



PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Liberté
Égalité
Fraternité



DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
Service Etudes Statistiques Appui Méthodes (SESAM)

Collection «Études»
Janvier 2024

Les politiques d'emploi en Nouvelle-Aquitaine en 2022 - Panorama physique et financier -

En bref

En 2022, les dépenses d'intervention de l'Etat dans le cadre des politiques de l'emploi et de formation professionnelle sur la Nouvelle-Aquitaine ont représenté plus de 658 millions d'euros (hors FSE et exonérations), montant en très forte baisse par rapport à 2021 avec la sortie progressive des mesures d'aides exceptionnelles liées à la crise sanitaire de 2020.



Ce bilan régional comptabilise l'ensemble des subventions et allocations versées par l'Etat en faveur de l'emploi au 31/12/2022 telles qu'elles sont enregistrées dans les comptes de la DREETS Nouvelle-Aquitaine et de Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine.

Toutefois, le document ne comptabilise pas les dépenses de fonctionnement de Pôle emploi. S'agissant des exonérations de charges traitées par les Urssaf, seuls les allègements intégralement compensés par l'Etat au 31/12/2022 sont ici pris en compte.



Un clic permet d'en savoir plus sur le dispositif ou la structure



1 - INSERTION DES PUBLICS**1.1 - Mesures d'aide au retour à l'emploi**

1.1.1 Contrat Unique d'Insertion (CUI)

1.2 - Mesures spécifiques pour les publics éloignés de l'emploi

1.2.1 Soutien au parrainage (DIRECCTE + DRJSCS)

1.2.2 Soutien à l'IAE (dont FDI)

1.2.3 Fonds Initiatives territoriales

1.3 - Mesures spécifiques pour les jeunes

1.3.1 Financement des Missions locales

Financement des Missions locales (CPO + Garantie Jeunes)

Enveloppe complémentaire

Financement de l'animation du réseau (ARML)

1.3.2 Financement des missions locales pour des actions dédiées aux jeunes

Financement du PACEA (allocation)

PIAL

1.3.3 Ecoles de la 2eme chance

1.4 - Mesures spécifiques pour les travailleurs handicapés

1.4.1 Financement du PRITH

1.4.2 Soutien au secteur adapté

Aide au poste

Subvention spécifique

1.5 - Solidarité financière avec les demandeurs d'emploi

1.5.1 Allocations aux demandeurs d'emploi en fin de droits

1.5.2 Incitation à la reprise d'activité

1.5.3 Prime de Noël et solidarité Etat

1.5.4 Mesures exceptionnelles pour l'emploi

2 - ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ECONOMIQUES**2.1 - Démarrage d'activités nouvelles**

2.1.1 Conventions de promotion de l'emploi (GEIQ)

2.1.2 Soutien à l'économie sociale et solidaire (DLA)

2.2 - Soutien à la formation professionnelle

2.2.1 Formations en alternance

Mesures spécifiques en faveur du contrat d'apprentissage

2.2.2 Plan d'investissement Compétences (PIC) et Pacte régional

2.3 - Anticipation des évolutions de compétences

2.3.1 EDEC et GPEC

2.3.2 Autres prestations

2.4 - Accompagnement du changement

2.4.1 Financement de l'activité partielle

2.4.2 FNE formation-adaptation

2.4.3 Prestation Conseil Ressources Humaines + PCRH de crise

2.5 - Sécurisation des parcours professionnels

2.5.1 CSP

2.5.2 Financement de l'ATD

2.6 - Financement des structures dédiées à l'emploi

Maison de l'Emploi

ARACT

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

2.7 - Autres mesures

2.7.1 SPIE

2.7.2 Appel à projets, repérer et accompagner les publics invisibles

2.7.4 PIC -Formation

3 - REDUCTION DU COUT DU TRAVAIL**3.1 - Encouragement à la création d'emploi****3.2 - Allègement de charges en faveur de publics particuliers****3.3 - Mesures en faveur de l'emploi dans certaines zones géographiques****3.4 - Allègement de charges en faveur de secteurs particuliers****3.5 - Autres allègements****TOTAL**Allocations
et subventionsExonération
de charges**437 691 021 €****18 522 741 €**

60 340 597 €

16 294 885 €

60 340 597 €

16 294 885 €

106 240 696 €**2 227 856 €**

268 095 €

105 197 694 €

2 227 856 €

774 907 €

63 730 332€

56 538 594 €

56 054 097 €

56 054 097 €

484 497 €

7 191 738 €

6 986 499 €

205 239 €

1 055 230 €

43 280 477 €

280 477 €

43 000 000 €

41 000 000 €

2 000 000 €

164 098 918 €

131 052 522 €

45 944 €

4 824 779 €

28 175 673 €

Allocation spécifique de solidarité

130 956 373 €

Allocation équivalent retraite

37 199,00 €

Allocation temporaire d'attente

58 950,00 €

220 769 354 €**65 754 747 €****2 575 255 €**

1 388 422 €

1 186 833 €**161 636 000 €****65 754 747 €**

65 754 747 €

65 754 747 €

161 636 000 €

4 912 055 €

3 152 457 €

1 759 598 €

46 097 873 €

19 637 169 €

26 460 704 €

1 640 865 €

51 293 €

(enveloppe nationale)

51 293 €

2 955 851 €

340 101 €

633 750 €

1 982 000 €

2 541 027 €

1 379 960 €

180 000 €

981 067 €

3 115 669 948 €**2 977 347 402 €**

19 515 661 €

15 662 607 €

87 957 323 €

15 186 955 €**1 227 252 841 €****3 199 947 436 €**

1 - L'INSERTION DES PUBLICS

En 2022, l'Etat mobilise 437 millions d'euros afin de contenir l'exclusion sociale et l'inactivité en région Nouvelle-Aquitaine. Avec deux priorités : ramener vers l'emploi ceux qui en sont le plus éloignés et préserver les compétences et l'employabilité des néo-aquitains exclus du marché du travail. A cette fin, l'outil le plus mobilisé reste les contrats aidés. Environ 38 600 personnes en ont bénéficié en 2022 pour un

budget total de 60 millions d'euros. Trois enveloppes complémentaires ciblent des publics particuliers : les personnes les plus éloignées de l'emploi marchand (106 millions €), les jeunes (63 millions €), les travailleurs handicapés (43 millions €). Par ailleurs, un fonds de solidarité doté de 164 millions d'euros assure un minimum vital aux travailleurs néo-aquitains ayant épuisé leurs droits à l'assurance-chômage.

1.1 MESURE GÉNÉRALE D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI : LES CONTRATS AIDÉS

1.1.1 - LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

■ LE PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (PEC)

→ **38 millions € sont consacrés aux Parcours Emploi Compétences (PEC) auxquels il faut ajouter 16,3 millions € d'exonérations de charges.**

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences et concernent uniquement le secteur non-marchand.

Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. Une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville.

■ LE CONTRAT INITIATIVE EMPLOI JEUNES

→ **22 millions € sont consacrés aux Contrat Initiative Emploi Jeunes(CIE-J)**

Ce dispositif s'adresse aux jeunes éloignés du marché de l'emploi, âgés de moins de 26 ans, et aux jeunes reconnus travailleurs handicapés, jusqu'à 30 ans inclus. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle en

L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois et les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois. Le contractant d'un PEC perçoit un revenu, bénéficie d'une expérience professionnelle et le cas échéant de périodes de formation.

En 2022, les contrats aidés (PEC) ont représenté 38 millions d'euros soit un montant en augmentation de 38,9 % par rapport à celui de 2021. 2 083 Jeunes sont entrés en PEC en 2022.

proposant un parcours associant mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation et à l'acquisition des compétences. En 2022, 5 891 Jeunes ont signé un CIE-Jeunes.

