Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

CONCOURS COMMUN EXTERNE ET INTERNE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE DE L'INTERIEUR ET DE L'OUTRE-MER ET DE SECRETAIRE DE PROTECTION DES REFUGIES ET APATRIDES DE CLASSE NORMALE

- SESSION 2013 -

Epreuve n°1

Epreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury destinée à mettre le candidat en situation de travail.

Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder vingt pages.

(Durée : 3 heures – Coefficient 3)

Ce dossier documentaire comporte 19 pages.

IMPORTANT

IL EST RAPPELE AUX CANDIDATS QU'AUCUN SIGNE DISTINCTIF NE DOIT APPARAITRE NI SUR LA COPIE NI SUR LES INTERCALAIRES.

SUJET

Vous êtes affecté(e) en tant que secrétaire administratif(ve) au cabinet du Préfet délégué pour l'égalité des chances (PDEC) et êtes chargé(e) du suivi des différentes mesures de retour à l'emploi des publics précaires, mises en oeuvre par les services de l'Etat concernés dans le département.
Afin de promouvoir le dispositif des emplois d'avenir, le PDEC a organisé le 5 février 2013 une réunion d'information auprès des structures potentiellement employeuses.
A cette occasion, les échanges ont été parfois houleux, certaines associations ne pouvant prétendre au dispositif, mais ayant néanmoins souhaité en être informées.
Quelques jours plus tard, le PDEC reçoit un courrier de l'une d'entre elles demandant à bénéficier du dispositif. Elle est implantée en zone urbaine sensible (ZUS) et mène des actions visant à créer du lien social et de sensibilisation à la citoyenneté.

Il vous appartient de proposer un courrier de réponse à cette requête qui devra notamment préciser :

- les arguments justifiant le refus ;
- les autres catégories de contrats aidés auxquelles l'association peut prétendre ;
- la nécessité d'une rencontre ultérieure avec les services adéquats.

Dossier documentaire :

Document n°1 :	Courrier de l'association	Page 1
Document n°2 :	Présentation de l'association	Pages 2 à 4
Document n°3 :	Extraits du dossier de presse du ministère du travail, de l'emploi, et la formation professionnelle et du dialogue social du 29 août 2012 sur les emplois d'avenir	Pages 5 à 10
Document n° 4 :	Extraits de la présentation des différents contrats aidés mise en ligne sur le site internet de la Documentation française	Pages 11 et 12
Document n° 5 :	Extraits de la circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en oeuvre des emplois d'avenir	Pages 13 à 15
Document n° 6 :	Présentation du dispositif "Adultes relais" mis en ligne sur le site internet du ministère du travail, de l'emploi, et la formation professionnelle et du dialogue social	Pages 16 et 17
Document n° 7 :	Caractéristiques socio-économiques d'AZURVILLE	Page 18
Document n° 8 :	Situation de l'emploi à AZURVILLE	Page 19

Document n°1

Association LE LIEN
02 rue de l'Avenir
99100 AZURVILLE

M. Jean Martin
Préfet délégué pour l'égalité des chances
99000 LA PALMERAIE

Monsieur le Préfet,

L'association LE LIEN mène depuis une quinzaine d'années des actions d'insertion en faveur des familles en situation de précarité voire de grande précarité mais aussi en situation d'exclusion ou encore pour leurs enfants dans des situations de déscolarisation ou de rejet de l'apprentissage.

Bien que positifs, les bilans précédents du projet DECROCHONS UN JOB ! ont mis en exergue l'importance de l'accompagnement dans le temps des familles suivies à la fois par l'équipe de LE LIEN mais également de ses partenaires associatifs ou institutionnels. Il est à noter que lorsque l'accompagnement se fait en "réseau", les chances de réussite s'en voient décuplées et les familles ont une possibilité tangible et réelle de progression ; de ce fait, l'importance du partenariat n'est plus à démontrer.

S'appuyant sur ces constats, LE LIEN vise :

- l'acquisition des savoir-faire et des savoir-être,
- le développement de l'appétence aux apprentissages scolaires pour les enfants,
- la participation des populations à la création du lien social,
- le renforcement du travail d'éducation à la citoyenneté au quotidien,
- le développement local en favorisant la conjoncture économique.

Et surtout l'organisation d'un contenu de formation professionnalisante, adapté aux techniques de médiation sociale.

Je me permets de vous solliciter afin que la candidature de Monsieur Ivan LEFRANC soit examinée dans le cadre des "emplois d'avenir". Monsieur LEFRANC, âgé de 39 ans est actuellement employé en tant que manutentionnaire à temps partiel chez LES GALERIES DU SUD (il bénéficie à ce titre du RSA) bien que diplômé d'Arts Plastiques (bac +5).

Dans l'attente d'une réponse favorable, recevez, Monsieur le Préfet, délégué pour l'égalité des chances, nos sentiments les plus respectueux et distingués.

M. BERRYCHAT

Document n°2

Présentation de l'association

I. Identification

Nom : LE LIEN

Sigle :

Objet : favoriser le vivre-ensemble dans les quartiers en reconstruction

Numéro Siret : I 2 I 4 I 6 I 8 I 0 I 1 I 3 I 5 I 7 I 9 I 1 I 1 I 1 I 3 I

Numéro RNA délivré lors de toute déclaration (création ou modification) en préfecture: I 1 I 2 I 3 I 4 I 5 I 6 I 7 I 8 I 9 I 0 I
(si vous ne disposez pas de ces numéros, voir p. 2)

Date de publication de la création au Journal Officiel : I 0 I 1 I 0 I 4 I 0 I 0 I

Pour une association régie par le code civil local (Alsace-Moselle), date de publication de l'inscription au registre des associations : I__I__I__I__I__I__I

Activités principales réalisées : Mettre en place des ateliers afin de mener des actions d'insertion en faveur des publics précaires

Adresse du siège social : 64 BLD DE L HOPITAL

Code postal : 9 9 0 0 0 Commune LA PALMERAIE

Téléphone : 0 1 0 2 0 3 0 4 0 5 Télécopie :

Courriel :

Site internet

Adresse de correspondance, si différente du siège : 02 RUE DE L AVENIR

Code postal : 9 9 1 0 0 Commune : AZURVILLE

L'association est-elle (cocher la case) : nationale ☐ départementale ☐
régionale ☐ locale ☒

Union, fédération ou réseau auquel est affiliée votre association *(indiquer le nom complet, ne pas utiliser de sigle).*

Votre association a-t-elle des adhérents personnes morales : non ☒ oui ☐ Lesquelles?

