en évolution professionnelle) obligatoire à certaines étapes de la vie professionnelle », il plaide aussi pour une professionnalisation des conseillers en évolution professionnelle.

- **Quelle finalité pour quelle École ?**

FRANCE STRATEGIE, LY Son Thierry, 22 septembre 2016, 128 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/finalite-ecole>

La crise de sens qui traverse l'École interroge le nombre et la nature des missions qui lui sont confiées. Quelle école voulons-nous ? Question éminemment politique qui exige de disposer en amont d'une vision globale de l'École et de ses finalités possibles. Ce rapport prend le parti d'aborder de front cette question des finalités de l'École. Dans un premier temps, il s'efforce d'analyser le fonctionnement concret du système scolaire français pour comprendre quelle finalité il vise aujourd'hui, de façon plus ou moins explicite. Il envisage ensuite d'autres priorités que l'on pourrait assigner à l'École et les conséquences qu'une telle réorientation aurait sur son organisation et son fonctionnement.

(D'après le résumé du rapport)



- **Les politiques d'emploi : Données au mois de juillet 2016**

DARES, TABLEAU DE BORD, 13 septembre 2016

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-politiques-d-emploi/article/les-politiques-d-emploi>

Le tableau de bord mensuel sur les politiques en faveur de l'emploi réunit les principales données sur les entrées en mesure et les bénéficiaires en fin de mois des principales mesures de politiques de l'emploi (emplois d'avenir, contrats unique d'insertion, contrats d'apprentissage, plans de sauvegarde de l'emploi, contrats de génération, contrats de transition professionnelle...).

Ces mesures sont regroupées selon leur rattachement aux secteurs marchand et non marchand et classées par grands domaines de mesures : exonérations de charge, alternance, prévention du chômage de longue durée, aides à la création d'entreprise...

- **Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2014**

DARES, LAGARDE Nicolas, DARES RESULTATS, 1^{er} septembre 2016, n°47, 10 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-contrats-aides-dans-les-zones-urbaines-sensibles-en-2014>

En 2014, 39 700 résidents des zones urbaines sensibles (ZUS) de France métropolitaine ont été recrutés ou renouvelés en emploi d'avenir ou en contrat unique d'insertion (CUI), en dehors des ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ces personnes représentent 11 % des bénéficiaires de contrats aidés, en légère hausse par rapport à 2013 (10,7 %).

Les emplois d'avenir, destinés aux 16-25 ans, sont ciblés sur les résidents des ZUS qui représentent 18 % de l'ensemble des personnes embauchées avec ce type de contrat en 2014 (+1,6 point par rapport à 2013) contre 9 % pour l'ensemble des personnes recrutées en CUI (-0,5 point par rapport à 2013).

Le taux d'accès aux emplois d'avenir est plus élevé pour les jeunes résidents des ZUS que pour les autres jeunes urbains, en particulier dans le secteur non marchand. Leur recherche d'emploi est malgré tout plus longue que celle des autres jeunes urbains en emploi d'avenir. L'accès au CUI dépend peu du lieu de résidence.

Pour leur embauche en emploi d'avenir, les résidents des ZUS bénéficient d'un assouplissement des plafonds de diplôme et ont de fait un niveau de formation initiale plus élevé que les autres jeunes urbains.

(D'après le résumé de la revue)

- **Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015**

DARES, REY Marie, DARES RESULTATS, 12 septembre 2016, n°47, 9 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-contrats-uniques-d-insertion-et-les-emplois-d-avenir-en-2015>

464 000 contrats aidés ont débuté en 2015, 347 000 dans le secteur non marchand et 117 000 dans le secteur marchand. Les recrutements en contrat unique d'insertion sont en forte hausse particulièrement dans le secteur marchand où les embauches ont presque doublé, tandis que les embauches en emploi d'avenir ont diminué de 13 %. Le nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé a augmenté de 15 % (+9 % pour les emplois d'avenir malgré la baisse des recrutements, en raison de la longueur des contrats) et atteint 441 000 fin décembre 2015.

36 % des nouvelles embauches ont bénéficié à des jeunes. Cette part est en baisse de 5 points par rapport à 2014, malgré la mise en place en 2015 des CIE-starter, contrats du secteur marchand destinés aux jeunes en difficulté d'insertion professionnelle.

La part des recrutements dans les quartiers prioritaires de la ville a baissé de 1,5 point. En 2015, 12 % des nouveaux bénéficiaires de contrat aidé vivaient dans ces quartiers.

86 % des nouvelles embauches en contrat unique d'insertion ou en emploi d'avenir ont concerné des demandeurs d'emploi de longue durée, des seniors, des bénéficiaires de minima sociaux ou des jeunes peu qualifiés. Si cette part est stable pour les emplois d'avenir, elle est en baisse pour les contrats uniques d'insertion.

(D'après le résumé de la revue)

JEUNES

- **Enquête Jeunes Diplômés 2015 - Promotion 2014**

SCIENCES PO, 1er juillet 2016, 10 p.

<http://www.sciencespo.fr/actualites/actualite/C3%A9s/sciences-po-dipl%C3%B4m%C3%A9s-tr%C3%A8s-demand%C3%A9s/2275>

Quinze mois après la fin de leurs études en Juin 2014, les diplômés de Sciences Po sont plus nombreux à avoir intégré le marché du travail et ils ont trouvé leur premier emploi plus rapidement. Le taux d'insertion global représente 95 %. Dans une conjoncture difficile, le diplôme de Sciences Po reste une valeur sûre, qui ouvre à une grande diversité de parcours.



Voici les 5 chiffres à retenir de l'enquête 2015 :

- 75 % des diplômés ont décidé d'entrer dans la vie professionnelle
- 88,8 % d'entre eux sont en activité et 87,4% des diplômés ont trouvé un emploi en moins de 6 mois
- 73 % des diplômés travaillent dans le secteur privé
- 38 % des diplômés débutent leur carrière à l'étranger
- Leur rémunération annuelle brute moyenne s'élève à 37 K€

- **Séjours à l'étranger en cours d'études, une plus-value sur l'insertion en France ?**

CEREQ, CALMAND Julien, ROUAUD Pascale, SULZER Emmanuel, CEREQ BREF, juillet/août 2016, n°348, 4 p.

<http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Sejours-a-l-etranger-en-cours-d-etudes-une-plus-value-sur-l-insertion-en-France>

La mobilité internationale en cours d'études est généralement considérée comme un atout au moment d'entrer sur le marché du travail. De fait, les jeunes diplômés partis à l'étranger au cours de leur dernier cursus ont une insertion plus favorable en France. Mais cet avantage apparent est en réalité lié aux filières de formation et aux milieux sociaux dont ils sont issus.