1.1.2 - LE CONTRAT ENGAGEMENT JEUNE

Le Contrat engagement jeune a remplacé l'ancien dispositif de la Garantie jeunes (depuis le 1er mars 2022). Proposé par les Missions locales et Pôle emploi, il vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes via un suivi personnalisé et un programme d'activités intensif. Ouvert aux moins de 26 ans qui n'ont ni emploi ni formation, le CEJ peut donner lieu au versement d'une allocation spécifique dont le montant (maximum 528 €) varie

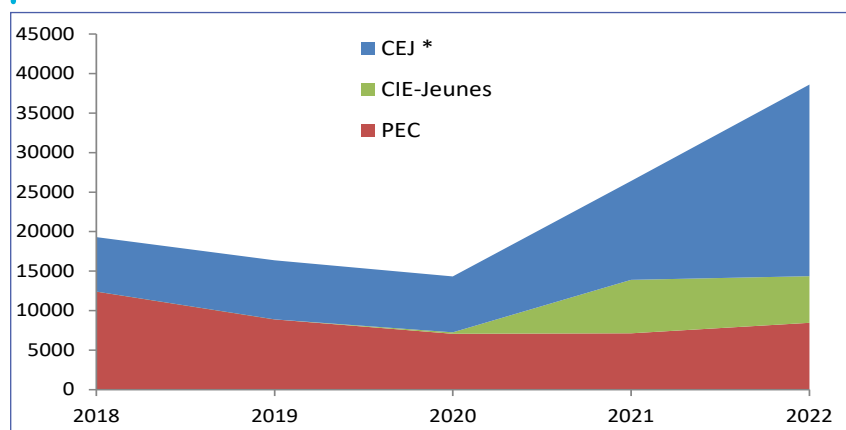
selon l'âge et les ressources du Jeune ou de son foyer fiscal.

En 2022, 24 242 personnes sont entrées en CEJ (y compris les entrées en Garantie Jeunes du 1er janvier au 28 février 2022).

Les Jeunes représentent 83,5 % des entrées en contrats aidés

1.1.3 - 38 600 PERSONNES SONT ENTRÉES EN CONTRATS AIDÉS

ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE CONTRATS AIDÉS



* Garantie Jeunes jusqu'au 28/02/2022

Un clic sur ce pictogramme permet d'en savoir plus sur le dispositif ou la structure



CONTRATS AIDÉS EN COURS PAR DÉPARTEMENT
À FIN DÉCEMBRE 2022

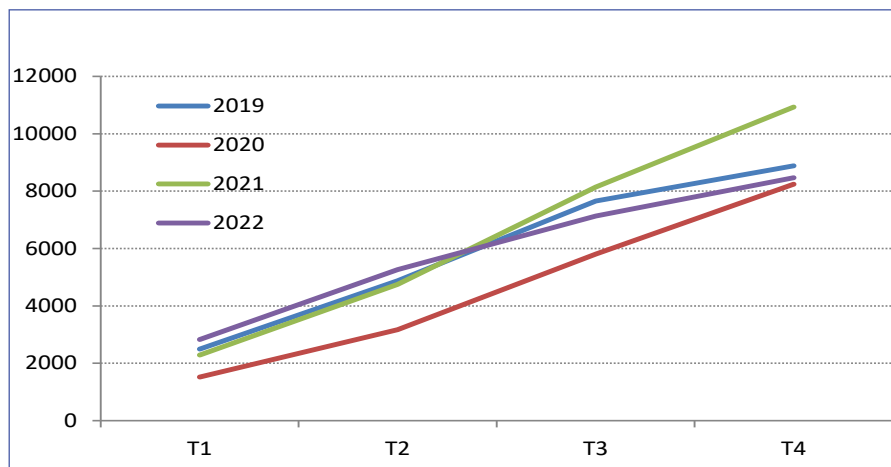
	CUI	
	2022	Evolut° sur 1 an
Charente	446	-0,2%
Charente-Maritime	996	-2,6%
Corrèze	292	-3,9%
Creuse	171	0,0%
Deux-Sèvres	444	-4,1%
Dordogne	610	-2,4%
Gironde	1 731	-1,3%
Haute-Vienne	441	-5,2%
Landes	408	-2,6%
Lot-et-Garonne	375	-2,3%
Pyrénées-Atlantiques	740	-3,6%
Vienne	527	-2,9%
Nouvelle-Aquitaine	7 181	-2,5%

Source : DARES - ASP

ENTRÉES EN CUI (RÉGION ET FRANCE MÉTROPOLITAINE), ÉVOLUTION SUR UN AN

	2022	2021	évolution
Nouvelle-Aquitaine	14 358	14 274	0,6%
France métropolitaine	105 566	133 791	-21,1%

Source : Système d'Information Décisionnel de la DGEFP

ENTRÉES EN PEC (EX CUI-CAE DEPUIS 2018)


Source : Système d'Information Décisionnel de la DGEFP

1.2 DES MESURES SPÉCIFIQUES A DESTINATION DES PUBLICS LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

1.2.1 - LE PARRAINAGE



→ 268 000 € sont consacrés au parrainage

Le parrainage consiste à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner par des personnes bénévoles. Ce dispositif s'adresse aux jeunes et adultes rencontrant des difficultés dans l'accès ou le retour à l'emploi en raison de leur situation sociale, de leur origine ethnique, de leur lieu d'habitat, de leur faible niveau de formation, d'absence de réseau de relations pour une introduction auprès des employeurs.

En Nouvelle-Aquitaine, le parrainage s'est dans un premier temps consacré exclusivement à l'insertion professionnelle des jeunes, en partenariat avec les missions locales, avant de s'élargir, à la fin des années 90, à l'ensemble des publics en difficulté d'insertion, quel que soit leur âge. Il s'adresse ainsi aux demandeurs d'emploi présentant un faible niveau de formation, travailleurs handicapés, adultes en insertion (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée...), ou seniors ne retrouvant pas d'emploi.

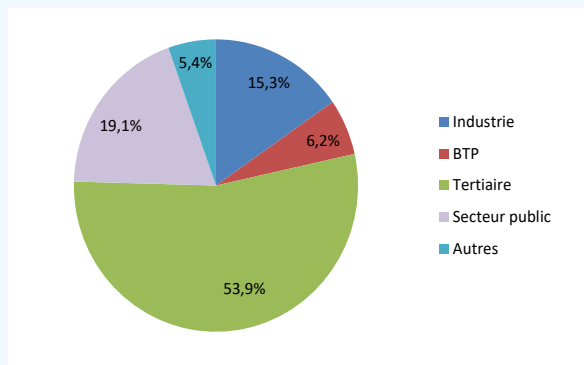
La recherche de parrains s'organise via le conventionnement d'associations de bénévoles retraités, de centres de formation, ou bien encore d'organisations patronales.

Le parrainage est co-financé par la DREETS et par le Département de la Gironde.

Au total, la région compte 38 structures en 2022. 920 parrains (dont 67,8% sont des actifs) ont accompagné 1 153 filleuls vers l'emploi ou la formation, avec une issue positive pour 51,3% d'entre eux.

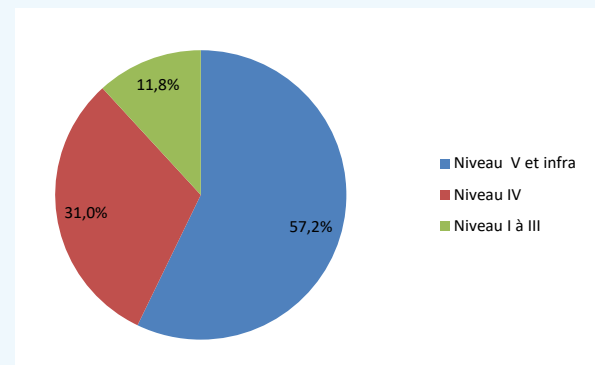
Les filleuls sont plutôt des femmes (54,9%), des moins de 26 ans (72,6%). 57,2% ont un niveau inférieur au Bac et 18,2% d'entre eux sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

RÉPARTITION PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ DES PARRAINS / MARRAINES



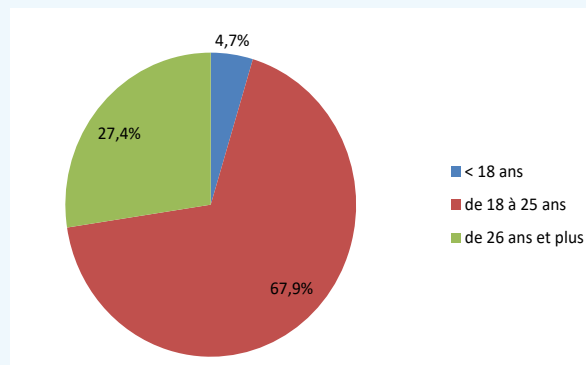
Source : Dreets

42,8% DES FILLEULS ONT UN NIVEAU INFÉRIEUR OU ÉGAL AU BAC



Source : Dreets

72,6% DES FILLEULS ONT MOINS DE 26 ANS



Source : Dreets

1.2.2 - L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (IAE)



→ **105 millions € sont consacrés directement aux structures de l'IAE (dont 1,6 million via le Fonds Départemental d'Insertion) auxquels il faut ajouter 2,2 millions € d'exonérations de charges pour les contrats aidés**

Le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) a pour objectif de permettre à des personnes en grande difficulté sociale ou professionnelle d'accéder à un emploi, en bénéficiant de conditions d'accueil et d'accompagnement spécifiques.