Identification du représentant légal (président ou autre personne désignée par les statuts)

Nom : BERRYCHAT Prénom : LUC

Fonction : Président

Téléphone : 0 6 0 5 0 4 0 3 0 2 Courriel :

Identification de la personne chargée du présent dossier de subvention

Nom : BERRYCHAT Prénom : LUC

Fonction : Président

Téléphone : 0 6 0 5 0 4 0 3 0 2 Courriel :

Présentation de l'association

Pour un renouvellement, ne compléter que les informations nouvelles ou mises à jour.

Identités et adresses des structures relevant du secteur marchand avec lesquelles l'association est liée :

.....

.....

Votre association dispose-t-elle d'agrément(s) administratif(s)? ☐ oui ☒ non
Si oui, merci de préciser :

Type d'agrément :	**attribué par**	**en date du :**

Votre association est-elle reconnue d'utilité publique ? ☐ oui ☒ non
Si oui, date de publication au Journal Officiel : |__|__|__|__|__|__|__|__|

Votre association dispose-t-elle d'un commissaire aux comptes[2]? ☐oui ☒non

II) Renseignements concernant les ressources humaines

Nombre d'adhérents de l'association au 31 décembre de l'année écoulée: 150.....

dont 60 hommes 90 femmes

Moyens humains de l'association
Bénévole : personne contribuant régulièrement à l'activité de l'association, de manière non rémunérée.

Nombre de bénévoles :	12
Nombre de volontaires :	0

Nombre total de salariés :	1
Nombre de salariés en équivalent temps plein travaillé (ETPT)[3] :	1

Cumul des cinq salaires annuels bruts les plus élevés : .....16400 euros.

[2] Obligation notamment pour toute association qui reçoit annuellement plus de 1 53 000 euros de dons ou de subventions, conformément à l 'article L 612-4 du code de commerce ou au décret n°2006-335 du 21 mars 2006

[3] Les ETPT correspondent aux effectifs physiques pondérés par la quotité de travail. A titre d'exemple, un salarié en CDI dont la quotité de travail est de 80% sur toute l'année correspond à 0,8 ETPT,un salarié en CDD de 3 mois, travaillant à 80 % correspond à 0,8 x 3/12 soit 0,2 ETPT. Les volontaires ne sont pas pris en compte.

Budget prévisionnel de l'association

Si l'exercice de l'association est différent de l'année civile, préciser les dates de début et de fin d'exercice.
Le total des charges doit être égal au total des produits.

Exercice 20 12 ou date de début : date de fin :

CHARGES	Montant[4]	PRODUITS	Montant
60 – Achats	26937	**70 – Vente de produits finis, de marchandises, prestations de services**	4900
Prestations de services	13460		
Achats matières et fournitures	8277	**74 - Subventions d'exploitation[5]**	130677
Autres fournitures	5200	Etat : préciser le(s) ministère(s) sollicité(s)	
61 - Services extérieurs	64900	-CUCS	27500
Locations	62400	-	
Entretien et réparation		Région(s) :	
Assurance	2500	-	35100
Documentation		Département(s) :	
			33000
62 - Autres services extérieurs	34680	-	
Rémunérations intermédiaires et honoraires	8500	Intercommunalité(s) : EPCI[7]	
Publicité, publication	150	-	
Déplacements, missions	26030	Commune(s) :	
Services bancaires, autres		AZURVILLE	8000
63 - Impôts et taxes	0	Organismes sociaux (détailler) :	
Impôts et taxes sur rémunération,		-CAF	15077
Autres impôts et taxes		Fonds européens	
64 - Charges de personnel	18500	-FSE	8500
Rémunération des personnels	16400	L'agence de services et de paiement (ex-CNASEA -emplois aidés)	
Charges sociales	2100	Autres établissements publics	
Autres charges de personnel		Aides privées	3500
65 - Autres charges de gestion courante	10000	**75 - Autres produits de gestion courante**	
66 - Charges financières		Dont cotisations, dons manuels ou legs	19440
67 - Charges exceptionnelles		**76 - Produits financiers**	
68 - Dotation aux amortissements		**78 - Reprises sur amortissements et provisions**	
TOTAL DES CHARGES	155017	**TOTAL DES PRODUITS**	155017
CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES[8]			
86 - Emplois des contributions volontaires en nature	0	**87 - Contributions volontaires en nature**	0
Secours en nature		Bénévolat	
Mise à disposition gratuite de biens et prestations		Prestations en nature	
Personnel bénévole		Dons en nature	
TOTAL	155017	TOTAL	155017

[4] En euros

[5] Ne pas indiquer les centimes d'euros.

[6] L'attention du demandeur est appelée sur le fait que les indications sur les financements demandés auprès d'autres financeurs publics valent déclaration sur l'honneur et tiennent lieu de justificatifs. Aucun document complémentaire ne sera demandé si cette partie est complétée en indiquant les autres services et collectivités sollicitées.

[7] Catégories d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre : communauté de communes ; communauté d'agglomération ; communauté urbaine.

[8] Le plan comptable des associations, issu du règlement CRC n° 99-01, prévoit *a minima* une information (quantitative ou, à défaut, qualitative) dans l'annexe et une possibilité d'inscription en comptabilité mais « au pied » du compte de résultat.

INTRODUCTION

La jeunesse est la priorité du quinquennat qui s'ouvre. Son avenir mobilisera le Gouvernement dans de nombreux domaines et notamment ceux de l'Éducation et de l'Emploi. L'insertion professionnelle des jeunes est souvent marquée par une forte précarité (stages, CDD) et près d'1 jeune sur 4 est aujourd'hui au chômage.

L'emploi des jeunes a été une question centrale lors de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet derniers. La lutte contre la précarité, et notamment celle des jeunes, sera un enjeu de la négociation qui s'ouvrira en septembre sur la sécurisation de l'emploi. Le contrat de génération qui verra le jour début 2013 après la négociation des partenaires sociaux, favorisera le développement d'embauches de jeunes en CDI.

Dans cet ensemble, le projet de loi sur les emplois d'avenir, adopté en Conseil des Ministres le 29 août 2012, constitue une réponse adaptée aux difficultés particulières rencontrées par les jeunes peu ou pas qualifiés.

Plus de 120 000 jeunes sortent du système scolaire chaque année sans diplôme. Pour eux, l'accès à l'emploi est particulièrement difficile dans un contexte où le niveau de qualification global de l'emploi s'accroît. Moins d'1 jeune sur 3 trouve un emploi durable dans les 3 ans suivant la fin de sa scolarité.

