

Evolution de la demande d'emploi en Meurthe et Moselle

Taux de chômage (2^{ème} trim. 2018)

8,8 points ⇒ évol. an : **- 0,6 %**

Femmes (3^{ème} trim. 2018)

17 010 cat. A ⇒ évol. an : **- 2,1%**

28 510 cat. ABC ⇒ évol. an : **+ 0,6 %**

Demande d'Emploi (3^{ème} trim. 2018)

37 000 cat. A - évol. an : **- 3,8%**

58 080 cat. ABC - évol. an : **- 1,6%**

Seniors (3^{ème} trim. 2018)

9 610 cat. A ⇒ évol. an : **- 1,2 %**

14 130 cat. ABC ⇒ évol. an : **+ 2,4%**

Jeunes (3^{ème} 2018)

5 160 cat. A ⇒ évol. an : **- 5,3 %**

7 860 cat. ABC ⇒ évol. an : **- 5,0 %**

Chômeurs Longue Durée (3^{ème} trim. 2018)

28 720 cat. ABC ⇒ évol. an : **+ 5,7%**

Evolution des effectifs salariés en Meurthe et Moselle

Effectifs salariés (2^{ième} trim. 2018) : **241 952 salariés** ⇒ évol. an : **+0,4%**

- **Industrie** : **26 516 salariés** ⇒ évol. an : **-1,1%**
- **Construction** : **11 847 salariés** ⇒ évol. an : **+ 0,9 %**
- **Tertiaire marchand** (hors intérim) : **97 786 salariés** ⇒ évol. an : **+ 0,4%**
- **Intérim** : **5 818 salariés** ⇒ évol. an : **+ 7,8 %**

- **PSE** : **19 PSE** ont impacté le département en 2018 pour **253 effectifs supprimés**
- **Licenciements économiques** (nov. 2018) : **713** ⇒ évol. an : **- 19 %**
- **Ruptures conventionnelles** (nov. 2018) : **2 835** ⇒ évol. an : **+ 8, 2%**
- **Activité partielle** (nov. 2018) : **2 835** ⇒ évol. an : **- 46 %**

L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

DES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN HAUSSE POUR 2017 EN MEURTHE-ET-MOSELLE

17 537

projets de recrutement
(+13,8% sur un an)

34.4%

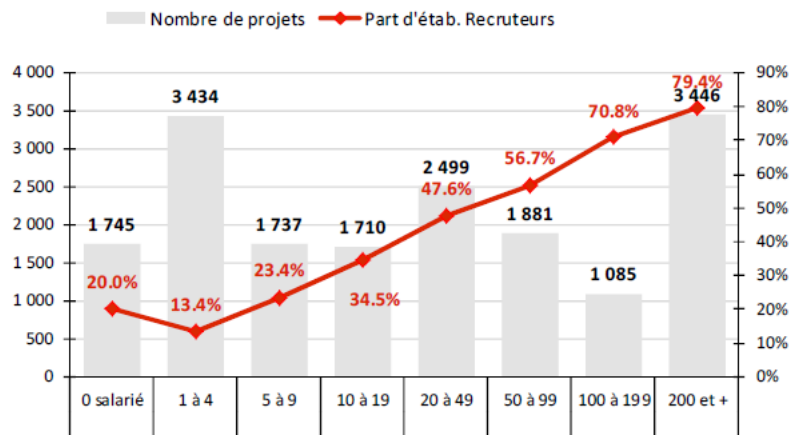
de projets déclarés saisonniers
(-7,3 points par rapport à la région)

40.1%

de projets jugés difficiles
(+4,1 points par rapport à la région)

21.2%

d'établissements recruteurs
(+0,5 points par rapport à la région)



Les projets de recrutement affichent une hausse de 13,8% sur un an et s'établissent à 17 537 projets pour l'année 2017.

La part de projets jugés difficiles par les employeurs est égale à 40,1% (+4,1 points par rapport à la région Grand Est).

Plus d'un établissement sur cinq envisage de recruter en Meurthe-et-Moselle (21,2%). La part d'établissements recruteurs augmente avec la taille des structures : 13,4% des établissements ayant de 1 à 4 salariés envisagent des recrutements pour 2017. Ce ratio passe à 79,4% pour les établissements de 200 salariés et plus.