Au sein des actions d'insertion, le soutien direct de l'Etat en faveur des 476 (dont 2 EITI) structures d'insertion par l'activité économique de la région a atteint un montant de 105 millions d'euros en 2022. Ce montant est en forte hausse depuis 2013, en raison de la réforme du financement généralisée par le [décret n° 2014-197 du 21 février 2014](#). Le financement s'effectue selon une modalité unique pour toutes les structures sous la forme d'une aide au poste, comportant un montant socle (indexé sur le Smic) et un montant modulé pouvant aller jusqu'à 10 % du socle, et en substituant les contrats aidés des IAE par des CDD d'insertion (sur l'enveloppe budgétaire IAE).

On distingue quatre catégories de dispositifs d'insertion : plutôt positionnés en amont, les chantiers d'insertion et les associations intermédiaires se consacrent en principe aux travailleurs les plus éloignés de l'emploi, alors que situées plus en aval, les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion s'adressent à des travailleurs qui parachèvent leur parcours d'insertion.

Les aides attribuées aux premières sont modulées en fonction des caractéristiques sociales des travailleurs qu'elles accueillent et des perspectives de sortie qu'elles leur proposent. Pour les secondes, l'aide de l'Etat est proportionnelle au nombre de travailleurs accueillis. Une même entreprise d'insertion peut être porteuse de plusieurs dispositifs d'insertion : on parle alors d'ensemblier d'insertion. Au sein de telles structures, le travailleur en insertion pourra plus facilement basculer d'un dispositif à l'autre au fur et à mesure qu'il développe son aptitude au travail.

L'Etat soutient 233 ateliers et chantiers d'insertion (ACI) en Nouvelle-Aquitaine, qui proposent un travail à temps partiel le plus souvent manuel, en équipe et dont la finalité revêt un caractère d'intérêt général.

L'ACI organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. L'ACI a également vocation à contribuer au développement local, en associant systématiquement au projet les collectivités locales, partenaires sociaux et économiques du territoire.

Majoritairement de statut associatif Loi 1901, les ACI peuvent être créés et « portés » par une commune, un département, un établissement public de coopération intercommunale, un centre communal ou intercommunal d'action sociale (CCAS ou CIAS), un syndicat mixte, un établissement d'enseignement professionnel et d'enseignement agricole de l'Etat, une chambre départementale d'agriculture, et l'office national des forêts.

C'est la structure porteuse qui est conventionnée par l'Etat en tant qu'ACI.

Au total 10 136 contrats ont été réalisés en ACI en 2022, soit 3 764 ETP (Equivalent temps plein).

Les 73 associations intermédiaires (AI) de la région embauchent des travailleurs en insertion, les forment et les mettent à disposition de particuliers, de collectivités locales, d'associations ou de PME. Les missions d'intérim proposées sont de courte durée, sur des plages horaires réduites et portent sur des tâches peu complexes, notamment dans le champ des services à la personne à agrément simple. Les activités sont, dans la plupart des cas, liées au ménage, au jardinage, au bricolage, à l'aide et au soutien de personnes, à la manutention, aux travaux d'entretien du bâtiment...

L'AI a pour objet, en application de l'article L. 5132-1 du code du travail, d'assurer du prêt de main-d'œuvre à titre onéreux mais à but non lucratif. Elle se charge de l'accueil et de l'accompagnement de ces personnes en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Les personnes sont mises à disposition de particuliers, d'associations, de collectivités locales et d'entreprises (maximum de 480 heures en entreprise sur 2 ans).

Au total 11 423 contrats ont été signés dans une AI (soit 1 987 ETP) en 2022.

Les entreprises d'insertion (EI), opèrent sur des marchés concurrentiels mais leur main d'œuvre est constituée de travailleurs en insertion. Entreprise à part entière, l'EI emploie des personnes en situation d'exclusion, leur propose un parcours d'insertion socioprofessionnelle fondé sur une expérience en situation réelle de travail, une formation en situation de production ainsi qu'un accompagnement individualisé adapté à leur situation.

Au total, en 2022, 3 120 contrats ont été réalisés (soit 1 466 ETP) dans l'une des 131 EI régionales.

La Nouvelle-Aquitaine compte 37 entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Les conditions d'emploi et les prestations offertes sont semblables à celles des sociétés d'intérim traditionnelles. Seule l'origine des travailleurs diffère, tous issus de l'IAE qui parachèvent leur parcours d'insertion.

Le chiffre d'affaires issu des contrats de mise à disposition constitue la ressource principale de l'ETTI. La convention avec l'Etat prévoit un financement forfaitaire par ETP versé en contrepartie des missions de base : il vient financer l'organisation spécifique que la structure met en place en vue de faciliter l'insertion professionnelle et concourt au financement des coûts liés à la rotation des personnes embauchées, leur faible productivité, l'encadrement nécessaire à l'accomplissement des missions professionnelles et l'accompagnement social mené en relation avec les autres partenaires du territoire. En 2022, on compte 3 367 contrats signés par une ETTI (soit 842 ETP).

■ Le Fonds Départemental pour l'Insertion



→ **1,6 million € pour le Fonds Départemental pour l'Insertion (FDI)**

Le Fond départemental pour l'insertion (FDI) est une aide de l'Etat destinée aux structures de l'insertion par l'activité économique. Elle peut être sollicitée à toutes les étapes du développement de la structure. Cette aide n'est pas automatique, elle est modulable en fonction des projets.

Différents types d'aides peuvent être accordées :

■ aides au démarrage pour soutenir la création de nouvelles structures, en complémentarité avec les outils d'intervention de droit commun de l'Etat ;

■ aides au développement pour financer des projets d'investissement de croissance ou d'investissements nécessaires à une réorientation des activités, en contrepartie d'autres financements notamment privés ;

■ aides à la consolidation pour soutenir les efforts de redressement des structures soumises à des difficultés passagères ; ces aides exceptionnelles plafonnées à 22 500 € doivent exercer un effet levier sur d'autres sources de financement ;

■ aides au conseil limitées à 70% du montant des études dans la limite de 15 000 € TTC par opération (articulées avec les aides des dispositifs locaux d'accompagnement (DLA)) ;

■ aides à la professionnalisation aux fins de mutualisation et à titre exceptionnel pour l'acquisition de compétences notamment managériales ;

■ enfin exceptionnellement, aides en matière d'évaluation et d'expérimentation.

1.3 DES MESURES SPÉCIFIQUES A DESTINATION DES JEUNES

1.3.1 - LE FINANCEMENT DES MISSIONS LOCALES

→ **56,5 millions € pour financer les Missions Locales**

L'Etat a cofinancé en 2022 ces structures à hauteur de **56,5 millions €**.

En région Nouvelle-Aquitaine, 43 Missions Locales mettent en place des actions pour favoriser l'accès à l'emploi. Elles sont chargées de l'accueil, de l'information, de l'orientation professionnelle et de l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans, pour construire un projet professionnel et accéder à la vie active. Leur mission de service de proximité est de permettre au public sorti du système scolaire, de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion sociale et professionnelle et de tout mettre en œuvre pour faciliter leur autonomie. Les Missions Locales assurent entre autres des fonctions d'information sur la mobilité, le logement, la santé et la citoyenneté, ainsi que d'orientation et d'accompagnement personnalisé.

L'Etat finance également une structure régionale, l'Association Régionale des Missions Locales (ARML) pour un montant de 485 000 €.

Les ARML ont vocation à être les interlocutrices des services de l'État, des Régions et de l'ensemble des acteurs régionaux, publics, privés ou associatifs.

Elles contribuent à l'élaboration des programmes régionaux d'animation des Missions Locales, à partir de leurs projets de territoire et des orientations des politiques publiques de l'Etat, des Régions et des autres collectivités territoriales.

Elles apportent aussi un appui aux missions locales

1.3.2 - LE FINANCEMENT DES MISSIONS LOCALES POUR DES DISPOSITIFS DÉDIÉS AUX JEUNES

■ Le PACEA (Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie)

→ **7 millions € sont consacrés au PACEA**

Le PACEA (Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) :

Créé par l'article 46 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui renove le droit à l'accompagnement des jeunes, le PACEA est le nouveau cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes (de 16 à 25 ans révolus) par les missions locales.

Il remplace le CIVIS.

La généralisation de la Garantie jeunes, un accompagnement intensif et collectif d'une durée de douze mois, constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

En Nouvelle-Aquitaine, 20 459 PACEA ont été conclus en 2022.