Par le soutien à des activités créatrices d'emploi et à forte utilité sociale, l'objectif des emplois d'avenir est de **proposer des solutions d'emploi et d'ouvrir l'accès à une qualification aux jeunes peu ou pas qualifiés qui ne parviennent pas à trouver le chemin de l'insertion professionnelle.**

Une action orientée vers les jeunes sans diplôme

Les jeunes sans diplôme de 16 à 25 ans seront les premiers bénéficiaires des emplois d'avenir, en particulier dans les zones urbaines ou rurales les plus marquées par le chômage. D'autres jeunes en difficulté d'insertion, ayant poursuivi leurs études jusqu'à un premier niveau de qualification (CAP-BEP) ou jusqu'au Baccalauréat dans certaines zones particulièrement difficiles, pourront également accéder aux emplois d'avenir.

Un soutien à des secteurs d'activité en développement ou à forte utilité sociale

Les emplois d'avenir seront principalement créés par des employeurs du secteur non marchand dans des activités ayant une utilité sociale avérée et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables (filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animation et loisirs, tourisme...).

Une logique de parcours et un accompagnement renforcé

L'emploi d'avenir réunit les conditions d'une première expérience professionnelle réussie. Il pourra aboutir à une pérennisation dans l'emploi créé, à l'acquisition de compétences donnant au jeune des perspectives nouvelles dans une activité d'avenir ou à la reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, en lien avec la motivation trouvée pour un métier. Ce parcours de réussite reposera sur un fort engagement des employeurs (tutorat, formation...) et sur un accompagnement renforcé assuré essentiellement par les Missions locales.

Un effort massif à la hauteur des enjeux

100 000 emplois d'avenir seront créés en 2013, chiffre porté à 150 000 en 2014. Dès 2013, l'État s'engage à hauteur de 2,3 milliards d'euros pour financer ces emplois. 75 % du montant brut de la rémunération du jeune seront pris en charge pendant une durée de 3 ans. L'emploi d'avenir sera pour l'essentiel à temps plein, en CDI ou en CDD de 3 ans (ou 1 an renouvelable jusqu'à 3 ans).

La situation des jeunes sans diplôme : d'un constat préoccupant...

Le nombre de jeunes qui sortent de l'école sans diplôme reste très élevé

Près de 2 jeunes sur 10 sortent chaque année du système éducatif sans diplôme, soit plus de 120 000 jeunes par an. Depuis dix ans, cette proportion n'a pas baissé alors qu'elle avait été divisée par deux entre 1980 et 2000, conjointement à l'allongement de la durée des études.
L'engagement du Président de la République est d'offrir une solution à chacun d'entre eux. Si les plateformes décrocheurs permettent d'en identifier de nombreux, les solutions manquent pour ceux qui ne sont pas en capacité de reprendre une formation.

Ils connaissent les difficultés les plus importantes pour s'insérer professionnellement

Le taux de chômage de ces jeunes, dans les quatre années suivant la fin de leurs études, dépasse 45 % alors qu'il est de 19 % en moyenne pour les jeunes sortis de formation initiale depuis quatre ans.

Au total en 2011, on évalue à environ **500 000 les jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme qui ne sont ni en emploi ni en formation.** Parmi ceux qui sont en emploi (environ 350 000), 48 % sont en contrat précaire (CDD, intérim, stages...)

Dans certaines zones urbaines sensibles (ZUS), les jeunes souffrent de discriminations qui touchent même les bacheliers

La moyenne du taux de chômage des jeunes dans les zones urbaines sensibles s'élevait à 42 % en 2010. À cela s'ajoutent des difficultés spécifiques de mobilité et d'accès aux services publics.

Une situation de fragilité qui s'accroît...

> Du fait de l'augmentation du niveau de qualification global des salariés : plus de la moitié des salariés ont au minimum un baccalauréat ou un brevet professionnel contre moins du quart au début des années 80.
> Du fait des exigences de qualification croissante dans la plupart des métiers : 40 % des ouvriers non qualifiés de la mécanique sont désormais titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

...et qui appelle une réponse nouvelle

Les jeunes les plus en difficulté d'insertion bénéficient insuffisamment des contrats aidés existants (60 % des bénéficiaires ont un niveau Bac et plus) et ceux-ci n'offrent pas de solution suffisamment durable pour un public qui a particulièrement besoin d'être accompagné.

... à une action prioritaire : la création des emplois d'avenir

Les emplois d'avenir ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi

Afin d'offrir à ces jeunes l'opportunité d'une première expérience professionnelle réussie, la création d'emplois accessibles dans des activités à l'utilité sociale avérée sera soutenue.

Les emplois d'avenir seront accessibles aux jeunes de 16 à 25 ans :

> sans diplôme et n'étant ni en emploi, ni en formation ;

> de niveau CAP/BEP pour ceux rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi ;

> ou de niveau Bac pour les résidents en zone urbaine sensible (ZUS) rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi.

On peut estimer à plus de 600 000 le nombre de ces jeunes sans emploi ni formation, qui peuvent être inscrits ou non à Pôle emploi, ou être considérés comme « inactifs » au sens des statistiques du BIT.

Bénéficieront en priorité des emplois d'avenir, les jeunes résidant en ZUS ou dans des zones d'emploi où le taux de chômage des jeunes est supérieur à la moyenne nationale. Ces critères permettent de prendre en compte la situation des zones rurales isolées ou des départements d'Outre-mer, particulièrement touchés par le chômage des jeunes.

Les emplois d'avenir « professeur »

Les emplois d'avenir « professeur » visent à accompagner des jeunes qui, souhaitant poursuivre leurs études et se destiner aux métiers de l'enseignement, risquent de ne pouvoir le faire faute de moyens. L'emploi d'avenir leur permettra de poursuivre leurs études universitaires pour se présenter aux concours de professeur.

Ces emplois à temps partiel dans les établissements scolaires seront réservés **aux étudiants boursiers en deuxième année de licence,** qui bénéficieront de surcroît d'une bourse de service public spécifique.

Ils permettront ainsi de favoriser l'insertion professionnelle, dans le métier d'enseignant, de jeunes qui contribueront à une diversification des profils d'enseignants.

Seront concernés prioritairement les jeunes résidant :

> en zone urbaine sensible (ZUS) ;

> ou ayant effectué tout ou partie de leurs études secondaires dans un établissement situé en ZUS ou relevant de l'éducation prioritaire.