L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

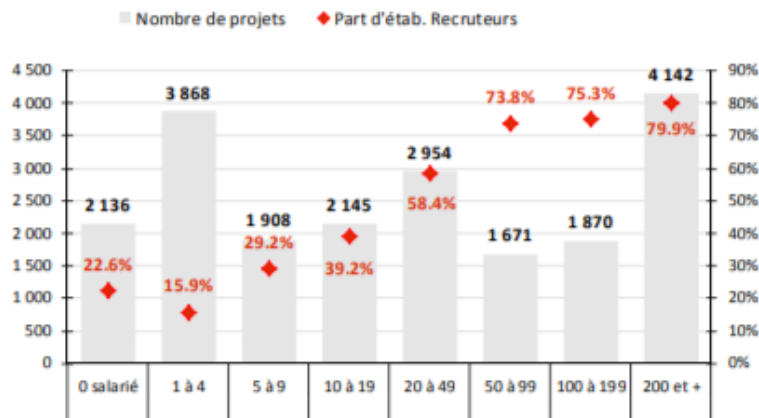
20 693 PROJETS DE RECRUTEMENT EN MEURTHE-ET-MOSELLE EN 2018

20 693
projets de recrutement
(+18.0% sur un an)

32.5%
de projets déclarés saisonniers
(-7,2 points par rapport à la région)

46.7%
de projets jugés difficiles
(+0,0 points par rapport à la région)

25.0%
d'établissements recruteurs
(+0,4 points par rapport à la région)



Les projets de recrutement affichent une hausse de 18,0% sur un an et s'établissent à 20 693 projets pour l'année 2018.

La part de projets jugés difficiles par les employeurs est égale à 46,7% (comme en Grand Est)..

Un établissement sur quatre envisage de recruter en Meurthe-et-Moselle (25,0%). La part d'établissements recruteurs augmente globalement avec la taille des structures : 15,9% des établissements ayant de 1 à 4 salariés envisagent des recrutements pour 2018. Ce ratio passe à 79,9% pour les établissements de 200 salariés et plus.

Un enjeu : réduire les tensions sur le marché de l'emploi

FORMER pour assurer une montée en compétences

璦 **Le PIC** (1 million de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés à former d'ici 2022)

RECRUTER autrement

www.solution-recrutement-grand-est.fr

璦 **Adaptation aux postes**

璦 **Approche compétences**

Appli « **Maintenant** »

TRAVAILLER les
« **SAVOIR-ÊTRE** »

璦 **Prestation Valoriser
Son Image**

Réalisations 2018

- 1500 formations individuelles et collectives
- 1400 adaptations en entreprise (APFR-POE)

1.700.000 €

#versunmétier

une action hebdo sur les
métiers en tension

APICN une

nouveauté 2018/ 2019

→ jusque 800h de
formation numérique
avant embauche (public
infra bac)

Appui de la DIRECCTE aux entreprises des services

- **Prestation "Appui Conseil en Ressources Humaines pour les TPE/PME"**
- **Appui développement économique : Responsable Unique aux Investissements et Médiateur Entreprise**
- **Appui aux entreprises en difficultés en lien avec la Commissaire aux Restructurations et à la Prévention des difficultés des entreprises / la cellule de veille économique / le CODEFI (*comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises*) et le CCSF (*commission des chefs de services financiers*).**

Appui de la DIRECCTE aux entreprises et particuliers

- **Renforcement de l'accès au droit** par la mise en place du code du travail numérique à l'horizon du début 2020 qui permettra de saisir sa question par voie électronique et une réponse instantanée par un robot,
- **Développement du renseignement thématique collectif** par l'objectif fixé en 2019 aux DIRECCTE de mettre en place des sessions d'information thématiques sur le droit du travail en partenariat avec les relais institutionnels (OP, OS, Consulaires, ordres professionnels...),
- **Effet liant de la réponse écrite aux usagers** qui pourra, sous certaines conditions, lier les agents de la DIRECCTE à l'appréciation écrite portée par un agent saisi (rescrit).

LOI DU 5/9/2018 « CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

Objectifs généraux

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », vise à créer les conditions d'un accès plus direct, plus rapide et plus équitable à la formation tout au long de la vie et à l'apprentissage, pour les salariés, les indépendants et les demandeurs d'emploi

- **Faire de l'apprentissage une voie majeure de formation, de qualification et d'insertion**
- **Former ceux qui en ont le plus besoin**
- **Favoriser une culture du développement des compétences**
- **Rapprocher la formation du travail**
- **Faire en sorte que toutes les branches professionnelles aient une politique active de formation**

La loi est articulée autour de trois titres :