■ PIAL (Parcours d'Intégration par l'Apprentissage de la Langue)

→ **230 000 € consacrés au PIAL**

L'instruction interministérielle n°DGEFP/MAJE/DGEF/BASP/2018/221 du 25 septembre 2018 crée une phase spécifique du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) réservée aux jeunes étrangers extra-européens, qui ne disposent pas du niveau minimal de maîtrise de français leur permettant une entrée dans les dispositifs d'insertion socio-professionnelle de droit commun et a fortiori d'accéder au marché du travail.

Cette nouvelle phase, d'une durée de 3 à 6 mois, vise à articuler le versement d'une allocation (d'un montant maximum de 1454,46€ sur la durée du parcours), la mise en place d'une formation linguistique complémentaire à celle de l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration) et la mobilisation de l'offre de service des missions locales.

1.3.3 - LES ECOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE→ **1 million € pour financer les écoles de la deuxième chance**

Les écoles de la deuxième chance (E2C) s'adressent aux jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans diplôme ni qualification professionnelle.

Fondées sur une pédagogie différente des schémas scolaires classiques, les E2C ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qu'elles accueillent sans autre critère que leur motivation, en leur permettant de développer des compétences, de construire leur projet personnel et professionnel et ainsi gagner en autonomie.

L'alternance étant au cœur du dispositif, ces Ecoles sont créées à l'initiative des collectivités territoriales et des acteurs de l'insertion professionnelle et elles élaborent avec le jeune des parcours adaptés aux tissus socio-économiques locaux.

L'Etat est un des financeurs de ces parcours.



1.4 DES MESURES SPÉCIFIQUES A DESTINATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

1.4.1 - LE FINANCEMENT DU PRITH



→ **280 000 € sont consacrés au financement du PRITH**

Sous l'égide de l'Etat, le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) - dont le budget de fonctionnement est de 280 000 euros en 2022 - a vocation à coordonner l'ensemble des acteurs régionaux de la politique du handicap. Outre la coordination des différentes institutions compétentes, le PRITH de Nou-

velle-Aquitaine privilégie l'accès aux politiques de droit commun et vise la mise en place d'une politique concertée sur l'emploi et la formation à partir des principes suivants : approche globale de l'emploi privé et public ; approche transversale des problématiques ; démarche objectivée et évaluable.

1.4.2 - LE FINANCEMENT DU SECTEUR ADAPTÉ



→ **43 millions € d'aides au secteur adapté**

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises du milieu ordinaire du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés en production, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leur handicap. Le statut du travailleur handicapé qui y est employé est celui d'un salarié de droit commun à part entière. Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Il perçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Le montant ne peut être inférieur au SMIC.

Ces structures bénéficient d'aides de l'Etat ; elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelle tenant compte de l'aptitude au travail du salarié handicapé. Elles peuvent servir de tremplin vers des emplois dans les autres entreprises du milieu ordinaire.

En 2022, les 86 EA agréées sur la région Aquitaine emploient un minimum de 2 508 travailleurs handicapés. La part des seniors (plus de 50 ans) représente toujours 45 % de l'effectif de référence régional. L'activité se répartit entre les services et la sous-traitance industrielle avec un développement croissant, au cours des dix dernières années, des activités de sous-traitance tertiaire à plus forte valeur ajoutée et des prestations de services dans les métiers du numérique. Le produit global généré par l'activité affiche une progression de 17 % (212 m€ de chiffre d'affaires en 2021 contre 181 m€ en 2020).

En 2022, les aides à l'emploi directement versées aux EA représentent un montant total de 43 m€, constitué très majoritairement de subventions d'aide au poste (compensation de salaires équivalente à 80 % du SMIC pour l'emploi de T.H. répondant aux critères d'éligibilité définis par arrêté). La part relative aux expérimentations mises en œuvre dans le cadre de la réforme du dispositif (EATT et CDD tremplin) représente 2 m€.

1.5 LA SOLIDARITÉ FINANCIÈRE AVEC LES DEMANDEURS D'EMPLOI

1.5.1 - LES ALLOCATIONS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE DROITS



→ **131 millions € pour l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et l'allocation de fin de droits (AFD)**

L'allocation de solidarité spécifique est attribuée par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à l'Allocation de retour à l'emploi (ARE) ou à la Rémunération de fin de formation (RFF).

Les personnes qui souhaitent bénéficier de l'ASS doivent être aptes au travail et en mesure de prouver qu'elles recherchent activement un emploi, ou encore qu'elles ont un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Elles doivent également justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans qui précèdent la fin de leur dernier contrat de travail. Au 1er janvier 2022, le montant journalier de l'ASS a été fixé à 17,21 €.

Lorsqu'un demandeur d'emploi a épuisé son droit à l'ARE (allocation de retour à l'emploi) et ne remplit pas les conditions pour obtenir l'allocation de solidarité spécifique, il peut demander une allocation de fin de droit versée une seule fois. Le montant de cette prime de fin de droit au chômage est égal à 27 fois le montant fixe de l'ARE, soit 317,52 €.

→ **59 000 € pour l'allocation temporaire d'attente (ATA)**

L'allocation temporaire d'attente (ATA) est versée par Pôle Emploi à certaines catégories d'étrangers et de personnes en attente de réinsertion. La spécificité de cette allocation est de se focaliser sur des personnes en transition : réintégration au sein de la société pour les expatriés et les anciens détenus, attente d'un statut

protecteur pour les étrangers. En tant que minimum social, l'ATA a pour double objectif de fournir un soutien pécuniaire aux personnes disposant de revenus faibles voire inexistant, tout en favorisant l'insertion ou le retour à l'emploi.

→ **37 200 € pour l'allocation équivalent retraite (AER)**

L'allocation équivalent retraite (AER), destinée aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficiaire d'une retraite à taux plein, est supprimée depuis le 1er janvier 2014.

Néanmoins, les personnes dont les droits à l'AER ont été ouverts avant le 1er janvier 2014, continuent à la percevoir jusqu'à expiration de leurs droits.

1.5.2 - LES INCITATIONS À LA REPRISE D'ACTIVITÉ→ **46 000 € pour inciter les chômeurs à reprendre une activité**

La Prime Forfaitaire Mensuelle de Reprise d'Activité est une aide de Pôle Emploi destinée à aider les bénéficiaires de l'ASS (l'Allocation de Solidarité Spécifique) à retourner sur le marché du travail.

Il s'agit d'une aide financière de 150 euros par mois accordée lorsque le bénéficiaire reprend un travail d'au moins 78 heures par mois ou une activité non salariée. Elle est versée par Pôle Emploi durant les 12 premiers mois d'activité.

La Prime Forfaitaire Mensuelle d'activité est supprimée depuis du 1er septembre 2017. Seuls peuvent en bénéficier, sous certaines conditions, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) avant le 1er septembre 2017 qui ont repris une activité professionnelle, avant cette même date. Les autres demandeurs d'emploi peuvent bénéficier de la prime d'activité s'ils en remplissent les conditions.

1.5.3 - LA PRIME DE NOËL & SOLIDARITÉ ETAT→ **4,8 millions € pour la prime de Noël**

Depuis 1998 une prime de Noël (appelée Prime de Noël et Solidarité Etat depuis 2020) est versée aux personnes bénéficiant des minimas sociaux. Dans certains cas, les demandeurs d'emploi indemnisés par Pôle Emploi peuvent également en profiter.

Cette prime de Noël est versée par Pôle Emploi sous le nom d'aide exceptionnelle de fin d'année. Le montant de cette prime est de 152,45 € en 2021 pour les personnes qui

perçoivent l'ASS, l'AER ou la Prime forfaitaire pour reprise d'activité, quelle que soit la situation familiale (célibataire, couple avec ou sans enfant...).

Pour les personnes percevant le RSA, le montant varie en fonction de la composition du foyer : de 152,45 € pour une personne seule et de 442,10 € pour un couple avec quatre enfants, puis 60,98 € par personne supplémentaire.

1.5.4 - MESURES EXCEPTIONNELLES POUR L'EMPLOI→ **28,1 millions € dédiés à ces mesures exceptionnelles**

Ces mesures sont de deux ordres :

■ **Aides aux jeunes diplômés** : cette mesure concerne les jeunes de 16 à 25 ans inscrits à Pôle emploi ou à la Mission locale qui ne perçoivent pas plus de 312 € net de revenus mensuels issus d'une activité (salarisée ou non), d'un stage, ou d'une autre allocation. Cette aide peut être attribuée en cas de difficultés financières ponctuelles qui freinent les démarches pour trouver ou reprendre un emploi. L'accès à cette aide financière a été possible à partir du 1er mars 2022 et est versée par Pôle emploi ou par la Mission locale. 262 000 € ont été consacrés à cette aide en 2022.