(D'après le résumé de la revue)

- **Les jeunes et les politiques de l'emploi**

DARES, LES SERIES ANNUELLES, 3 août 2016

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-jeunes-et-les-politiques-de-l-emploi>

Le tableau présente les effectifs de jeunes de moins de 26 ans présents au 31 décembre de chaque année dans les différents contrats aidés qui leur sont destinés. Les dispositifs sont regroupés en trois rubriques : l'alternance, les contrats aidés dans le secteur marchand hors alternance et les contrats aidés dans le secteur non marchand. La part des emplois aidés parmi les emplois occupés par des jeunes y compris IAE est de 27,9 %.

- **Epidé et E2C : accompagner les jeunes décrocheurs des quartiers prioritaires vers la formation et l'emploi**

Commissariat Général à l'Égalité des Territoires [CGET], août 2016, 4 p.

<http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/en-bref-23-cget-08-2016.pdf>

Les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont presque trois fois plus touchés par le chômage que les jeunes des quartiers environnants. Un grand nombre d'entre eux connaît des difficultés familiales et sociales, entraînant des parcours scolaires chaotiques et un manque de repères. Leur niveau de qualification est en moyenne très faible.

L'Établissement public d'insertion pour l'emploi (EPIDE) et les Écoles de la 2e chance (E2C) fournissent des réponses particulièrement adaptées au profil des jeunes les plus en difficulté, en leur proposant un accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle.

Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) renforce ces dispositifs, qui bénéficient d'un soutien historique de la politique de la ville, au profit des jeunes des quartiers prioritaires.

- **Les jeunes et le marché du travail**

DARES, TABLEAU DE BORD, 7 septembre 2016, 7 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-les-jeunes-et-les-seniors/article/les-jeunes-et-le-marche-du-travail>

Le tableau de bord trimestriel sur l'activité des jeunes et les politiques d'emploi présente les dernières données disponibles sur la situation des jeunes le marché du travail : flux d'embauches effectifs dans les principales mesures de politique d'emploi, emploi-chômage-inactivité au sens du BIT, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi...

(D'après le résumé de la revue)



OFFRE ET DEMANDE D'EMPLOI

En France

- **Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire**

BESSONE Anne-Juliette, CABANNES Pierre-Yves, MARRAKCHI Anis , INSEE REFERENCES, juillet 2016, 15 p.

<http://www.insee.fr/fr/statistiques/2122738?sommaire=2122750&q=Halo+autour+du+ch%C3%B4mage>

Le halo autour du chômage est constitué d'inactifs n'étant pas au chômage au sens du Bureau international du travail mais étant dans une situation qui s'en approche. Ce halo compte 1,4 million de personnes en 2015 (contre 2,9 millions de chômeurs). Relativement stable entre 2003 et 2008, le halo a augmenté progressivement avec la crise. Mais il est moins lié aux fluctuations de l'activité économique que le nombre de chômeurs. Par sa structure sociodémographique, le halo est proche du chômage, avec une différence : il est plus féminin. Comme les chômeurs, les personnes qui se trouvent dans le halo ont à la fois des parcours et des profils très variés. Certaines, relativement diplômées, se situent dans le halo autour du chômage pour des raisons temporaires. Leur passage vers le chômage, voire vers l'emploi, est fréquent. D'autres, moins diplômées, sont plus souvent découragées dans leur recherche d'emploi. Enfin, se trouvent dans le halo des personnes qui se sont éloignées du marché du travail pour des raisons durables ou liées à des difficultés de conciliation avec un emploi (études, maternité, enfant ou personne à charge, maladie, invalidité).

(D'après le résumé de la revue)

- **Stabilisation du chômage et progression modérée du coût du travail en 2015**

INSEE, BESSONE Anne-Juliette, COUDIN Élise, MERON Monique, ROTH Nicole, TAVAN Chloé, INSEE REFERENCES, juillet 2016, 12 p.

<http://www.insee.fr/fr/statistiques/2122737?sommaire=2122750&q=Stabilisation+du+ch%C3%B4mage+et+progression+mod%C3%A9r%C3%A9e>

En 2015, l'emploi en France métropolitaine progresse et dépasse son niveau d'avant la crise. Il se redresse notamment dans les secteurs principalement marchands après trois années de repli. Les seniors sont de plus en plus présents sur le marché du travail : la tendance des dernières années, bien que ralentie, se prolonge. L'emploi est de plus en plus qualifié et la proportion de cadres continue d'augmenter. Le taux de chômage, qui s'est accru à la suite de la crise, s'est stabilisé en 2015. Il reste particulièrement élevé chez les ouvriers et chez les jeunes. Depuis la crise, les hommes sont plus touchés par le chômage que les femmes et cette différence s'accroît. La part des hommes augmente aussi dans le halo autour du chômage et dans le sous-emploi, situations où les femmes restent cependant majoritaires. Du fait de l'évolution modérée des salaires nets ou bruts ainsi que des charges patronales, le coût du travail ralentit. En équivalent temps plein, le salaire moyen en euros constants diminue de nouveau en 2013, dans le secteur public et dans le secteur privé, inversant la tendance à la hausse des années 2000.

(D'après le résumé de l'article)

- **Emploi, chômage, population active**

DARES, Collectif d'auteurs, DARES ANALYSES, 5 juillet 2016, n°35, 16 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/emploi-chomage-population-active>

Au cours de l'année 2015, dans un contexte de rebond de la croissance économique et de gains de productivité toujours limités, le nombre de personnes en emploi s'est accru de 188 000 en France métropolitaine. L'emploi salarié des secteurs marchands non agricoles a augmenté de 109 000 après avoir baissé au cours des trois années précédentes. Malgré la hausse du nombre d'intérimaires, il a continué à se replier dans l'industrie (-10 000) et la construction (-23 000), mais à un rythme nettement moindre qu'en 2014. Il a cru fortement dans les services principalement marchands. Le nombre d'emplois aidés a augmenté de 57 000, contribuant à la hausse de l'emploi total.

(D'après le résumé de la revue)

- **L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives**

FRANCE STRATEGIE, ABOUBADRA-PAULY Sandrine, D'ARTOIS Lucie, LE RU Nicolas, juillet 2016, 36 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/lemploi-saisonnier-enjeux-perspectives>

Avec des contrats de courte durée et des prises de poste souvent rapides, les travailleurs saisonniers sont confrontés avec encore plus de force aux difficultés que rencontrent de nombreux salariés notamment en termes de sécurisation des parcours professionnels. De ces spécificités découle un autre inconvénient : on ne sait pas combien de personnes sont concernées par le travail saisonnier en France. Répondre à cette question est pourtant un enjeu essentiel pour mettre en place des dispositifs de politiques publiques adaptés.