- **Les réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I),**
- **un système d'assurance chômage élargi et revu dans sa gouvernance (titre II).**
 - L'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires / création des commissions paritaires interprofessionnelles régionales
 - Droit à un revenu de remplacement pour les travailleurs indépendants
 - Suppression des contributions salariales chômage
- **Des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'emploi des personnes handicapées, à la lutte contre les fraudes, à la régulation du travail détaché (titre III).**

RÉFORMES DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (TITRE I)

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

Le Compte Personne de Formation (CPF)

- On renforce le **Compte Personnel de Formation** en créant un droit d'initiative individuelle à la formation garanti collectivement :
 - 6 millions de comptes déjà créés
 - Chaque demandeur d'emploi, chaque salarié, y a droit et peut l'exercer en direct
- Décompte des droits **en euros** (et non plus en heures), pour garantir la portabilité des droits et éviter la surmobilisation des fonds du CPF en faveur des cadres.
- Gestion financière par la CDC (au lieu des OPCA) à partir de 2020

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP)

- Un accompagnement renforcé par un **conseil en évolution professionnelle gratuit**.
- Maintien des opérateurs dédiés pour les demandeurs d'emploi (PE, Missions locales, Cap emploi, APEC)
- Appel d'offres lancé par France compétences pour les autres opérateurs

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

Certifications et organisme de formations

- **Les blocs de compétences sont définis dans la loi.** La formation **certifiante** est définie comme une action sanctionnée par une certification professionnelle inscrite au RNCP soit une certification ou habilitation enregistrées au répertoire spécifique, soit l'acquisition d'un bloc de compétences.
- **Limitation de la durée de validité à 5 ans des diplômes et titres professionnels.**
- **Création d'un référentiel national unique de qualité** des organismes de formation et d'une **obligation de certification au 1^{er} janvier 2021**

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

Responsabilisation des branches professionnelles

- Rôle réaffirmé dans l'élaboration et la régulation des diplômes et des titres professionnels : **avis conforme de commissions professionnelles consultatives** composées au moins pour moitié de partenaires sociaux sur les projets de certification professionnelle.
- **Les Organismes Paritaires Opérateurs de Compétences (OPCO)** prennent la place des OPCA et OCTA. Réorganisation et regroupement par filières ou secteurs économiques.