■ **Allocation Contrat engagement Jeunes** : mis en place le 1er mars 2022, le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) a remplacé l'ancien dispositif de la Garantie jeunes. Proposé par les Missions locales et Pôle emploi, il vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes via un suivi personnalisé et un programme d'activités intensif. Ouvert aux moins de 26 ans qui n'ont ni emploi ni formation, le CEJ peut donner lieu au versement d'une allocation spécifique dont le montant (maximum 528 €) varie selon l'âge et les ressources du Jeune ou de son foyer fiscal. En 2021, 8,1 millions € ont été attribués aux signataires d'un CEJ.

■ **Aides inflation** : face à la hausse des prix constatée fin 2021, l'Etat a créé cette mesure destinée aux personnes disposant de revenus inférieurs à 2 000 € nets par mois. D'un montant de 100 € net, cette indemnité est attribuée en une seule fois par Pôle emploi (pour les demandeurs d'emploi), une Caisse de sécurité sociale (pour les bénéficiaires de certaines prestations sociales) ou par le CNOUS (pour les étudiants).

En 2022, cette aide s'élève à 18,6 millions €

■ **Aides aux chômeurs de longue durée**, des aides supplémentaires ont été attribuées aux demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) dans le cadre du plan pour la formation en faveur de ce public. Ce plan comporte 6 axes :

- Contacter tous les demandeurs d'emploi de longue durée
- Renforcer l'accès à la formation
- Remobiliser les demandeurs d'emploi de très longue durée (inscrits depuis plus de 2 ans)
- Mettre en place une prestation santé pour tous les demandeurs d'emploi de très longue durée
- Développer des ateliers en lien avec la CARSAT
- Proposer des initiatives locales envers ce public (prestation, formation etc..).

En 2022, le montant de cette aide s'élève à 973 000 €.

2 - LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES : PRÉVENTION, ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT

En 2022, 221 millions d'euros à été investi pour faire évoluer les compétences des salariés néo-aquitains et les adapter aux nouvelles réalités économiques.

Cette démarche prospective et ambitieuse s'articule autour de trois axes : anticiper, prévenir et accompagner les mutations économiques.

2.1 LE SOUTIEN AU DÉMARRAGE ET DÉVELOPPEMENT D'ACTIVITÉS NOUVELLES

2.1.1 - LES CONVENTIONS DE PROMOTION DE L'EMPLOI

→ **1,4 million € sont consacrés aux projets CPE**

Les conventions de promotion de l'emploi (CPE) financent des projets territoriaux de nature variée mais qui

poursuivent tous le même objectif : le développement de l'emploi local.



LES GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification)



Les entrepreneurs d'un même secteur ou d'un même bassin d'emploi peuvent se regrouper au sein d'un groupement d'employeurs (GE) afin de mutualiser un vivier de main d'œuvre : l'accès à des compétences plurielles leur permet de gagner en flexibilité.

Les 21 GEIQ de la région embauchent directement les publics qu'ils ciblent (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA, handicapés...) puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes, pour des parcours allant de 6 à 24 mois. Chaque parcours vise une qualification (généralement de 1er niveau), et permet au salarié d'acquérir des savoir-faire inhérents à son poste, dans un cadre sécurisant et motivant. À l'issue de cette période d'accompagnement et de mise à disposition, les entreprises ont la possibilité d'embaucher directement le salarié.

En 2022, les 21 GEIQ en Nouvelle-Aquitaine ont réalisé 1 032 parcours.

A travers leur accompagnement, les permanents du GEIQ réalisent notamment un suivi de l'évolution des compétences et du savoir-faire du salarié, détectent d'éventuels problèmes extra-professionnels, et contribuent à y apporter des réponses.

2.1.2 - LES DISPOSITIFS LOCAUX D'ACCOMPAGNEMENT



→ **1,2 million € consacré à l'accompagnement des structures d'utilité sociale**

Créé en 2002 par l'État et la Caisse des Dépôts, avec le soutien du Fonds Social Européen, rapidement rejoints par le Mouvement associatif, le Dispositif local d'accompagnement (DLA) permet aux structures d'utilité sociale employeuses (associations, structures d'insertion par l'activité économique, coopératives à finalité sociale) de bénéficier d'accompagnements dans leurs démarches de création, de consolidation et de développement de l'emploi. C'est un dispositif public présent sur tout le territoire.

Le DLA est animé par une association de type « boutique de gestion » qui est chargée de prodiguer des conseils de gestion à toute entreprise de l'économie sociale qui en fait la demande. Il existe un DLA dans

chaque département, deux dans les Pyrénées-Atlantiques. Ils interviennent pour des structures qui souhaitent consolider leurs activités, pérenniser leurs emplois et qui ont identifié des difficultés nécessitant un appui professionnel externe.

Leur mission est d'établir un diagnostic partagé de la structure et de ses activités, puis de proposer un plan de consolidation qui peut reposer sur des accompagnements de type individuel et/ou collectif. Ces accompagnements sont réalisés par des experts qui interviennent en général au sein de la structure et font des préconisations adaptées à la situation et au contexte.

2.2 LE SOUTIEN À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2.2.1 - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



■ Le contrat d'apprentissage

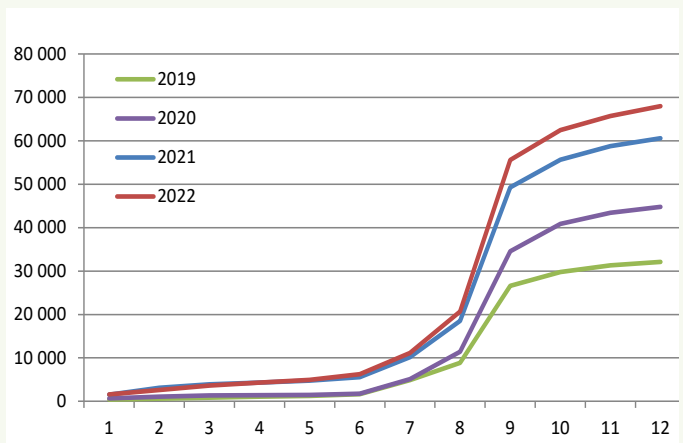
→ **65,7 millions € sont consacrés au développement de l'apprentissage (exonérations de charges)**

Seconde voie de la formation en alternance, le contrat d'apprentissage a pour but de donner aux contractants une formation générale théorique en centre de formation et une formation pratique du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans avec des dérogations possibles à ces limites d'âge. Les entreprises qui ont recours au contrat d'apprentissage bénéficient d'exonérations de charges applicables pendant toute la durée du contrat : suppression des cotisations salariales et des parts sociales et familiales des cotisations patronales.

En 2022, 65,7 millions d'euros ont été consentis aux entrepreneurs néo-aquitains qui embauchent des apprentis. Durant l'année 68 020 jeunes se sont engagés sur la voie de l'apprentissage en Nouvelle-Aquitaine (+ 12,2 % par rapport à 2021, contre + 12,7 % au niveau national).

ENTRÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE DEPUIS LE DÉBUT D'ANNÉE



Source : DARES

2.2.2 - PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES ET PACTE RÉGIONAL

→ **161 millions € sont consacrés au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et au PACTE régional**

De 2018 à 2022, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) vise à former : un million de jeunes peu ou pas qualifiés et un million de personnes en recherche d'emploi faiblement qualifiées et à transformer en profondeur l'offre de formation.

En 2018, 51,5 millions d'euros ont été consacrés à l'amorçage du PIC (financement de nouvelles entrées en formation). Le pacte régional d'investissement dans les compétences, signé par l'Etat et le Conseil régional, prévoit un engagement financier supplémentaire de l'Etat de 500 millions d'euros entre 2019 et 2022.

Il s'agit d'intensifier et accélérer l'effort de formation professionnelle des plus vulnérables pour les protéger contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences, dans un contexte de bouleversements incessants du marché du travail (révolution numérique, robotique, écologique ...).

Les programmes d'investissement prévoient un ensemble de mesures pour favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, combinant un diagnostic des compétences numériques, la consolidation des savoirs de base, une orientation ciblée en lien avec l'évolution et les besoins des entreprises et enfin un accompagnement visant systématiquement un emploi à la clé.