En 2013, 6 000 emplois d'avenir sur 100 000 seront mobilisés dans l'Éducation nationale.

emplois d'avenir

... à une action prioritaire : la création des emplois d'avenir

Les emplois d'avenir seront créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une utilité sociale avérée

Les employeurs du secteur non marchand seront principalement concernés

Ils sont les mieux à même de créer des emplois accessibles à ces jeunes et répondant à une utilité sociale avérée. Les associations, les organismes à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire et les collectivités territoriales sont prioritairement concernés.

Par exception, une ouverture sera possible pour les employeurs du secteur marchand sur la base de projets innovants :

> groupements d'employeurs dont la vocation est d'organiser des parcours d'insertion ;

> entreprises relevant de secteurs d'activité d'avenir et proposant aux jeunes des conditions d'accompagnement et un parcours d'insertion ambitieux.

Des emplois dans des secteurs d'avenir

Les emplois d'avenir seront créés dans des secteurs d'activité susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables. Ils seront identifiés au niveau régional en s'appuyant sur un dialogue partenarial impliquant les acteurs socio-économiques.

Certains de ces secteurs d'avenir sont bien connus, notamment ceux du développement durable, du numérique, de l'aide à la personne, de l'animation sociale, culturelle et sportive, etc. Ces secteurs représentent d'importants gisements de création d'emplois accessibles aux jeunes en emplois d'avenir.

L'objectif est de permettre une première expérience professionnelle réussie pour que le jeune puisse se stabiliser dans son emploi d'avenir ou acquérir les compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi.

ILLUSTRATIONS

Secteur de l'aide à la personne

Emploi d'avenir assistant(e) informatique et internet à domicile. Accessible sans diplôme et pouvant déboucher sur le titre professionnel d'agent d'intervention sur équipement électronique et numérique (soit par une formation, soit par le biais de la VAE).

Secteur de l'animation socio-culturelle

Emploi d'avenir animateur(trice) socio-culturel(le). Accessible avec un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien.

Secteur du développement durable

Emploi d'avenir animateur(trice) de tri sélectif : optimise la collecte sélective en impliquant la participation de la population. Il peut déboucher sur un CAP « Gestion des déchets et de propreté urbaine » ou sur le titre « agent technique de déchetterie ».

Dans les collectivités

Emploi d'avenir agent d'entretien et de mise en valeur (parcours de randonnées, parcs et jardins, berges...). Possibilité de déboucher sur une formation pour préparer le titre professionnel d' « ouvrier du paysage » ou d'y accéder par la voie de la VAE.

... à une action prioritaire : la création des emplois d'avenir

Les emplois d'avenir réunissent les conditions d'une première expérience professionnelle réussie

Des emplois adaptés à la situation des bénéficiaires

Les emplois d'avenir

> en CDI ou en CDD de 3 ans (ou 1 an renouvelable jusqu'à 3 ans)
> à temps plein (sauf exception)
> avec une aide de l'État s'élevant dans le cas général à 75 % de la rémunération brute au niveau du SMIC pour les employeurs du secteur non marchand (35 % pour les employeurs du secteur marchand)

L'engagement de l'État

100 000 emplois d'avenir seront créés en 2013, chiffre porté à 150 000 en 2014. **Dès 2013, l'État s'engage à hauteur de 2,3 milliards d'euros pour financer ces emplois.** La montée en puissance sera progressive tout au long de l'année.

L'aide de l'État pourra être accordée pour une durée de 3 ans et s'élèvera dans le cas général à 75 % de la rémunération brute au niveau du SMIC.

Simulation emploi temps plein secteur non marchand	
Rémunération brute mensuelle (niveau SMIC)	1 425 €
Montant de l'aide	1 070 €
Reste à payer pour l'employeur sur la rémunération brute	356 €

Une mobilisation des employeurs pour le parcours du jeune

Les employeurs seront sélectionnés en fonction de leur capacité d'encadrement d'un jeune inexpérimenté, du contenu de l'emploi qu'ils lui proposent et des perspectives de formation envisagées vers une qualification. La demande d'aide décrira le poste proposé, indiquera son positionnement dans l'organisation de la structure et les modalités d'encadrement du jeune et précisera les compétences dont l'acquisition est visée et les actions de formation qui y concourent.

La formation comme clef de la réussite

La formation est un des leviers majeurs de réussite dans le cadre des emplois d'avenir. Les régions et les partenaires sociaux seront sollicités afin de proposer des parcours d'accès à la qualification compatibles avec l'organisation du travail des jeunes en emploi d'avenir. À l'issue de l'emploi d'avenir, les jeunes auront également la possibilité d'accéder à une formation qualifiante pour réaliser leur projet professionnel.

Un accompagnement externe renforcé durant l'emploi d'avenir

Les structures d'accompagnement, en premier lieu les Missions locales, assureront un suivi à toutes les étapes du parcours : repérage, orientation des jeunes et sélection des employeurs en amont ; levées des difficultés périphériques d'accès à l'emploi (logement, santé, mobilité...) et échanges réguliers avec le jeune et l'employeur durant l'emploi d'avenir ; préparation à la sortie en cas de non pérennisation chez l'employeur.

Une solution adaptée à chacun à l'issue de l'aide

La fin de l'aide sera anticipée avec l'employeur et le jeune salarié afin que soit trouvée pour chacun la solution adaptée :

> pérennisation de l'emploi chez le même employeur ;
> accès à une formation formation qualifiante, notamment l'alternance ;
> accès à l'emploi chez un autre employeur en capitalisant sur les compétences acquises.

Un pilotage près du terrain

Dans le cadre d'un pilotage national par le ministère de l'Emploi, le déploiement stratégique sera assuré par des comités régionaux associant les principaux acteurs et la mise en œuvre opérationnelle se fera au niveau des bassins d'emploi dans le cadre du service public de l'emploi local (Missions locales et Pôle emploi).

Comment faire pour accéder à un emploi d'avenir ?

Pour l'employeur qui souhaitera recruter un jeune en emploi d'avenir

> L'employeur prendra contact avec son agence Pôle emploi ou la Mission locale de son secteur avec des éléments sur le contenu du poste pour vérifier qu'il correspond bien à un emploi d'avenir.

> L'agence Pôle emploi ou la Mission locale proposera à l'employeur des candidats potentiels si celui-ci n'en a pas encore identifié.

> Dès que l'employeur aura choisi un jeune, il remplira une demande d'aide emploi d'avenir comprenant le descriptif du poste et les actions d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre de l'emploi d'avenir. Cette demande devra être signée par le candidat, l'employeur et l'agence de Pôle emploi ou la Mission locale.

> L'employeur signera ensuite le contrat de travail avec le jeune (CDI ou CDD).