GOUVERNANCE CIRCUITS DE FINANCEMENT

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

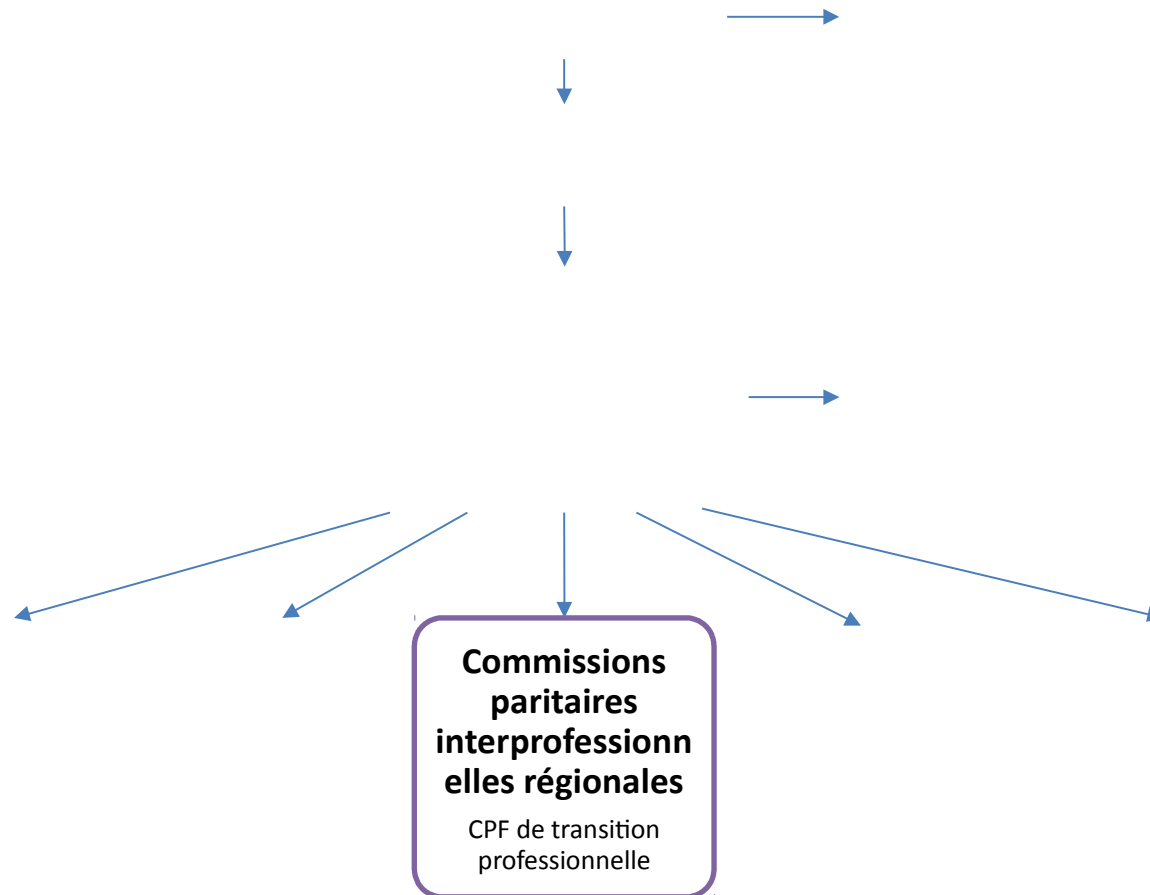
Gouvernance

- **Gouvernance nationale par France compétences** : création d'une institution publique nationale quadripartite regroupant l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, rendant plus lisible et plus efficace les missions assumées jusque là par de multiples instances (FPSPP, CNEFOP, COPANEF, CNCP)
 - Assure la régulation financière des dispositifs financés par les contributions des employeurs
 - Autorité de **régulation de la qualité**
 - Rôle d'**expertise**, d'**étude**, de **recommandation** aux autorités publiques / politiques de développement des compétences

Création d'une « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance »

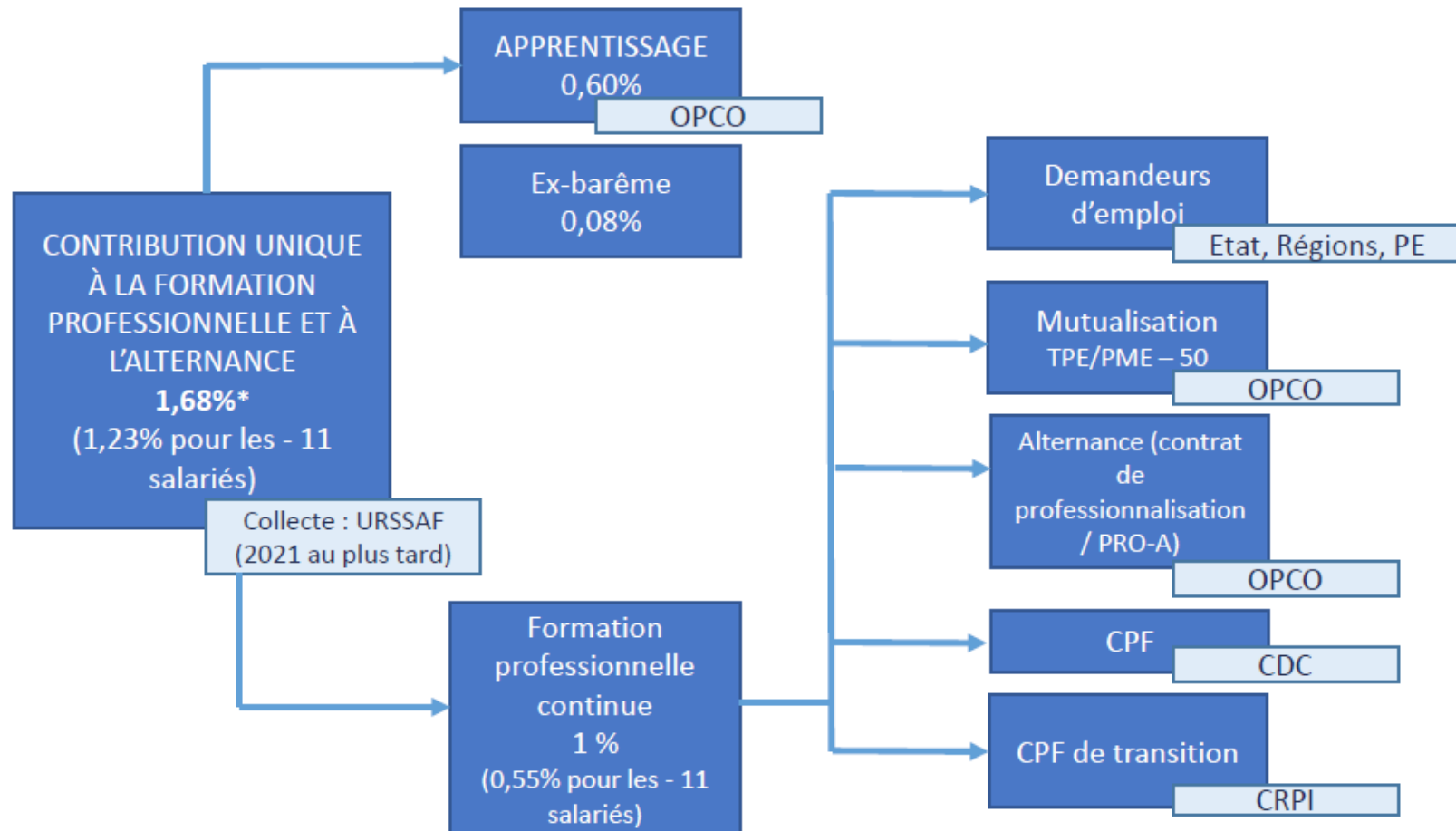
Financement de l'apprentissage et de la FPC