(D'après le résumé de l'ouvrage)



- **Conjoncture de l'emploi et du chômage au 1er trimestre 2016**

DARES, Collectif d'auteurs, DARES INDICATEURS, 13 juillet 2016, n°38, 8 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/conjoncture-de-l-emploi-et-du-chomage-au-1er-trimestre-2016>

Au 1er trimestre 2016, l'activité économique en France croît de 0,6 %. Dans le même temps, l'emploi salarié marchand non agricole augmente (+40 400 postes) : l'emploi croît dans le secteur tertiaire hors intérim (+47 900), alors que l'intérim progresse faiblement (+2 000). Les destructions d'emploi se poursuivent dans l'industrie (8 400) mais l'emploi dans la construction rebondit faiblement (+800). Le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés et de stages de formation augmente (+18 000). Au total, l'emploi dans l'ensemble de l'économie progresse au 1er trimestre 2016 : +65 000 postes après +71 000 postes au trimestre précédent.

Le taux de chômage au sens du BIT est stable à 9,9 % au 1er trimestre 2016 en France métropolitaine (10,2 % en France entière). Par rapport au trimestre précédent, 25 000 personnes de moins sont inscrites à Pôle emploi, toutes catégories confondues : le nombre d'inscrits diminue de 50 000 pour la catégorie A et de 24 000 pour les catégories A, B, C.

Dans la zone euro, l'activité accélère (+0,6 % après +0,4 % le trimestre précédent). Le taux de chômage au sens du BIT poursuit sa baisse à 10,3 % de la population active (-0,9 point par rapport au 1er trimestre 2015).

(D'après le résumé de la revue)

- **Les chiffres-clés 2016 des Régions de France**

REGIONS DE France, septembre 2016, 15 p.

<http://regions-france.org/publications/documents-et-etudes/les-chiffres-cles-2016-des-regions-de-france/>

Ce document propose les chiffres-clés de Régions de France (ex ARF) pour 2016. Il présente un panorama sur : la population, les dépenses de fonctionnement et d'investissement, les politiques régionales en matière de formation, d'emploi, d'apprentissage, de développement économique et d'emploi. La région Hauts-de-France est la 3ème région en termes de population (6 006 853 habitants), mais 7ème pour la superficie (31 813 km²).

La formation professionnelle concentre près de 47 % du budget des Régions sur cette compétence. Piloté par les Régions, le plan 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi traduit la place forte qu'elles occupent sur cette politique. Dans le cadre de ce plan, 33 000 formations supplémentaires sont prévues en région Hauts-de-France.

- **Les offres collectées et satisfaites par Pôle emploi**

Pôle emploi, LES SERIES MENSUELLES, 26 septembre 2016

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-offres-collectees-et-satisfaites-par-pole-emploi-les-series-mensuelles>

La Dares publie des données mensuelles sur les offres collectées et satisfaites par Pôle emploi sur :

- le nombre des offres collectées et satisfaites par Pôle emploi par durée des contrats proposés, données nationales brutes et corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO) ;
- le nombre total et pour les contrats durables (plus de 6 mois) des offres collectées par Pôle emploi par qualification recherchée, données brutes ;
- le nombre total et pour les contrats durables (plus de 6 mois) des offres collectées par Pôle emploi par région, ancienne région et département, données brutes.

- **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en août 2016**

DARES, DARES INDICATEURS, 26 septembre 2016, n°53, 13 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/demandeurs-d-emploi-inscrits-a-pole-emploi-en-aout-2016>

Fin août 2016, en France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 3 556 800. Ce nombre augmente sur trois mois de 1,0 % (soit +36 500 personnes).

Fin août 2016, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite dans le mois augmente pour la catégorie B (78 heures ou moins travaillées dans le mois) de 9 300 personnes sur trois mois et s'établit à 725 500. Sur trois mois, ce nombre progresse de 1,3 % (-1,4 % sur un mois et +2,7 % sur un an).

Au total, le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C est de 5 518 200 fin août 2016. Ce nombre augmente sur trois mois de 1,7 % (soit +89 900 personnes) ; il progresse de 1,4 % sur un mois (+76 100 personnes) et de 1,9 % sur un an (+101 700 personnes).

- **Créer son entreprise pendant une période de chômage : Quand les demandeurs d'emploi créent leur propre emploi**

Pôle emploi, ECLAIRAGES ET SYNTHÈSES, septembre 2016, n°24, 8 p.

<http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/creer-son-entreprise-pendant-une-periode-de-chomage-@/30167/view-article-161782.html;jsessionid=TyB9X7pPG8tPp1hWdPq5hYfPKRGvIHyjfFHHqv7KLyXY4D8ZLI1Z!-242818171!-1039271326?>

Parmi les 1.281.519 demandeurs d'emploi entrés au cours du 4^e trimestre 2014, 20.064 ont exprimé la volonté de créer leur propre entreprise, à la place de (ou en parallèle avec) la recherche d'un emploi salarié. Huit sur dix l'ont effectivement concrétisé dans un délai d'une année. Pour la plupart il s'agit d'une première tentative de création d'entreprise.

Plus de quatre demandeurs d'emploi sur dix (44 %) se sont tournés vers le régime de la micro-entreprise et au total les deux tiers des demandeurs d'emploi ont choisi le statut de l'entreprise individuelle. Les entreprises créées se concentrent principalement dans le secteur de la construction, de l'hôtellerie-restauration et du commerce. Les créateurs d'entreprise ont des horaires soutenus, mais des revenus souvent faibles. Malgré cela, ils portent un jugement très positif sur leur expérience.

(D'après le résumé de la revue)

En Hauts-de-France

- **Les reprises d'emploi en Nord - Pas-de-Calais Picardie**

Pôle emploi, ECLAIRAGES ET SYNTHÈSES, juillet 2016, n°25, 6 p.

<http://www.observatoire-poleemploi-npdcp.fr/publication-doc-3199>

Un nombre de reprises d'emploi relativement élevé au 1^{er} trimestre 2016.

83 900 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, n'ayant pas ou peu travaillé dans le mois précédant la reprise, ont accédé à un emploi d'un mois ou plus au cours du premier trimestre 2016 (chiffre en hausse annuelle de +7,7 %). Les jeunes diplômés du supérieur présentent le taux de retour à l'emploi le plus élevé (10,6 %). Les bassins avec les plus forts taux de retour à l'emploi sont : Compiègne (7,6 %), Santerre Oise Sud Oise, Méru et Montreuil (7,4 % chacun). Les bassins de Calais, de Saint-Quentin, de Montreuil, du Boulonnais, d'Amiens, de Beauvais et de Valenciennes connaissent les plus fortes hausses des retours à l'emploi sur un an.