Le plan d'investissement dans les compétences investira également dans le développement d'outils plus performants et innovants. Le plan encouragera l'émergence d'une offre de formation plus efficace, plus pertinente et plus innovante, notamment par le lancement d'appel à projets d'expérimentations et innovations sur l'ensemble des territoires. Il contribuera encore à la modernisation des organismes de formation, et accélérera leur transition numérique.

2.3 ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DE COMPÉTENCES ET ENCOURAGEMENT À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Dans une démarche préventive, l'Etat développe une stratégie d'anticipation des mutations économiques et des évolutions de compétences en soutenant financièrement des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ces actions ont pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques.

Il s'agit d'une part d'augmenter le potentiel de croissance régional en misant sur les nouvelles compétences et d'autre part de réduire les risques de licenciement économique en balisant les parcours professionnels. A cet effet, l'Etat a mis en place plusieurs outils incitatifs. Certains s'adressent aux entreprises ou à des groupes

d'entreprises : il s'agit de l'appui conseil RH. D'autres s'inscrivent dans le cadre plus large d'une branche et/ou d'un territoire : ce sont les accords de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Au niveau territorial, la GPEC territoriale est une opportunité pour conduire des démarches coordonnées d'entreprises et d'acteurs locaux (Conseils régionaux, généraux, OPCO, acteurs relais) au sein d'un territoire (bassin d'emploi, département, région, inter-région, zone d'activités, pôle de compétitivité) dans l'objectif mutuellement profitable de construire des parcours professionnels et d'accompagner les besoins d'évolution en gestion d'emplois et de compétences des entreprises.

2.3.1 - ENGAGEMENTS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (EDEC) ET GPEC



→ **3,1 millions € sont consacrés aux accords pour l'emploi et les compétences (ADEC)**

L'ADEC est le fruit d'une concertation entre l'Etat, la Région et les organisations professionnelles. Cette concertation démarre par une réflexion sur les évolutions économiques d'une branche ou d'un territoire et les besoins d'adaptation de la main d'œuvre qui en découlent. S'ensuit la rédaction d'un diagnostic partagé entre les partenaires réunis au sein d'un comité de pilotage. Celui-ci définit un plan d'action dont il confie la mise en œuvre le plus souvent à l'OPCO (OPérateur de COmpétences) de la branche.

Le public visé est prioritairement les salariés de bas niveau de qualification dans les PME de la branche ou du bassin d'emploi. En direction des responsables d'entreprises, peuvent être proposés des appuis à la mise en place des démarches de GPEC.

Et aux salariés, sont proposées de nombreuses actions visant à accroître leur qualification et leur capacité d'adaptation, notamment des formations qualifiantes et des démarches de VAE.

2.3.2 - AUTRES PRESTATIONS

→ **1,6 million € pour l'appui conseil RH**

Cette prestation cible les TPE-PME. Il s'agit d'un accompagnement basé sur l'analyse des enjeux

emplois-compétences de l'entreprise destiné à faciliter la gestion RH.

→ **118 000 € pour des prestations visant à identifier les problématiques des entreprises en difficultés par un diagnostic précis afin d'envisager des scénarii de restauration d'une viabilité économique et la sécurisation des emplois dans le temps.**

2.4 ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

L'Etat accompagne les entreprises et les branches qui sont confrontées à des mutations importantes de leur environnement économique. Face aux difficultés, deux outils défensifs sont proposés.

Le premier consiste à subventionner une réduction temporaire d'activité : c'est l'activité partielle.

L'autre outil consiste à agir directement sur l'appareil productif en encourageant l'adaptation des compétences des salariés : les entreprises ont alors recours au FNE formation-adaptation. L'entreprise ne peut mobiliser, concomitamment pour une même heure, de l'activité partielle et du FNE formation

2.4.1 - L'ACTIVITÉ PARTIELLE

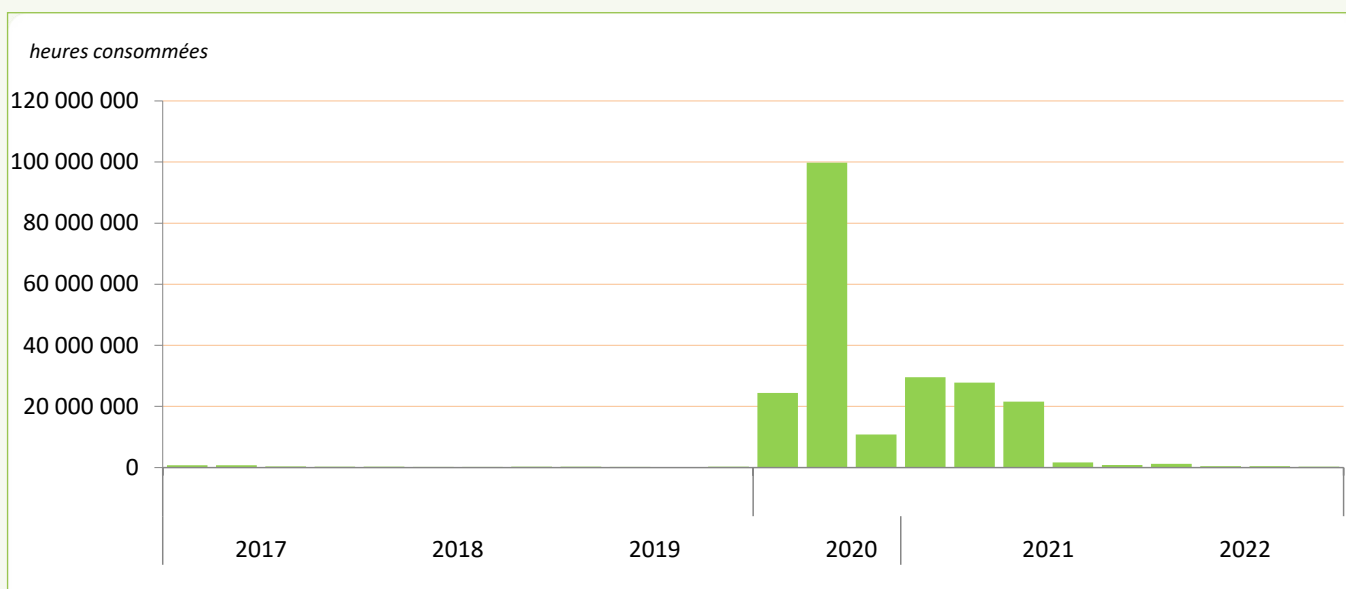


→ **46 millions €** sont consacrés au financement de l'activité partielle

En cas de difficulté, une entreprise peut réduire ou suspendre son activité. Durant cette période, le salarié peut être en situation d'activité partielle et continue de percevoir une rémunération, prise en charge pour partie par l'Etat. Il peut également bénéficier d'actions de formation.

Le recours à l'activité partielle est en très forte baisse suite à la crise sanitaire survenue en fin de premier trimestre 2020, avec un total de 2,3 millions d'heures consommées contre 54 en 2021, et retrouve progressivement le niveau d'avant crise.

EVOLUTION TRIMESTRIELLE DU NOMBRE D'HEURES CONSOMMÉES EN ACTIVITÉ PARTIELLE



Source : DARES-DGEFP

2.4.2 - LE FNE (FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI) - FORMATION - ADAPTATION



→ **26,4 millions €** ont été consacrés aux adaptations de compétences dans les entreprises en difficulté

Le FNE formation a pour objet de mettre en œuvre des mesures de formation professionnelle afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Les petites entreprises en difficulté sont particulièrement visées par cette mesure. Le FNE-Formation peut être aussi mobilisé pour la formation et le reclassement de salariés dont le poste est supprimé. La vocation première de cet outil est de favoriser le maintien dans l'emploi en interne mais l'aide du FNE peut, sous certaines conditions, faciliter les reclassements externes des salariés.

2.4.3 - LA PRESTATION DE CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES POUR LES TPE-PME

→ **1,6 million € ont été consacrés à la Prestation de Conseil en Ressources Humaines à destination des TPE-PME**

La Prestation de Conseil en Ressources Humaines concerne les entreprises de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés, et en priorité aux PME de moins de 50 salariés et aux TPE de moins de 10 salariés non dotées d'un service ressources humaines et souhaitant améliorer leur stratégie RH en période de continuité ou de reprise d'activité (recruter et intégrer les salariés, organiser le travail, GPEC, dialogue social, professionnaliser la fonction RH, accompagner les

transitions collectives, création ou accompagnement de groupements d'employeurs, allongement des contrats courts).

La durée de l'accompagnement est modulable, l'aide de l'Etat est fixée à un montant maximum de 15 000 € HT de financement public par entreprise ou pour un collectif d'entreprises quel que soit le nombre d'entreprises concernées.