Pour le jeune qui souhaitera bénéficier d'un emploi d'avenir

> Le jeune prendra contact avec l'agence Pôle emploi ou la Mission locale la plus proche de son domicile.

> Le conseiller de l'agence Pôle emploi ou de la Mission locale du jeune vérifiera s'il remplit les conditions pour avoir un emploi d'avenir et déterminera avec lui les secteurs d'activités dans lesquels il pourrait travailler.

> Il le mettra ensuite en contact avec un ou des employeurs proposant des postes.

> Lorsque sa candidature aura été retenue par un employeur, il cosignera une demande d'aide emploi d'avenir comprenant le descriptif du poste ainsi que les actions d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre de l'emploi d'avenir.

> Le jeune signera ensuite le contrat de travail avec l'employeur (CDI ou CDD).

Document n°4

Contrats aidés : quel impact sur l'emploi ?

le 12 11 2012

© La Documentation française

Face à la dégradation de la situation de l'emploi, le gouvernement a décidé de favoriser les contrats aidés. Deux nouveaux types d'emplois aidés, destinés aux jeunes et aux seniors, sont prévus. Utilisés depuis 30 ans par les différents gouvernements, l'efficacité des contrats aidés est toutefois discutée.

La hausse du nombre de chômeurs en France est continue depuis 2008 et particulièrement marquée depuis le printemps 2011. Au deuxième trimestre 2012, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) s'établit ainsi à 10,2% de la population active de la métropole et des Dom, contre 9,6% un an plus tôt.

Durant la campagne présidentielle, François Hollande s'est engagé à accroître le recours aux contrats aidés pour faire face à la recrudescence du chômage. Les contrats aidés sont des emplois subventionnés par les pouvoirs publics et destinés aux personnes connaissant des difficultés d'insertion professionnelle particulières : les jeunes, les chômeurs de longue durée, les allocataires de minima sociaux, etc.

Contrats aidés : de nouvelles modalités

Le gouvernementa prévu que ***trois types de contrats aidés*** puissent désormais être mobilisés : les "contrats uniques d'insertion" créés en décembre 2008, les "emplois d'avenir" entrés en vigueur en novembre 2012 et les "contrats de génération" qui devraient être instaurés au début 2013. Il s'agit d'apporter une réponse adaptée à la situation de l'emploi, marquée par à la fois par des difficultés d'insertion professionnelle pour les jeunes et un niveau élevé du chômage des plus de 50 ans.

Plus de contrats uniques d'insertion pour les personnes les plus en difficulté

Dès le 13 juin 2012, le ministre du travail, Michel Sapin, a adressé aux préfets une circulaire pour les inciter à mobiliser un supplément de 80 000 contrats uniques d'insertion (CUI) pour 2012. Il les encourage en outre à porter la durée moyenne de ces contrats à 9 mois, contre 6 mois pour les contrats précédents.

Les contrats uniques d'insertion ont été créés par la loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu minimum de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. Ils regroupent les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) du secteur non-marchand et les contrats initiative emploi (CUI-CIE) du secteur marchand. Ils sont destinés en priorité aux bénéficiaires des minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), etc.

Pour le gouvernement, il s'agit de rééquilibrer la programmation des contrats aidés sur l'année 2012. La loi de finances pour 2012 avait prévu un total de 390 000 CUI (dont 340 000 pour le secteur non

marchand) sur l'année, mais le précédent gouvernement avait demandé d'en mobiliser la majeure partie (225 000 CUI-CAE et 25 000 CUI-CIE) pour le premier semestre. L'ajustement prescrit par le ministre du travail porte à 220 000 le nombre des CUI à engager au second semestre 2012.
En 2013, le nombre de ces contrats devrait être réduit, parallèlement au déploiement de deux nouveaux types de contrats aidés : les emplois d'avenir et les contrats de génération.

Les emplois d'avenir pour les jeunes exclus

La loi du 26 octobre 2012 instaurant les contrats d'avenir entre en vigueur dès le mois de novembre 2012. Le gouvernement s'est fixé l'objectif de 150 000 emplois d'avenir à créer d'ici 2014.
Ce nouveau dispositif doit bénéficier aux jeunes de 16 à 25 ans peu (CAP, BEP) ou pas diplômés, la limite d'âge étant repoussée à 30 ans pour les personnes handicapées. Pour les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS), une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou outre-mer, le niveau de formation maximum accepté est porté à bac+3.
Ces nouveaux contrats aidés sont subventionnés par l'Etat à hauteur de 75% du Smic pendant trois ans. Il doit s'agir de contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD de 3 ans ou d'un an renouvelable), en général à temps plein. Ces contrats doivent être déployés dans le secteur non-marchand, et seulement à la marge dans le secteur privé, pour des activités ayant une utilité sociale ou le développement durable ou encore les secteurs créateurs d'emplois (numérique notamment). L'agence Pôle emploi, la mission locale ou le Cap emploi sont chargés de suivre le jeune pendant son contrat, et après la fin de celui-ci. Ils suivent et contrôlent notamment les engagements de l'employeur en matière de formation.
La loi prévoit également la création d'"emplois d'avenir professeur". L'Education nationale peut recruter des étudiants boursiers se destinant à l'enseignement. L'étudiant doit être inscrit en deuxième année de licence ou, le cas échéant, en troisième année de licence ou en première année de master, et être âgé de 25 ans au plus. La limite d'âge est portée à 30 ans pour les étudiants handicapés.

Les contrats de génération pour les jeunes de tous niveaux de qualification et les seniors

Sur la base du document d'orientation transmis le 4 septembre par le gouvernement, les partenaires sociaux ont engagé des négociations visant à définir les modalités d'application (accompagnement des jeunes, valorisation du tutorat par l'entreprise, etc.) des contrats de génération.
Ce nouveau dispositif doit permettre l'embauche dans les entreprises, en contrat à durée indéterminée, de jeunes de moins de 26 ans de tous niveaux de qualification (30 ans s'il s'agit d'un doctorant ou d'une personne handicapée), ainsi que le maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans ou plus jusqu'à leur départ à la retraite. Le senior doit en théorie accompagner le jeune recruté, mais le "référent" du jeune pourra, en pratique, être un autre salarié.

Plusieurs formes de contrats devraient être prévues selon la taille de l'entreprise :

- Les entreprises de plus de 300 salariés seront tenues de conclure des accords ou des plans d'actions intergénérationnels, sous peine de sanction (amendes ou perte d'allègements de charges).