- **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en Nord - Pas-de-Calais Picardie en août 2016**

Pôle emploi, DIRECCTE ; Statistiques sur le marché du travail, août 2016, n°, 7 p.

<http://www.observatoire-poleemploi-npdcp.fr/publication-doc-3209>

En Nord - Pas-de-Calais Picardie, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé ou non une activité dans le mois (catégorie ABC) s'établit à 578 955 à fin août 2016. Ce nombre augmente de +1,6 % sur trois mois (soit 9 096 personnes), de +1,3 % sur un mois, et de +0,9 % sur un an.

En France métropolitaine, ce nombre augmente de +1,7 % sur trois mois, de +1,4 % sur un mois, et de +1,9 % sur un an.

- **INFO emploi en bref - situation à fin août 2016**

Pôle emploi, DIRECCTE HAUTS-DE-FRANCE, INFO EMPLOI, 27 septembre 2016, n°, 2 p.

<http://www.observatoire-poleemploi-npdcp.fr/publication-doc-3215>

Ce document fait un état de la demande d'emploi dans la région Nord - Pas-de-Calais Picardie et ses cinq départements selon la situation fin août 2016. L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie ABC est légèrement orientée à la hausse en août (+ 1,3 %). Tous les départements connaissent une dégradation du marché du travail ce mois-ci : + 1,2 % pour le Pas-de-Calais et pour la Somme, + 1,3 % pour le Nord, +1,5 % pour l'Aisne et 1,8 % pour l'Oise. La hausse de ce mois résulte d'un nombre de sortie qui a fortement diminué par rapport au mois précédent (-14,7 %), tandis que le nombre d'entrée a continué sa légère hausse (+2,1 %). Au niveau national, le nombre de demandeurs d'emploi inscrit à Pôle emploi progresse de + 1,4 %.

(D'après le résumé de la revue)

SALARIES

- **L'emploi dans la fonction publique en 2014**

Ministère de la Fonction Publique, YAYA BA Amandou, DUVAL Jonathan, juillet 2016, 8 p.

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/PointStat-emploi3FP-2014.pdf

Au 31 décembre 2014, la fonction publique emploie 5,4 millions d'agents hors bénéficiaires de contrats aidés, en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), dont un peu plus d'un cinquième travaille à temps partiel.

L'effectif total est en augmentation pour la troisième année consécutive avec +0,3 % en 2014 (+16 300 agents).



L'évolution diffère selon le versant. Dans la fonction publique de l'État, le nombre d'agents baisse de 0,3 % alors qu'il augmente dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière respectivement de 0,8 % et 0,7 %.

(D'après le résumé de la revue)

- **Les effectifs salariés du secteur privé dans les régions en 2015**

ACOSS, ACOSS STAT, août 2016, n°237, 8 p.

<http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat/acoss-stat-n237.html>

En 2015, avec 17,8 millions de salariés, les effectifs du secteur concurrentiel affichent une légère augmentation de 0,1 %. La masse salariale progresse de 1,6 %, un rythme comparable à celui observé en 2014 (+ 1,5 %). Le salaire moyen par tête progresse de 1,5 %.

Les Dom à l'exception de la Guadeloupe, l'Île-de-France, la Bretagne ainsi que le sud de la France, de l'Aquitaine à la région Rhône-Alpes, sont créatrices d'emploi, avec des rythmes compris entre + 0,3 % et + 2,7 %. Les effectifs salariés sont quasiment stables en région Pays de la Loire et dans le Nord - Pas-de-Calais. Dans les autres régions, ils se contractent à des rythmes compris entre ? 0,2 % et ? 1,3 %.

(D'après le résumé de la revue)

- **L'emploi salarié**

DARES, LES SERIES TRIMESTRIELLES, 8 septembre 2016

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-emploi-salarie>

Les estimations trimestrielles sur l'emploi salarié permettent de mesurer les évolutions de l'emploi salarié, par secteurs d'activité sur l'ensemble du champ du secteur concurrentiel. Les données portent sur l'ensemble de l'économie hors agriculture et emploi public dans les secteurs non marchands (administration, éducation, santé et action sociale) sur la France métropolitaine. Sont ainsi donnés, par secteur : le nombre de personnes en emploi salarié, les évolutions trimestrielles et annuelles en pourcentage, les glissements trimestriels et annuels en milliers, ainsi que le niveau de l'intérim.

EMPLOI INTERIMAIRE

- **L'emploi intérimaire reste stable au 2e trimestre 2016**

DARES, LEBRAULT Guillaume, DARES INDICATEURS, 29 septembre 2016, n°54, 6 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/l-emploi-interimaire-reste-stable-au-2e-trimestre-2016>

À la fin du 2e trimestre 2016, l'emploi intérimaire reste stable (+0,0 % par rapport au trimestre précédent après +0,1 % au T1-2016). Cette stabilité globale recouvre des évolutions différentes dans les grands secteurs : nouvelle baisse dans l'industrie (-1,3 % soit -3 400 intérimaires après -1,4 % et -4 200 intérimaires au 1er trimestre 2016), retour à la hausse dans la construction (+1,4 % soit +1 500 intérimaires après -1,2 % et -1 300 intérimaires) et poursuite de la hausse dans le tertiaire (+0,9 % soit +1 800 après +2,7 et +5 800).

En moyenne trimestrielle, le volume de travail temporaire (en équivalent-emplois à temps plein) poursuit sa hausse (+0,5 %), pour le sixième trimestre consécutif (+13,6 % depuis fin 2014).

(D'après le résumé de la revue)

- **Emploi intérimaire : situation fin juillet 2016 en Hauts-de-France**

DIRECCTE HAUTS-DE-FRANCE, 12 octobre 2016

<http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Emploi-interimaire-situation-fin-juillet-2016-en-Hauts-de-France>

Fin juillet 2016, 61 700 intérimaires sont comptabilisés en Haut-de-France, ce qui représente une hausse mensuelle de 0,5 % et une annuelle de 5,7%. Les données sont proposées pour la région Hauts-de-France, puis pour chaque département.