2.5 GESTION DES RUPTURES ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.5.1 - LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)



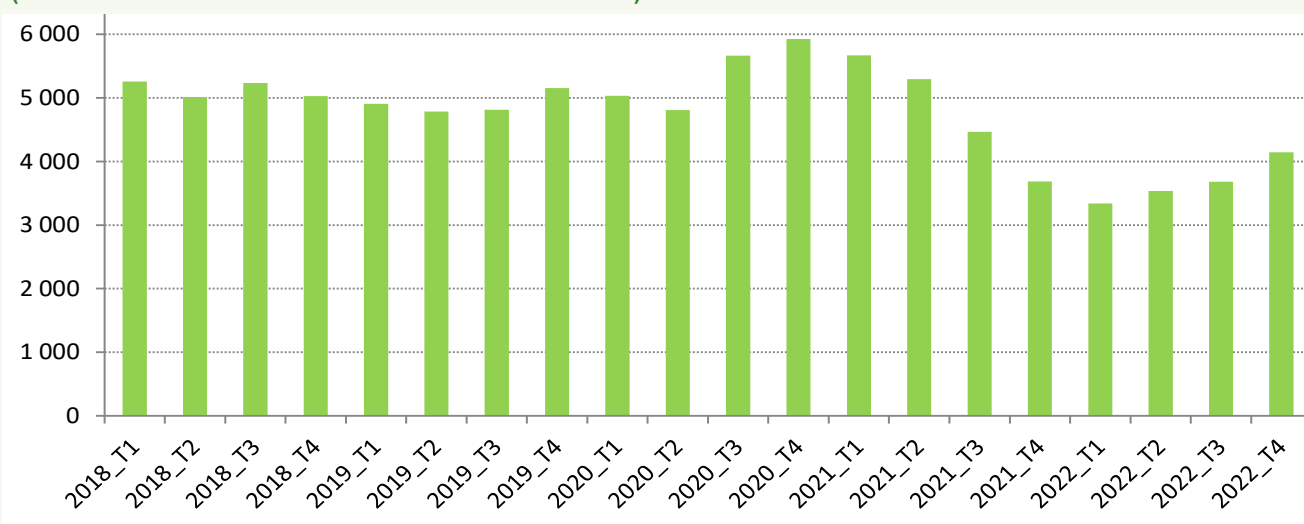
L'Etat octroie aux salariés licenciés pour motif économique des droits spécifiques qui leur ménagent du temps et des moyens supplémentaires pour rebondir et trouver à se reclasser.

Ainsi, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) généralise à l'ensemble des licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en liquidation judiciaire le bénéfice d'un accompagnement renforcé de Pôle Emploi et d'un accès privilégié aux formations qualifiantes.

Ils disposent aussi pendant un an d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 80 % de l'ancien salaire. C'est essentiellement l'Unedic qui prend en charge cette allocation à proportion du montant de l'allocation chômage de droit commun. L'Etat finance l'éventuel surcroît de rémunération induit par le versement de l'ASP en lieu et place de l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi).

Au 31 décembre 2022, 4 145 personnes sont en contrats de sécurisation professionnelle (CSP), soit + 12,4 % par rapport à 2021.

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRE EN CSP (CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE)



Source : DARES - Pôle emploi

2.5.2 - L'ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE



→ **51 000 € sont consacrés à l'ATD**

L'allocation temporaire dégressive permet d'aider financièrement un salarié licencié pour motif économique qui accepte d'être reclassé sur un poste moins bien rémunéré que le poste qu'il occupait auparavant, dans un délai de 12 mois maximum à compter de la notification du licenciement.

Le montant de l'allocation temporaire dégressive est calculé au moment de l'embauche.

Il prend en compte l'écart entre l'ancien salaire net moyen perçu au cours des 12 derniers mois (hors rémunération des heures supplémentaires, primes et indemnités exceptionnelles) et le nouveau salaire. La durée de versement ne peut excéder 2 ans.

2.6 LE FINANCEMENT DES STRUCTURES DÉDIÉES À L'EMPLOI

Les sommes dédiées aux structures dédiées à l'emploi représentent 2,9 millions € en 2020, sans compter la contribution de l'Etat à Pôle emploi et les subventions aux missions locales précédemment évoquées.

En référence à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, la politique de l'emploi s'articule désormais avec les politiques de l'orientation et de la formation professionnelle relevant de la Région et des partenaires sociaux.

→ **340 000 € pour les Maisons de l'emploi (MDE)**

Dans le cadre d'un cofinancement Etat/Région, les MDE ont un rôle de fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant

→ **1,9 million € pour Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine**

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine est né de la fusion de 3 CARIF-OREF (Aquitaine Cap Métiers pour l'ex-région Aquitaine, Prisme Limousin pour l'ex-région Limousin et ARFTLV pour l'ex-région Poitou Charentes), il a pour vocation :

- d'informer sur la formation, l'emploi, l'orientation et les métiers, les professionnels de la formation, de l'insertion, de l'emploi et le grand public,

→ **633 000 € pour les ARACT**

L'**ARACT** (Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail) a un rôle d'expertise dans les domaines de l'amélioration des conditions de travail (ergonomie, santé), de l'optimisation organi-

Le service public de l'emploi (SPE) est ainsi élargi aux politiques orientées vers les employeurs, les filières, les territoires, l'accompagnement des mutations économiques et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en partenariat avec les acteurs locaux. Les orientations prioritaires pour le développement de l'emploi et la sécurisation des transitions professionnelles, en particulier des publics les plus fragiles, y sont spécifiées.

La programmation et les modalités de suivi des moyens et dispositifs mobilisés devront également y être définies.

l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local.

- de développer des produits innovants autour des métiers pour faire connaître ceux porteurs d'emploi en Nouvelle-Aquitaine,

- de proposer des services d'appui et d'information aux professionnels pour répondre aux demandes de leurs publics.

Dans le cadre du contrat de plan Etat-Région, l'Etat a contribué à hauteur de 1,9 million € à son financement en 2022.

sationnelle et de la gestion des compétences et des ressources humaines. Du fait de cette dernière compétence, l'ARACT participe souvent aux comités de pilotage des ADEC.

2.7 AUTRES MESURES**2.7.1 - SPIE**→ **1,3 million € sont consacrés au SPIE**

Le service public de l'insertion et de l'emploi est une méthode pour que toutes les structures appelées à intervenir dans le parcours vers l'emploi d'une personne (Conseil départemental, Pôle emploi, Caisse d'allocations familiales, Cap emploi, mission locale, associations, CCAS, etc.) se coordonnent et simplifient ses démarches.

Chaque individu doit se voir proposer un parcours d'accompagnement personnalisé prenant en compte toutes ses difficultés pour s'insérer (logement, santé, mobilité, etc.). Ce parcours est coordonné entre les différents professionnels pour lui éviter de multiplier les démarches, avec un suivi dans le temps qui lui est proposé.

Le SPIE prend la forme d'un consortium qui unit les partenaires engagés au sein de chaque territoire : conseils départementaux, Pôle emploi, État, Caisses d'allocations familiales, Cap emploi, missions locales, collectivités territoriales, acteurs de la formation, du logement, de la santé, de la mobilité, associations et entreprises.

Ces consortiums doivent mettre en place un socle de services avec pour objectif de tendre, à terme, vers un même type de service rendu à l'utilisateur sur l'ensemble du territoire



2.7.2 - APPELS A PROJETS, REPERER ET ACCOMPAGNER LES PUBLICS INVISIBLES

→ 180 000 € sont consacrés aux Appels à projets, repérage et accompagnement les publics invisibles

Porté par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), l'appel à projets « Repérer et mobiliser les publics invisibles et en priorité les plus jeunes d'entre eux » finance des projets innovants destinés à « aller vers » les publics hors de tout radar institutionnel, ceux qui ont décroché, et à les remobiliser à travers notamment des activités ludiques, sportives et/ou culturelles.

La crise sanitaire a amplifié la présence des jeunes dans l'espace numérique. Ainsi pour aller vers les jeunes les plus éloignés de l'emploi, il est nécessaire d'utiliser les canaux digitaux, de renouveler les approches de repérage et de (re) mobilisation en s'inscrivant dans leurs codes et références culturelles. En outre le numérique est un support de médiation entre les institutions, en particulier le service public de l'emploi, et les publics dits « invisibles », en particulier les

jeunes décrocheurs, mineurs -au titre de leur obligation de formation- ou majeurs en situation de décrochage.