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DE L'INGENIERIE DE L'ACCES
ET DU RETOUR A L'EMPLOI
7 SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 15

Tous courrier relatif aux emplois d'avenir doit être adressé à :
emploisdavenir.dgefp@emploi.gouv.fr
Téléphone : 01 43 19 28 31

La Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

à

Messieurs les Préfets de région,

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Messieurs les Directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), des départements et région d'outre-mer et de Mayotte

Mesdames et Messieurs les Préfets de département,

Copie à Monsieur le Directeur Général de Pôle emploi
Monsieur le président du CNML
Monsieur le président de l'UNML
Madame la présidente de l'AGEFIPH
Monsieur le président du FIPHFP
Monsieur le directeur de l'ASP

Circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir

N° NOR : ETSD 1238268C

Date d'application: immédiate
Mots-clés : - insertion des jeunes - accompagnement dans l'emploi - missions locales - parcours
Textes de référence :
* Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir
* Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir
* Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir

[...]

II- Le pilotage opérationnel devra s'attacher au respect des objectifs fixés et à la mobilisation de tous

1. Vous devrez veiller au respect du public cible et au déploiement prioritaire sur les territoires les plus en difficultés

Comme le prévoit le décret N°2012-1210 du 31 octobre 2012, peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés qui sont sans emploi, non qualifiés, ou peu qualifiés et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit :

a) Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI, Vbis, V sans diplôme et IV sans diplôme) ;

b) Les jeunes peu qualifiés (de niveau V avec diplôme, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois ;

c) Dans les zones prioritaires (les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale, et les départements d'outre-mer, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin), à titre exceptionnel, des jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

Ces recrutements dérogatoires devront faire l'objet d'une validation par les unités territoriales des DIRECCTE selon des modalités qui devront être organisées localement. Ils devront conserver un caractère exceptionnel. Vous privilégierez les jeunes ayant un projet professionnel dans le secteur non-marchand qui ne parviennent pas à accéder à un premier poste, les jeunes ayant obtenu des diplômes qui ne leur permettent pas d'accéder au marché du travail sur le bassin d'emploi, les jeunes diplômés connaissant des discriminations à l'emploi en raison de leur lieu de résidence ou de leur handicap ou rencontrant des difficultés de mobilité géographique. Les jeunes recrutés en emploi d'avenir dans ce cadre doivent l'être sur des emplois correspondant à leur niveau de qualification.

D'une façon générale, vous devrez vous assurer que la rémunération proposée aux jeunes recrutés en emploi d'avenir respecte la convention collective ou la grille applicable pour un poste similaire. Les emplois d'avenir ne pourront être conclus pour un niveau de rémunération inférieur au SMIC, y compris pour les jeunes âgés de 16 et 17 ans au moment de la signature du contrat de travail. (...)

6. Vous ciblerez les employeurs à même de proposer aux jeunes une situation d'emploi porteuse et un parcours de qualification

Vous devrez cibler en priorité les employeurs du secteur non-marchand, et notamment les collectivités territoriales, les associations et fondations, les mutuelles du livre III, les comités d'entreprises, les établissements publics, et en particulier les établissements publics hospitaliers ou du secteur médico-social, ainsi que les bailleurs sociaux. Les employeurs du secteur marchand pourront avoir accès au dispositif s'ils proposent des emplois de qualité et des parcours de qualification construits et s'ils appartiennent à l'un des secteurs visés par l'arrêté régional. Vous favoriserez particulièrement les recrutements en CDI pour ce type d'employeurs. Les jeunes travailleurs handicapés pourront être orientés vers des emplois d'avenir en entreprise adaptée (sans cumul avec l'aide au poste).

Tous les employeurs doivent être en capacité, notamment financière, de maintenir l'activité pendant la durée de l'aide. Pour le secteur associatif, le diagnostic d'un dispositif local d'accompagnement (DLA) pourra, en cas de doute, appuyer cette appréciation. Les DLA pourront également être mobilisés en soutien aux employeurs d'emplois d'avenir pour élaborer le parcours formatif du jeune notamment.

Vous devez veiller à ce que les employeurs recrutant en emploi d'avenir soient en capacité d'encadrer et d'accompagner le jeune salarié, notamment via l'identification d'un tuteur disponible pour assurer l'accompagnement du jeune pendant son temps de travail. Vous pourrez pour ce faire encourager la création d'emplois mutualisés via des groupements d'employeurs. Des actions de sensibilisation ou de formation des tuteurs pourront être proposées au plan territorial pertinent par les acteurs de la formation professionnelle, en lien avec le service public de l'emploi.

Vous sélectionnerez les employeurs en fonction de la qualité des situations d'emplois proposées, du potentiel d'acquisition de compétences transférables et des perspectives de qualification offertes par l'emploi. **Les employeurs doivent être en capacité, individuellement ou collectivement, de mettre en œuvre des actions de formation permettant de construire un parcours d'insertion, de dresser pour le jeune une perspective de qualification sur la durée de l'emploi et donc de mobiliser des financements en ce sens.** Vous serez attentifs à ce que les prescripteurs et employeurs soient bien informés des possibilités de financement spécifique des actions de formation pour les jeunes recrutés en emploi d'avenir, que les partenaires sociaux et les collectivités sont susceptibles de mettre en place sur vos territoires.

Je vous demande de ne pas autoriser de recrutements d'emplois d'avenir par les établissements publics locaux d'enseignement, ceux-ci pourront en effet mobiliser le dispositif des emplois d'avenir professeur.

Dans le cadre de la détermination des secteurs prioritaires, vous veillerez à la prise en compte des exigences spécifiques de chacun d'eux, notamment lorsqu'il s'agit d'activités réglementées. Par exemple, dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées ou aux personnes âgées dépendantes et, de manière plus générale, pour les services à la personne, vous vous attacherez notamment aux conditions d'encadrement et d'accès à la qualification des jeunes qui auront à être en contact direct avec des personnes fragiles. L'encadrement renforcé du jeune pendant les premiers mois de l'emploi d'avenir, pourra prendre la forme d'un binôme limitant la prise en charge exclusive de la personne par le jeune en emploi d'avenir. De plus, des modules de formation préparatoires seront mobilisés dans ce secteur en lien avec l'ensemble des acteurs concernés.

Les activités d'adultes relais

Synthèse
Créés par des employeurs du secteur non lucratif, les postes d'adultes-relais sont réservés à des personnes d'au moins 30 ans sans emploi.

Le bénéficiaire conclut un contrat de travail afin d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle visant à améliorer les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs de certaines zones urbaines. A la clé, pour l'employeur, une aide financière de l'Etat.

A savoir
La création d'un poste d'adulte-relais doit faire l'objet d'une convention préalable entre l'employeur, l'État représenté par le préfet de département, et l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSÉ).