TENSIONS

- **Les tensions sur le marché du travail au 2e trimestre 2016**

DARES, CROGUENNEC Yannick, DARES INDICATEURS, 21 septembre 2016, n°50, 6 p.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-au-2e-trimestre-2016>

Au 2e trimestre 2016, l'indicateur de tension sur le marché du travail, qui rapporte les offres d'emploi collectées par Pôle emploi aux entrées à Pôle emploi en catégories A, B et C, est en baisse (-6 %). Cette baisse résulte d'une forte hausse des entrées (+8 %), le nombre d'offres d'emploi augmentant de façon limitée (+1 %). Sur un an, la tendance reste cependant orientée à la hausse (+1 %). Depuis ce trimestre, l'indicateur se situe au-dessous du point bas atteint lors du creux conjoncturel du 1er trimestre 2009 et reste inférieur de 26 % à sa moyenne de longue période. Le taux



d'écoulement annuel des demandes d'emploi, mesuré par le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi, poursuit la hausse amorcée au 3^e trimestre 2015 (+1 point). La part des offres d'emploi durable (contrats de plus de 6 mois) augmente faiblement (+0,1 point) pour le huitième trimestre consécutif. Sur un an, elle gagne 1 point et se situe désormais à 53 %, soit 8 points au-dessus de sa moyenne de longue période.
(D'après le résumé de la revue)

- **Les tensions sur le marché du travail par métier**

DARES, LES SERIES TRIMESTRIELLES, 21 septembre 2016

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-par-metier>

Ce document propose des données sur le marché du travail dans la nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) par trimestre, pour la France métropolitaine. Les données sont fournies pour l'ensemble des familles professionnelles, les grands domaines professionnels, les domaines professionnels, les familles professionnelles.

Ces données portent sur les demandeurs d'emploi en fin de mois, les flux d'entrées et de sorties des demandes, les offres d'emplois en fin de mois et les flux de collecte et de sorties des offres.



MUTATIONS ECONOMIQUES

- **Dynamiques et inégalités territoriales**

FRANCE STRATEGIE, DHERBECOURT Clément, LE HIR Boris ; NOTE D'ANALYSE, 7 juillet 2016

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/20172027-dynamiques-inegalites-territoriales>

Comme dans la plupart des économies développées, la décennie passée a été marquée en France par un dynamisme important des métropoles, qui concentrent l'activité à haute valeur ajoutée et les populations qualifiées. Ce dynamisme est un atout pour le pays. Mais les inégalités entre territoires se sont accentuées à différents niveaux :

- contrecoup de la désindustrialisation, la moitié nord-est du pays connaît une évolution défavorable ;
- les ressorts de croissance font défaut dans beaucoup de villes moyennes et de territoires ruraux ;
- le développement des métropoles s'accompagne de fortes inégalités en leur sein.

(D'après le résumé de l'étude)

TRANSITION NUMERIQUE

- **L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore**

FRANCE STRATEGIE, LE RU Nicolas, NOTE D'ANALYSE, juillet 2016, n°49

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/leffet-de-lautomatisation-lemploi-quon-sait-quon-ignore>

Automatisation, robotisation, intelligence artificielle, les progrès du numérique annoncent-ils une grande vague de chômage technologique ? Pas si sûr. D'abord parce que l'homme conserve un avantage comparatif sur la machine, de telle sorte que tous les emplois ne sont pas automatisables, loin de là. Seuls 15 % des salariés français pourraient en l'espèce être remplacés par un robot aujourd'hui. Ensuite et surtout, parce que le contenu des métiers évolue avec le numérique dans un sens qui les rend paradoxalement moins automatisables. Le numérique détruit et crée des emplois, mais surtout en transforme. L'automatisation n'est pas qu'une question de technologie mais aussi d'acceptabilité sociale, d'organisation du travail, etc.

TRANSITION ECOLOGIQUE

- **De la transition énergétique à la transition territoriale**

Observatoire de l'industrie électrique, 4 juillet 2016, 8 p.

<http://www.connaissancedesenergies.org/de-la-transition-energetique-la-transition-territoriale-160704>

La Loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte a fixé des objectifs nationaux ambitieux de décarbonation et de réduction de la consommation d'énergie, qui doivent être déclinés au niveau des collectivités locales. Chaque maillon territorial a un rôle : les régions planifient, les communes et les EPCI agissent, les départements sont chargés des questions de solidarité. Dans la poursuite de cette logique de renforcement du rôle des collectivités locales, la loi NOTRe leur a confié de nouvelles compétences exclusives, notamment en termes d'aménagement du territoire, d'environnement et de transports. En dépit de ces transferts de compétences, les collectivités locales, par le biais de l'Association des Maires de France (AMF) ou de l'Association des Régions de France (ARF) mettent en question leur capacité à développer leurs investissements, en particulier dans la transition énergétique.

(D'après le résumé de l'ouvrage)



- **Les énergies renouvelables en France**

Commissariat Général au Développement Durable (CGDD), 17 août 2016, 4 p.

http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/les_energies_renouvelables_en_France_en_2015.pdf

La part des énergies renouvelables dans la consommation finale brute d'énergie en France s'élève à 14,9 % en 2015, d'après des estimations provisoires, en progression régulière depuis une dizaine d'années. La croissance importante des énergies renouvelables depuis 2005 (+ 48 %) est principalement due à l'essor des biocarburants, des pompes à chaleur et de la filière éolienne. Le développement du solaire photovoltaïque et de la biomasse solide pour le chauffage y contribue également, même si le recours à cette dernière a été limité en 2014 et 2015, en raison de l'extrême douceur du climat. Le rythme auquel se développent les énergies renouvelables demeure cependant insuffisant au regard des objectifs visés par la France pour 2020. Alors que la part des énergies renouvelables dans la consommation finale brute d'énergie a progressé de 5,7 points en dix ans, elle devra progresser de 8,1 points supplémentaires durant les cinq prochaines années pour atteindre l'objectif de 23 % à la fin de la décennie.

(D'après le résumé de l'étude)

- **Contribution des emplois de la biodiversité à la transition écologique**

Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), BOUGRAIN DUBOURG Allain, septembre 2016, 130 p.

http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016_09_contribution_emplois_biodiversite.pdf

Préserver la biodiversité et développer les emplois de demain sont deux des défis majeurs de la transition écologique. Élargir le cercle des quelques dizaines de milliers d'emplois existants dédiés à la biodiversité, en impliquant tous les secteurs de l'activité économique concernés par son maintien et sa restauration, voilà l'objectif à atteindre. Pour accroître ce potentiel, il est nécessaire de réaffirmer et renforcer les emplois et les métiers dont la biodiversité constitue le cœur d'activité. Il importe aussi de mieux décrire et cartographier ceux qui contribuent déjà pour une part à la biodiversité, d'en augmenter le nombre par des efforts de formation, de recherche, et une mobilisation plus forte de la société. En plus des créations d'emplois que suscitera la reconquête de la biodiversité, plusieurs centaines de milliers pourraient évoluer ou s'enrichir de compétences nouvelles dans de nombreux secteurs d'activité, comme l'agriculture.