Les projets devront utiliser le digital comme mode de captation ou de prise de contact, mobiliser des solutions personnalisées reposant sur l'intelligence artificielle, s'appuyer sur les leviers motivationnels des publics, en particulier les jeunes, pour créer un lien et les (re)mobiliser, avant de leur orienter vers des structures de prise en charge adéquates.

À titre d'illustration, ils pourront être portés par des acteurs de la (re)médiation numérique, des structures de production de contenus d'influence sur les plateformes de vidéo et musique ou des plateformes de jeux en ligne, les réseaux sociaux numériques. Les projets pourront aussi s'appuyer sur les startups de la French Tech ou les laboratoires de recherche spécialisés dans la data.

2.7.4 - PIC FORMATION

→ 980 000 € est consacré au PIC-Formation

Les crédits « 103-PIC-Formation » servent à financer, sur les territoires des actions de formation ou d'accompagnement vers la formation, non déjà couvertes par ailleurs, construites en complément des dispositifs nationaux de formation et/ou mis en œuvre par la Région relativement aux termes de la convention PIC-PACTE. Les objectifs sont les suivants :

■ Assurer la cohérence de la stratégie d'intervention des DDETS et de la DREETS

■ Organiser la programmation et le suivi des enveloppes budgétaires

■ Sécuriser la mise en œuvre des crédits d'intervention concernés

■ Partager l'information sur les projets 103-Formation des DDETS et de la DREETS

3 - LA RÉDUCTION DU COÛT DU TRAVAIL

Plus de 3,1 milliards d'exonérations de charges ont été consentis aux employeurs de Nouvelle-Aquitaine du secteur privé en 2022.

Non versées aux régimes d'assurance sociaux par les entreprises, ces cotisations sont entièrement prises en charge par l'Etat. Plusieurs mesures d'allègement coexistent et poursuivent des objectifs variés.

3.1 ENCOURAGEMENT À LA CRÉATION D'EMPLOI



3.1.1 - BAS SALAIRES

→ Plus de 2,7 milliards € sont consacrés à l'allègement de charges sur les bas salaires

Avec la "réduction Fillon", les entreprises qui ont recours à des emplois dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC, payent peu ou pas de charges patronales.

L'exonération, dont le montant est modulable (selon le niveau de salaire et la taille de l'entreprise), n'est pas limitée dans le temps.

Depuis le 1er janvier 2013, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés peuvent aussi bénéficier de la "réduction Fillon" améliorée : majoration de la réduction de cotisations appliquée aux petites entreprises (28,1 % au lieu de 26 % pour un salarié percevant le Smic).

Plus de 2,7 milliards d'euros d'exonérations ont été octroyés aux entrepreneurs de la Nouvelle-Aquitaine en 2022.

3.1.2 - L'EXONÉRATION SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

→ **218 millions € sont consacrés à l'allègement de charges sur les heures supplémentaires**

Les employeurs de droit privé employant moins de 20 salariés et ayant recours aux heures supplémentaires peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Cette déduction, issue de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa), s'applique sur les rémunérations relatives aux heures supplémentaires. Le montant de la déduction forfaitaire par heure supplémentaire est égal à 1,50 €.

3.1.3 - L'EXONÉRATION DES MONTANTS DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

→ **3 millions € pour l'exonération des montants du compte épargne temps**

L'exonération concerne les montants utilisés dans le but d'alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou de contribuer au financement de prestations de retraite dans le cadre des encouragements gouvernementaux fournis aux salariés afin

de mettre en place des droits à la retraite. Sont visés par l'exonération les droits du CET (sauf ceux correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur), et ce, dans la limite d'un plafond de 10 jours par an.

3.2 ALLÈGEMENT DE CHARGES EN FAVEUR DE PUBLICS PARTICULIERS

Les exonérations de charges relatives aux contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, contrats aidés non marchands, associations inter-

médiaires et créations d'entreprise ont été mentionnées dans les parties du document traitant de ces thématiques.

3.3 MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS CERTAINES ZONES GÉOGRAPHIQUES



Les allègements zonés visent à favoriser l'embauche de salariés sur les territoires de la Nouvelle-Aquitaine les plus fragiles. Des exonérations de cotisations sont ainsi mises en œuvre dans certaines zones géographiques, telles que les zones de revitalisation rurale (ZRR), les zones franches urbaines (ZFU), les zones de restructuration de la défense (ZRD) ou encore les bassins d'emploi à redynamiser (BER).

Ces exonérations à l'embauche zonées, accordées et gérées par l'URSSAF, ont représenté 15,6 millions d'euros en 2022. Elles concernaient 1 054 établissements.

→ **135 000 € pour les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)**

Les entreprises présentes dans les QPV lors de la création de la zone ou créée et implantée dans un QPV au plus tard le 31 décembre 2014, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations. Cette exonération porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, de Fonds national d'aide au logement (Fnal)

et le cas échéant de versement transport. L'exonération est totale lorsque la rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,4 Smic. Elle décroît de manière dégressive et s'annule lorsque la rémunération horaire est à 2 Smic. Elle est applicable à taux plein pendant 5 ans. Elle devient dégressive pendant 3 ans ou 9 ans en fonction de l'effectif de l'entreprise.



AVERTISSEMENT

En 2014, le Gouvernement a engagé une remise à plat totale de la politique de la ville. Afin de simplifier les anciens dispositifs « empilés » depuis plus de vingt ans (ZUS, CUCS), on parle désormais de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Les périmètres sont fixés par le décret n° 2014-1750 du 30 décembre 2014 pour la métropole

Pour plus d'information sur cette refonte



→ **15,5 millions € pour les ZRR**

Les entreprises implantées en ZRR, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour l'embauche du premier au cinquantième salarié. Les salariés doivent être titulaires d'un contrat à temps complet ou partiel, à durée indéterminée ou déterminée d'au moins 12 mois, conclu pour accroissement temporaire d'activité et

leur rémunération horaire être inférieure à 2,4 Smic. Cette exonération, d'une durée maximale d'un an (à compter de la date d'embauche du salarié), est totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale à 150 % du Smic, puis décroît de manière dégressive et s'annule pour une rémunération horaire égale ou supérieure à 240 % du Smic.

3.4 ALLÈGEMENT DE CHARGES EN FAVEUR DE SECTEURS PARTICULIERS

→ **88 millions € pour l'exonération "aide à domicile"**

Les organismes prestataires déclarés, exerçant des activités de services à la personne, peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales au titre des rémunérations versées aux aides à domicile qui interviennent au domicile de publics fragiles. Pour bénéficier de cette exonération, l'organisme doit notam-

ment effectuer une déclaration auprès de la DREETS (ex-DIRECCTE). Le site de l'URSSAF leur présente toutes les conditions à remplir pour bénéficier de l'exonération aide à domicile réservée aux organismes prestataires, ainsi que les modalités de calcul et de déclaration de cette exonération sur le bordereau de cotisations URSSAF.

3.5 EXONÉRATIONS SPÉCIFIQUES CONSENTIES AUX ENTREPRISES INNOVANTES ET UNIVERSITAIRES



→ **14,9 millions € sont consacrés à l'allègement de charges pour les jeunes entreprises innovantes et 206 000 € pour la mesure jeunes entreprises universitaires**

Des exonérations spécifiques sont consenties aux jeunes entreprises innovantes (JEI) et aux jeunes entreprises universitaires (JEU). L'accès à ces exonérations est réservé aux PME indépendantes de moins de huit ans dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 millions d'euros. Entre autres restrictions : les JEIU doivent être dirigées par des étudiants ou des enseignants-cher-

cheurs et les JEI doivent consacrer l'équivalent de 15% de leurs charges annuelles à la R&D. L'exonération de cotisations sociales concerne exclusivement le personnel qui se consacre aux projets de recherche ou à la défense de la propriété intellectuelle. L'exonération est plafonnée à hauteur de 4,5 SMIC et expire au-delà de huit ans.



[1] Eurostat, « Statistiques des politiques du marché du travail ».



[2] Site internet DARES, la dépense de l'Etat pour l'emploi en 2017 .

Responsable éditorial :
Jean-Guillaume Bretenoux
Directeur régional

Coordination éditoriale
Olivier Dufour
Service Etudes Statistiques Appui Méthodes

Rédaction
Benoit Lusson
Service Etudes Statistiques Appui Méthodes

Maquettage : Corinne Urban
Service Communication Dreets Nouvelle-Aquitaine

n° ISSN : 0231-6889

DREETS Nouvelle-Aquitaine
Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex

dreets-na.statistiques@dreets.gouv.fr