Sommaire

- Quels bénéficiaires ?
- Quels employeurs ?
- Quel est la nature du contrat conclu ?
- Quelles sont les activités prises en charge ?
- Quelle est l'aide pour l'employeur ?
- Quelle est la procédure ?

Fiche détaillée

Quels bénéficiaires ?

Peuvent exercer des activités d'adultes relais les personnes remplissant les conditions suivantes :
- âgées de 30 ans au moins,
- sans emploi ou bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou d'un contrat d'avenir,
- et résidant en zone urbaine sensible (ZUS) (http://i.ville.gouv.fr) ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

Si la personne embauchée est en contrat d'accompagnement dans l'emploi ou en contrat d'avenir, celui-ci doit être rompu.

Quels employeurs ?

Les activités d'adultes-relais s'exercent dans le secteur non lucratif :
- employeurs de droit public (mairie, conseil général, conseil régional, établissement public de coopération intercommunale, d'enseignement ou de santé),
- organismes de droit privé à but non lucratif (association, comité d'entreprise…),
- entreprises publiques ou privées chargées de la gestion d'un service public pour des missions ne relevant pas de leurs compétences traditionnelles (offices publics d'HLM, d'aménagement et de construction…).

Quelle est la nature du contrat conclu ?

Les activités d'adultes s'exercent dans le cadre d'un contrat de travail :
- à durée indéterminée (CDI),
- à durée déterminée (CDD) de 3 ans maximum, le contrat étant alors conclu au titre de dispositions législatives et règlementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi.

Des règles spécifiques s'appliquent aux CDD :
- durée de 3 ans renouvelable une fois,
- période d'essai d'un mois renouvelable une fois,
- rupture du contrat possible à chaque date anniversaire par le salarié (préavis de 2 semaines à respecter) ou l'employeur (s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse).

Le contrat de travail est conclu avec une personne remplissant à la date de la signature les conditions visées ci-dessus. Il peut être à temps plein ou à temps partiel. Cependant, il ne peut être inférieur à un mi-temps.

Quelles sont les activités prises en charge ?

La création de postes d'adultes-relais est destinée à améliorer les relations entre habitants et services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs des zones urbaines sensibles (ZUS) (http://i.ville.gouv.fr).

Les missions d'adultes-relais peuvent consister à :

- accueillir, écouter, concourir au lien social,
- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue social entre services publics et usagers, et notamment établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants,
- contribuer à améliorer ou préserver le cadre de vie,
- prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue,
- faciliter le dialogue entre générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur,
- contribuer à renforcer la vie associative locale et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

Quelle est l'aide pour l'employeur ?

L'État accorde à l'employeur une aide forfaitaire annuelle, dans les conditions mentionnées aux articles D. 5134-157 et suivants du code du travail

L'aide est versée à compter de la création du poste d'adulte-relais pour les périodes pendant lesquelles le poste est effectivement occupé. Le versement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE).
Le montant annuel de cette aide financière de l'État par poste de travail à temps plein est fixé à 17 538,40 € par le décret du 15 janvier 2013 cité en référence (les dispositions du décret n° 2002-374 du 20 mars 2002 précédemment en vigueur demeurent toutefois applicables aux conventions en cours au 17 janvier 2013, jusqu'à leur expiration ou leur renouvellement). Sous réserve de la production des documents justificatifs prévus dans la convention visée ci-dessous, l'aide est versée pendant la durée de ladite convention.

- Sur demande de l'employeur, le préfet doit se prononcer de façon motivée sur l'application à sa situation du dispositif d'aide à l'emploi mis en œuvre dans le cadre des conventions d'adultes-relais.
- L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi de l'État.

Quelle est la procédure ?

La création d'un poste d'adulte-relais doit faire l'objet d'une convention préalable entre l'employeur, l'État, représenté par le préfet de département, et l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSÉ), représentée par son délégué départemental. La signature de cette convention est un préalable au versement de l'aide visée ci-dessus. La durée pour laquelle la convention est signée ne peut excéder trois ans. La convention doit comporter un certain nombre de précisions dont la liste est donnée par l'article D. 5134-151 du Code du travail. Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention. La convention peut être résiliée par le préfet, notamment en cas de non-respect par l'employeur des clauses de la convention. Le préfet, en sa qualité de délégué de l'ACSÉ, peut demander le reversement des sommes indûment perçues.
La convention est également résiliée d'office lorsque l'employeur n'a pas, sans justification, transmis pendant deux trimestres consécutifs les pièces prévues à la convention. La convention peut être résiliée par l'employeur. Celui-ci doit en avertir le préfet avec un préavis de deux mois.
Lorsque l'aide est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, celle-ci est résiliée d'office. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

Qui contacter ?

Directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE
Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Textes de référence

L. 5112-1-1, L 5134-100 à L. 5134-109, R. 5112-23, R. 5112-24 et D. 5134-145 à D. 5134-160 du Code du travail
Décret n° 2013-54 du 15 janvier 2013 (JO du 17)

Zone étudiée : ZUS L'HORIZON
Zone de comparaison : commune AZURVILLE
Et unité urbaine de LA PALMERAIE

Caractéristiques générales du quartier

	ZUS	Commune	Unité Urbaine
Population municipale au 1er janvier 2006	9 058	51 106	10 247 070
Population totale couverte par les prestations CAF	7 204	29 522	5 001 195
Nombre de logements en 2006	2 849	17 701	4 770 292

Sources : Insee, Recensement de la population 2006, Estimations mixtes 2006, CNAF au 31/12/2010

Les données ZUS issues des Estimations mixtes et du recensement de la population correspondent à la "définition en contours exacts" des ZUS.
Tous les autres indicateurs sont calculés à partir des définitions approchées "en îlots entiers" des ZUS.