(D'après le résumé de l'avis)



COUP D'ŒIL SUR LES TERRITOIRES

- **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans le Nord en août 2016**

Pôle emploi, DIRECCTE, Statistiques sur le marché du travail, août 2016, 3 p.

<http://www.observatoire-poleemploi-npdcp.fr/publication-doc-3210>

Dans le Nord, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé ou non une activité dans le mois (catégorie ABC) s'établit à 260 150 fin août 2016. Ce nombre augmente de +1,5 % sur trois mois (soit 3 962 personnes), de +1,3 % sur un mois, et de +1,3 % sur un an.

En Nord - Pas-de-Calais Picardie, ce nombre augmente de +1,6 % sur trois mois, de +1,3 % sur un mois, et de +0,9 % sur un an.

- **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans l'Aisne en août 2016**

Pôle emploi, DIRECCTE, Statistiques sur le marché du travail, août 2016, 3 p.

<http://www.observatoire-poleemploi-npdcp.fr/publication-doc-3212>

Dans l'Aisne, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé ou non une activité dans le mois (catégorie ABC) s'établit à 56 133 fin août 2016. Ce nombre augmente de +2,1 % sur trois mois (soit 1 155 personnes), de +1,5 % sur un mois, et de +1,1 % sur un an.

- **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans l'Oise en août 2016**

Pôle emploi, DIRECCTE, Statistiques sur le marché du travail, août 2016, 3 p.

<http://www.observatoire-poleemploi-npdcp.fr/publication-doc-3213>

Dans l'Oise, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé ou non une activité dans le mois (catégorie ABC) s'établit à 69 682 fin août 2016. Ce nombre augmente de +2,4 % sur trois mois (soit 1 630 personnes), de +1,8 % sur un mois, et de +0,9 % sur un an.

- **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans la Somme en août 2016**

Pôle emploi, DIRECCTE, Statistiques sur le marché du travail, août 2016, 3 p.

<http://www.observatoire-poleemploi-npdcp.fr/publication-doc-3214>

Dans la Somme, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé ou non une activité dans le mois (catégorie ABC) s'établit à 54 297 fin août 2016. Ce nombre augmente de +1,4 % sur trois mois (soit 742 personnes), de +1,2 % sur un mois, et de +1,5 % sur un an.



- **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans le Pas-de-Calais en août 2016**

Pôle emploi, DIRECCTE, Statistiques sur le marché du travail, août 2016, 3 p.

<http://www.observatoire-poleemploi-npdcp.fr/publication-doc-3211>

Dans le Pas-de-Calais, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé ou non une activité dans le mois (catégorie ABC) s'établit à 138 694 fin août 2016. Ce nombre augmente de +1,2 % sur trois mois (soit 1 606 personnes), de +1,2 % sur un mois, et diminue de -0,4 % sur un an.

- **Des territoires différemment touchés par la pauvreté dans le Nord et le Pas-de-Calais**

INSEE HAUTS-DE-France, Betty BECUWE, INSEE ANALYSES, septembre 2016, n°25, 4 p.

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?req_id=33&ref_id=24696

Dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais, 770 000 personnes vivent sous le seuil de pauvreté. La pauvreté touche ainsi 19,3 % de la population, soit cinq points de plus qu'en France métropolitaine. Les familles monoparentales, les jeunes et les ménages de cinq personnes et plus sont les ménages les plus touchés par la pauvreté. La pauvreté est très prégnante dans six territoires où elle touche plus d'un habitant sur quatre : communautés d'agglomération de Lens – Liévin, du Calaisis et de Maubeuge – Val de Sambre, communautés de communes de la Région de Frévent, de l'Auxillois et du Sud Avesnois. En revanche, certains espaces périurbains apparaissent plus préservés. Une pauvreté élevée va souvent de pair avec une pauvreté importante pour tous les types de ménages. Toutefois, la pauvreté des personnes âgées est souvent déconnectée des autres formes de pauvreté et est surtout concentrée dans les espaces ruraux.

(D'après le résumé de la revue)

- **Les chiffres clés sur l'emploi du valenciennois**

MAISON DE L'EMPLOI DE VALENCIENNES, septembre 2016

http://www.mde-valenciennes-metropole.fr/images/uploads/outils/CHIFFRESCLES_SEPTEMBRE2016.pdf

Ce document propose des chiffres clés sur le valenciennois sur les offres et demandes d'emploi, les contrats en alternances, les contrats d'insertion (CUI CAE, CUI CIE, emploi d'avenir), sur l'emploi salarié privé et sur la création d'entreprise. Afin de faire une comparaison, on retrouve ces données sur le valenciennois et la région Hauts-de-France.

- **Le bulletin sur la demande d'emploi au 30 juin 2016 sur la Métropole Européenne de Lille**

COMPETENCES ET EMPLOIS EN METROPOLE EUROPEENNE DE LILLE, septembre 2016, 8 p.

<http://www.competencesetemplois.org/Observatoire/downloads/Bulletindemandedemploiau30juin2016.pdf>

Au 30 juin 2016, l'arrondissement de Lille comptabilise 117 420 demandeurs d'emploi. Le chômage est stabilisé (+123 personnes en un an, soit +0,1%). Le rythme de croissance annuelle, même s'il demeure positif, est moins fort en 2016 qu'en 2015 dans l'arrondissement de Lille (+0,1% contre +5,7%). Parmi les différents profils de demandeurs d'emploi observés dans ce bulletin, les jeunes, les non diplômés et les ouvriers non qualifiés voient leur nombre diminuer sur 1 an. Les femmes et les seniors, voient leur nombre augmenter.



COUP D'ŒIL SUR LES AUTRES REGIONS

- **L'insertion professionnelle des aides médico-psychologiques en 2016 en Alsace**

OREF ALSACE, 5 juillet 2016, 7 p.

http://www.oref-alsace.org/sites/default/files/documents/saso-ea-insertion-amp_0.pdf

Ce document fait état de la situation vis-à-vis de l'emploi et caractéristiques de l'insertion professionnelle des aides médico-psychologiques diplômés en 2015 en Alsace. 97% des jeunes diplômés sont actifs : 72,7% ont un emploi et 24,3% en recherche d'emploi et 3 % ont repris des études. 89% des aides médico-psychologiques qui travaillent ont obtenu un emploi en moins de trois mois après leur sortie de formation. 98,5% des jeunes diplômés jugent leur formation adaptée à l'exercice de leurs fonctions.