Financement – Art. 37 et 38



Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

Les obligations financières des entreprises



* Masse salariale

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

Les obligations sociales des entreprises

Création du plan de développement des compétences, remplaçant le plan de formation. Logique de parcours pédagogique – de parcours professionnel
Comprend désormais la formation à distance ou formation en situation de travail (FST).

Obligation de faire suivre au mois une formation, d'obtenir une certification et de bénéficier d'une évolution salariale tous les 6 ans. Si deux de ces trois critères ne sont pas atteints : possibilité pour le salarié de demander des dommages et intérêts.

Pour les entreprises de + de 50 salariés, l'obligation de réaliser un entretien professionnel tous les 2 ans est maintenue mais cette périodicité est aménageable par accord d'entreprise ou de branche.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus : Obligation de faire suivre au salarié au moins une formation non obligatoire tous les 6 ans. Si cette obligation n'est pas remplie : sanctions fiscales pouvant aller jusqu'à 3800 € par salarié, ce dernier bénéficiant d'un crédit supplémentaire équivalant pour son CPF.

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

- **LES OPERATEURS DE COMPETENCE prennent en charge :**
 - Les contrats de professionnalisation et la pro-A
 - Le contrat d'apprentissage à/c du 1/1/2020
 - Le compte personnel de formation en 2019
 - Les plans de développement des compétences en entreprises de moins de 50 salariés et des entreprises qui ont effectué des contributions volontaires
 - Les préparations opérationnelles à l'emploi
 - Les actions de branche lorsqu'elles ont mis en place des contributions conventionnelles

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

LA REGION :

- Finance la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, à travers les plans et programmes régionaux de formation
- Contribue aux dépenses d'investissements des CFA avec des fonds dédiés et peut majorer les coûts de formations fixés par les branches professionnelles.
- L'information des élèves sur les métiers et les formations est transférée à la Région. Le CREFOP reste l'instance de gouvernance quadripartite régionale .

L'ETAT :

- Mission de contrôle élargie aux opérateurs de CEP
- Contribue à l'effort de formation pour les demandeurs d'emploi à travers le plan d'investissement dans les compétences

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

Réforme de l'Apprentissage

➤ **Le contrat d'apprentissage est ouvert de 16 à 29 ans révolus**

- Assouplissement des modalités de rupture notamment suite à l'exclusion définitive du jeune par le CFA ou suite à sa volonté de démissionner.
- Rémunération des apprentis revalorisée (grille à publier par décret / annonce de 30€ nets par mois pour un niveau CAP la première année)
- Simple procédure de dépôt du contrat auprès de l'OPCO
- Assouplissement de la réglementation pour les mineurs

➤ **Une aide unique à l'apprentissage** versée par l'Etat aux employeurs de -250 salariés, jusqu'au niveau Bac inclu.

- L'aide unique se substitue à l'aide au recrutement d'un apprenti, aux aides régionales (prime à l'apprentissage et aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire), à l'aide TPE jeunes apprentis et au crédit d'impôt apprentissage.

Réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (titre I)

Réforme de l'Apprentissage

- **Les CFA seront financés au Contrat donc en fonction de leur activité» et non par subvention.**
- Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage seront déterminés par accord de branche. Les OPCO seront chargés du versement.
- Les ouvertures des sections et de CFA seront libres à compter du 1^{er} janvier 2020

Merci de votre attention

<http://grand-est.direccte.gouv.fr/>