Population

	ZUS	Commune	Unité Urbaine
Hommes (%)	49,2	49,3	48,2
Femmes (%)	50,8	50,7	51,8
Population des moins de 20 ans (%)	37,5	31,3	25,6
dont femmes (%)	46,7	48,3	49,0
Population des 60 ans et plus (%)	8,4	13,3	16,6
dont femmes (%)	50,1	53,4	57,8
Indice de "jeunesse" (- de 20 ans / 60 ans et +)	4,5	2,3	1,5

Sources : Insee, Recensement de la Population 2006, Estimations mixtes 2006

Familles percevant des allocations CAF

	ZUS	Commune	Unité Urbaine
Nombre d'allocataires CAF	**2 364**	**9 375**	**1 786 404**
% familles monoparentales	25,0	21,4	16,9
% personnes seules	25,1	23,1	32,7
% couples sans enfant	7,0	5,4	4,8
% couples avec enfant	42,9	50,1	45,7
% couples avec 3 enfants et plus	19,6	19,8	13,4

Source : CNAF au 31/12/2010

Demandeurs d'emploi

	ZUS	évolution annuelle	Commune	évolution annuelle	Unité Urbaine	évolution annuelle
Catégories ABC	**1 028**	↗	**3 722**	↗	**634 158**	↗
% femmes	48,3	↘	46,5	↘	47,7	↘
% jeunes de moins de 26 ans	21,8	↗	19,8	→	16,2	↗
% de 50 ans et plus	13,4	↘	15,7	↘	17,0	→
% de nationalité étrangère	35,6	↘	33,3	↘	22,4	→
% de longue durée	33,6	→	33,3	→	33,6	↘
% non indemnisés	35,2	→	32,1	↘	31,6	→
% bénéficiaires du RMI ou du RSA	18,2	↗	14,1	↗	13,5	↗
% sans formation ni qualification	17,6	↘	15,4	↘	7,7	→
% inscription pour fin de contrat *	31,7	↗	29,5	↗	29,0	↘
Catégorie A	**771**	↗	**2 808**	↗	**452 136**	↗
% non disponibles immédiatement	**14,9**	→	**15,1**	→	**16,4**	↘

Source : Pôle Emploi - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2009
** comprend les fins de contrat, les fins de contrat emploi jeune et les fins de mission d'intérim.*

% des demandeurs d'emploi non disponibles immédiatement : DEFM de catégorie C / DEFM ABC

Note de lecture : Les parts des demandeurs d'emploi de catégories ABC sans formation ni qualification est de 17,6 % dans le quartier, 15,4 % dans la commune et 7,7 % dans l'Unité Urbaine.

Insertion des femmes étrangères

	ZUS	évolution annuelle	Commune	évolution annuelle	Unité Urbaine	évolution annuelle
DEFM Catégorie A	145	↗	398	↗	47 669	↗
Salariées	701		2 307		nd	

Sources : Pôle Emploi 2009, DADS 2008 au lieu de résidence

Zone étudiée : ZUS L'HORIZON
Zone de comparaison : commune AZURVILLE
Et unité urbaine de LA PALMERAIE

Caractéristiques générales du quartier

	ZUS	Commune	Unité Urbaine
Taux d'activité des 25-64 ans	nd	nd	nd
Part des ménages concernés par une allocation chômage	27,7	nd	15,2

Sources : Revenus Fiscaux / TH localisés au 31/12/2009

*Personnes salariées **

	ZUS	Commune	Unité Urbaine
Salariés	4 719	22 932	nd
% femmes	45,6	44,4	nd
% jeunes de moins de 26 ans	24,9	20,7	nd
% de 50 ans et +	17,8	20,7	nd
% étrangers	36,5	28,5	nd

Source : Insee, DADS 2008 au lieu de résidence
** Le champ est le secteur privé et semi-public. Sont exclus les agents de l'Etat, titulaires ou non, les services domestiques et les activités extra territoriales.*

Note de lecture : 36,5 % des personnes salariées sont de nationalité étrangère soit 1 722 salariés dans le quartier contre 28,5 % dans la commune.

Instabilité et précarité professionnelle

	ZUS	Commune	Unité Urbaine
Part des personnes en faible activité	6,0	5,0	nd
Part des personnes en instabilité professionnelle	24,8	24,5	nd
Part des personnes en grande précarité professionnelle	3,1	2,7	nd
Total	33,9	32,2	nd

Source : Insee, DADS 2008 au lieu de résidence

Note de lecture : La part des salariés en grande précarité professionnelle est de 3,1 % dans le quartier contre 2,7 % dans la commune. Il représente la part des personnes salariées qui cumulent faible activité et instabilité professionnelle.

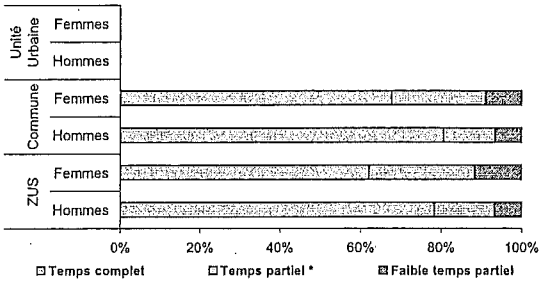
*Secteurs d'activités * les plus représentés parmi les salariés (en %)*

	ZUS	Commune	Unité Urbaine
Chez l'ensemble des salariés			
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	33,1	26,1	nd
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	16,3	18,7	nd
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	12,1	12,9	nd
Hébergement et restauration	11,6	8,2	nd
Transports et entreposage	9,4	10,8	nd
Chez les femmes salariées			
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	30,0	23,7	nd
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	26,9	29,9	nd
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	14,1	14,7	nd
Hébergement et restauration	13,1	8,2	nd
Transports et entreposage	4,1	6,0	nd

Source : Insee, DADS 2008 au lieu de résidence
** suivant la Nomenclature NAFRev2 en 17 positions*

Note de lecture : 30,0 % des femmes salariées du quartier travaillent dans le secteur 'Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien', 23,7 % au niveau de la commune et nd% dans l'Unité Urbaine.

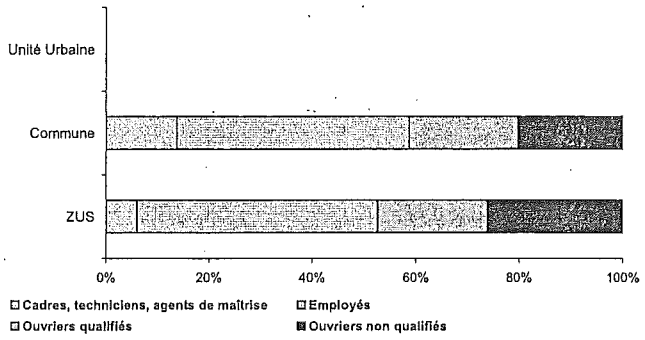
Conditions d'emploi des salariés



Source : Insee, DADS 2008 au lieu de résidence
** Le nombre de salariés à temps partiel ne comprend pas les salariés à faible temps partiel.*

Note de lecture : La part des femmes salariées à temps complet dans le quartier est de 62,0 % contre 78,3 % pour les hommes. Dans la commune, 67,6 % des femmes salariées sont à temps complet et 80,4 % des hommes salariés le sont.

Personnes salariées par catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee, DADS 2008 au lieu de résidence