(D'après le résumé de la revue)

- **Les 36 synthèses sectorielles 2016 : Analyses et prospectives de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées**

ATOUT METIERS LANGUEDOC-ROUSSILLON, 13 juillet 2016

<http://observatoire.atout-metierslr.fr/fr/dossiers-thematiques/secteurs-d-activites--filieres/les-36-syntheses-sectorielles-2016/c-1-160.html>

Les fiches de synthèses sectorielles proposent, pour chaque secteur d'activité de la nomenclature INSEE (NA 38) et au niveau régional, des données clés pour mieux connaître les perspectives d'évolution du secteur, l'organisation de l'appareil productif (établissements, effectifs en emploi, répartition géographique), les métiers et les qualifications exercées ainsi que les caractéristiques des personnes en emploi et les conditions d'emploi (âge, sexe, temps de travail,



salaires, mobilité). Ces fiches de synthèses sont destinées aux acteurs des politiques emploi-formation du Languedoc-Roussillon (décideurs régionaux, réseaux d'Accueil Information Orientation, organismes de formation, branches professionnelles). Plus largement, elles sont utiles à tous ceux ou celles qui veulent mieux connaître les besoins d'emploi et de formation en Languedoc-Roussillon.

(D'après le résumé de l'étude)

- **Les 33 cahiers statistiques territoriaux 2016 : Analyses et perspectives de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées**

ATOÛT METIERS LANGUEDOC-ROUSSILLON, 18 juillet 2016.-15 p. par territoire

<http://observatoire.atout-metierslr.fr/fr/publications/les-33-cahiers-statistiques-territoriaux-2016/publications-14-161.html>

Les cahiers statistiques proposent, pour chacune des 33 zones d'emploi de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, un ensemble d'indicateurs statistiques portant sur les dynamiques économiques et sociales. Ces dossiers, actualisés et élargis au nouveau périmètre régional, s'articulent autour de quatre axes : socio-démographie, activité économique, métier et marché du travail, éducation et formation. Ils sont destinés aux acteurs régionaux des politiques emploi-formation (décideurs régionaux, réseaux d'Accueil Information Orientation, organismes de formation, branches professionnelles). Plus largement, ils sont également utiles à tous ceux ou celles qui veulent mieux comprendre les territoires du Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées dans leur relation à l'emploi et la formation.

(D'après le résumé de l'étude)

- **L'insertion professionnelle des aides-soignants en 2016 : Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.**

OREF ALSACE, 19 juillet 2016, 16 p.

<http://www.oref-alsace.org/document/linsertion-professionnelle-des-aides-soignants-en-2016>

Etude de la situation vis-à-vis de l'emploi et des caractéristiques de l'insertion professionnelle des aides-soignants diplômés en 2015 en Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

En juin 2016, soit 6 à 11 mois après leur sortie de formation, 98% des aides-soignants sont actifs : 91,3% ont un emploi et 6,7% sont au chômage. Parmi ceux qui exercent une activité professionnelle : 56,1% ont un emploi à durée limitée, 83,2% travaillent à temps complet, 92,8% ont trouvé un emploi en moins de trois mois après l'obtention de leur diplôme, 94,5% exercent dans la Région Grand Est et 93,4% jugent leur formation adaptée à l'exercice de leurs fonctions d'aide-soignant.

(D'après le résumé de la revue)

- **L'insertion professionnelle des auxiliaires de puériculture en 2016 en Alsace Champagne-Ardenne Lorraine**

OREF ALSACE, 19 juillet 2016, 7 p.

<http://www.oref-alsace.org/document/linsertion-professionnelle-des-aides-soignants-en-2016>

En juin 2016, soit 6 à 11 mois après leur sortie de formation, 96,7% des auxiliaires de puériculture sont actifs : 87,5% ont un emploi et 9,2% sont au chômage. Parmi ceux qui exercent une activité professionnelle : 69,1 ont un emploi à durée limitée, 75,8% travaillent à temps complet, 83,8% ont trouvé un emploi en moins de trois mois après l'obtention de leur diplôme, 89,5% exercent dans la Région Grand Est et 97,2% jugent leur formation adaptée à l'exercice de leurs fonctions d'auxiliaire de puériculture.

(D'après le résumé de la revue)

- **Une approche socio-démographique de l'apprentissage en Alsace**

OREF ALSACE, 19 juillet 2016, 24 p.

<http://www.oref-alsace.org/sites/default/files/documents/ea-idus-socio-apprentissage.pdf>

L'Alsace dispose d'une situation favorable dans le Grand Est et nationalement, mais une approche socio-démographique fait entrevoir certains paradoxes : les apprentis formés dans les niveaux V et IV ne présentent pas exactement le même profil ou la même trajectoire « de formation » que ceux formés dans les niveaux post bac.

Cette étude s'articule autour de 3 grandes parties et tente de battre en brèche certaines idées reçues sur l'apprentissage.

La première partie de l'étude s'attachera à présenter les formations et le public accueilli et ainsi à déterminer si des spécificités marquantes se détachent.

La deuxième partie interrogera les effets positifs de l'apprentissage comme voie de formation qui corrige des inégalités et des échecs initiaux, notamment en termes de suite de parcours et d'accès à l'enseignement supérieur.

Enfin, la dernière partie traitera de l'environnement général de l'apprentissage pour identifier des freins au choix d'orientation ou à l'entrée dans cette filière et mieux comprendre les parcours qui mènent à une insertion réussie.

(D'après le résumé de la revue)

- **Insertion des apprentis - Cohorte 2014 - Résultats à 18 mois**



GRAF BRETAGNE, septembre 2016, 16 p.

<http://www.gref-bretagne.com/Publications/Parcours-et-insertion/Etudes-Iroise/Insertion-des-apprentis-Cohorte-2014-Resultats-a-18-mois>

Parmi les jeunes apprentis de la promotion 2014, 38% ont poursuivi leurs études et 62% se sont présentés sur le marché du travail.

Plus de la moitié d'entre eux ont trouvé un premier emploi dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat. 18 mois après la fin de leur contrat d'apprentissage, 75% sont en emploi. La plupart exercent un métier en relation avec leur formation et dans le même secteur d'activité professionnelle. Toutefois, les parcours professionnels varient selon le diplôme préparé. En outre, le fait d'être diplômé facilite l'accès à un CDI.

Ce document fournit un ensemble d'indicateurs sur les parcours des apprentis sur les 18 mois suivant la fin de formation.

(D'après le résumé de l'étude)

- **Perspectives - Les métiers de l'électronique et de l'électrotechnique**

GRAF BRETAGNE, septembre 2016, 4 p.

<http://www.gref-bretagne.com/Publications/Secteurs-et-metiers/Collection-Perspective/Perspectives-Les-metiers-de-l-electronique-et-de-l-electrotechnique>

L'électronique est présente dans de nombreux produits de la vie quotidienne : voiture, électroménager, téléphone, ordinateur, jouet, appareil de chauffage....

En Bretagne, 18 000 personnes exercent un métier de l'électronique et de l'électrotechnique : ils conçoivent les produits de demain, les fabriquent, les installent, les contrôlent, les réparent... Les postes proposés par les entreprises concernent tous les niveaux de qualification, de l'opérateur-trice à l'ingénieur-e. Les recrutements concernent des personnes de plus en plus qualifiées. La plupart des jeunes embauchés ont désormais au moins un diplôme de niveau bac dans la spécialité. La double compétence électronique - électrotechnique et une autre spécialité en mécanique, optique, informatique... est prisée par les entreprises.

En 4 pages, ce document met en relation les métiers, les formations et des données synthétiques sur l'emploi et l'insertion professionnelle.

(D'après le résumé de l'étude)

- **Sanitaire et social - Enquête d'insertion**

GRAF BRETAGNE, septembre 2016, 30 p.

<http://www.gref-bretagne.com/Publications/Parcours-et-insertion/Etudes-secteur-sanitaire-et-social/Sanitaire-et-social-Enquete-d-insertion2>

Que deviennent les diplômés d'Etat 2014 du sanitaire et social, 16 mois après l'obtention du diplôme ? Afin de répondre à cette interrogation, une étude a été conduite auprès de l'ensemble des diplômés d'Etat du secteur (à l'exception du diplôme d'Etat d'Assistant familial).

Aussi sur 4 500 personnes ayant obtenu leur diplôme en 2014, 86% étaient en emploi 16 mois après. Pour autant, les réalités diffèrent selon le diplôme obtenu. Les principaux enseignements sont disponibles dans la synthèse proposée. Cette synthèse est réalisée dans le cadre du Contrat d'objectifs sanitaire, social et médico-social.

(D'après le résumé de la revue)

- **Etat des lieux des secteurs d'activité Bourgogne Franche-Comté - Septembre 2016**

C2R BOURGOGNE, EFIGIP, septembre 2016, 28 p.

http://www.c2r-bourgogne.org/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=3232

Cette étude présente la région selon cinq grandes thématiques : Contexte économique régional ; structure de l'emploi salarié ; structure des établissements ; économie sociale et solidaire ; conditions d'emploi.

(D'après le résumé de l'étude)

- **Portrait de la région Bourgogne-Franche-Comté - Septembre 2016**

C2R BOURGOGNE, EFIGIP, septembre 2016, 36 p.

http://www.c2r-bourgogne.org/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=3231

Cette étude présente la région et ses zones d'emploi à travers différentes thématiques : démographie, emploi, demande d'emploi, situations de précarité. Elle s'inscrit dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

(D'après le résumé de l'étude)

- **À l'épreuve de la relation client, les métiers du commerce se professionnalisent**

CARIF-OREF PAYS DE LA LOIRE, septembre 2016, 67 p.

http://www.orientation-paysdelaloire.fr/mediatheque/doc_num.php?explnum_id=26030

Dans les Pays de la Loire, le commerce emploie plus de 160 000 salariés, répartis dans 20 000 établissements, ce qui représente 13 % des effectifs salariés de la région. Le commerce de détail concentre plus de 50 % des effectifs du secteur (+ 0,6 % entre 2014 et 2015, contre + 2,1 % pour le commerce de gros). En moyenne les effectifs du secteur ont progressé de 1,1 % en 2015, contre + 0,7 % pour l'ensemble des secteurs.

Le profil des actifs du secteur est plus jeune que dans le reste de l'économie (38,2 ans contre 40,2 ans) et plus féminin (56 % contre 48 %). Le niveau de diplôme varie en fonction du poste occupé (du niveau V ou moins pour la vente au niveau III ou plus pour les fonctions de management, gestion commerciale et marketing). Le marché du travail est plutôt fluide avec davantage d'offres d'emploi durables (46 % de CDI contre 32 % pour l'ensemble des métiers) mais il cache des disparités importantes selon les métiers (manque de main-d'œuvre pour la relation commerciale au particulier, l'animation des ventes et la relation technico-commerciale, difficultés d'accès à l'emploi pour la vente et l'habillement).

Dans les Pays de la Loire, l'offre de formation semble adaptée en volume. Mais certaines entreprises font état, pour les sortants de formation, de connaissances de base jugées insuffisantes, d'une polyvalence qui fait parfois défaut et d'un savoir-être jugé incompatible avec l'exercice des métiers de la vente. D'où la nécessité d'une adaptation de l'offre de formation (apprentissage et spécialités adaptées) et d'une élévation du niveau de diplôme des élèves (au moins jusqu'au bac).

(D'après le résumé de l'étude)

- **Chiffres sur la Vae en Franche-Comté - 2016**

EFIGIP, 20 septembre 2019, 6 p.

<http://www.efigip.org/telecharger/publications/chiffres-sur-vae-2016.pdf>

Le tableau de bord sur la Vae en Franche-Comté porte sur les données 2015.

Il détaille le profil des personnes reçues dans les Points relais conseils (âge, sexe, niveau de formation, secteur d'activité, situation professionnelle) et les certifications délivrées sur le territoire franc-comtois (dossiers déposés, recevables, résultats de validations, certifications délivrées).

(D'après le résumé de l'étude)





N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et suggestions de façon à ce que ce document puisse répondre le plus possible à vos besoins et attentes :

[Contacts](#)

Notre revue de presse hebdomadaire vous intéresse? Vous pouvez la recevoir gratuitement par e-mail en nous indiquant votre adresse e-mail :

[S'inscrire](#)

Retrouvez également toute l'actualité et les événements de l'emploi, la formation et l'orientation sur le site du C2RP : www.c2rp.fr

Le **C2RP** : Carif-Oref du Nord - Pas-de-Calais, partenaire des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

Le C2RP, Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation (CARIF) et Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) remplit une mission d'intérêt public en faveur du déploiement des politiques publiques d'orientation, de formation et d'emploi. Structuré en groupement d'intérêt public (GIP), le C2RP est financé par l'Etat et la Région et bénéficie du Fonds Social Européen pour certaines actions.

Lieu de partenariat, de production et de diffusion d'information, le C2RP contribue à l'aide à la décision des institutions et des partenaires sociaux et appuie les professionnels en charge de favoriser la continuité des parcours tout au long de la vie.

Membre du réseau des Carif-Oref



C2RP
3 Bd de Belfort
59000 Lille
Tél. : 03 20 90 73 00

