



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

CONCOURS INTERNE DE COLONEL DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS SESSION 2020

Vendredi 4 septembre 2020

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE

REDACTION D'UNE NOTE D'ANALYSE ET DE PROPOSITIONS A PARTIR D'UN DOSSIER – OPTION QUESTIONS SOCIALES

(durée : 4 heures - coefficient 2)

Cette épreuve consiste en la rédaction d'une note d'analyse et de propositions à partir d'un dossier, portant au choix du candidat, lors de son inscription, soit sur le droit public, soit sur l'économie, soit sur l'Union européenne, soit sur les questions sociales. Cette note devra mettre en évidence une problématique et éventuellement proposer des solutions possibles.

(Arrêté du 6 février 2017 modifié relatif au programme des concours et examen professionnel prévus aux articles 5 et 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels)

IMPORTANT

**IL EST RAPPELE AUX CANDIDATS QU' AUCUN SIGNE DISTINCTIF
NE DOIT APPARAITRE SUR LA COPIE.
SEULE L' ENCRE NOIRE OU BLEUE EST AUTORISEE.**

LES FEUILLES DE BROUILLON INSEREES DANS LES COPIES NE SERONT PAS CORRIGEEES.

Avant de commencer la lecture du dossier, il vous est recommandé d'en vérifier la composition et, le cas échéant, de signaler immédiatement aux surveillants toute anomalie (page manquante, document illisible...).

Le jury appelle l'attention du candidat sur le fait que l'épreuve consiste en une note à partir d'un dossier et non une note de synthèse.

Les documents sont fournis à toutes fins utiles.

Une attention particulière devra être portée à la qualité de l'orthographe et de la syntaxe.

SUJET

Le marché de l'emploi est paradoxal : malgré la baisse des effectifs, le taux de chômage en France reste important et supérieur à celui constaté dans plusieurs pays de l'Union européenne. Pourtant, parallèlement, le nombre des offres d'emploi ne cesse de progresser dans de multiples secteurs professionnels.

En vue d'une rencontre programmée avec les milieux économiques locaux, il vous est demandé de présenter une note générale de situation : outre le constat portant sur l'inadaptation de l'offre et de la demande d'emploi et les disparités hommes/femmes observées sur le marché du travail, vous dégagerez les axes essentiels touchant aux réformes de la formation professionnelle et de l'indemnisation du chômage, en vous référant également à quelques exemples étrangers.

LISTE DES DOCUMENTS

31 pages de documentation

Document 1 : **Entreprises : d'où viennent les difficultés de recrutement ? (Etude ARES 2019)** – PAGES 1 à 5

Document 2 : **Le taux de chômage en Europe (Eurostat 2019)** – PAGES 6 à 7

Document 3 : **Emploi : l'inadaptation se creuse entre l'offre et la demande (Agence Qapa 2018)** – PAGE 8

Document 4 : **La formation professionnelle : principes généraux (Ministère du Travail 2019)** – PAGES 9 à 12

Document 5 : **Les chiffres-clés de la formation professionnelle (Marc Dennerly 2018)** – PAGES 13 à 14

Document 6 : **Les enjeux européens de la formation professionnelle (PLF 2018)** – PAGES 15 à 17

Document 7 : **Europe et formation professionnelle : le palmarès impossible (Management et formation 2018)** – PAGES 18 à 23

Document 8 : **Chômage : les règles qui changent au 1^{er} novembre 2019 (Services du Premier Ministre 2019)** – PAGE 24

Document 9 : **Assurance chômage : le système français est-il vraiment l'un des plus généreux d'Europe ? (OCDE 2019)** – PAGES 25 à 26

Document 10 : **Amélioration durable sur le front de l'emploi (Le Monde 29/01/2020)** – PAGE 27

Document 11 : **Femmes-hommes : diplômés et salaires (Observatoire des inégalités 2019)** – PAGES 28 à 29

Document 12 : **Les inégalités de salaire hommes-femmes en Europe (Eurostats 2019)** – PAGES 30 à 31

Entreprises : d'où viennent vos difficultés de recrutement ?

par Adélaïde Haslé Publié le 9 juillet 2019

La DARES vient de publier une étude sur les difficultés de recrutements des entreprises et comment celles-ci tentent de les surmonter.

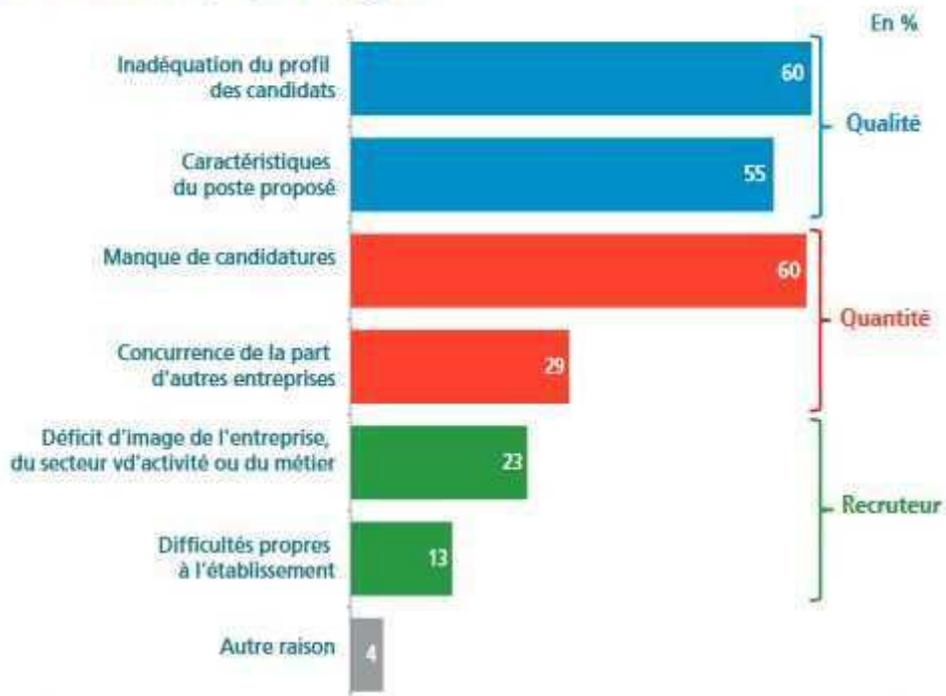
Selon la DARES, 17 % des recrutements sont jugés particulièrement (3 %) ou plutôt difficiles (14 %) par les recruteurs.

Les entreprises font état de grandes difficultés pour recruter de nouveaux profils selon une récente étude publiée par la DARES. Selon celle-ci, trois types de problématiques ressortent : l'inadéquation entre le profil des candidats et leurs attentes, le manque de candidatures reçues et les caractéristiques du poste proposées (rémunération, quotité de travail ...) qui ne conviennent pas.

De multiples difficultés conjuguées

Selon la DARES, 17 % des recrutements sont jugés particulièrement (3 %) ou plutôt difficiles (14 %) par les recruteurs. Mais dans la pratique, c'est plus compliqué que cela. En effet, dans la majorité des recrutements dits difficiles, les témoins évoquent souvent deux ou trois raisons différentes justifiant cette situation délicate. Seul un quart des recrutements compliqué n'est attribué qu'à un seul type de difficultés.

Graphique 1
Les difficultés invoquées par l'employeur

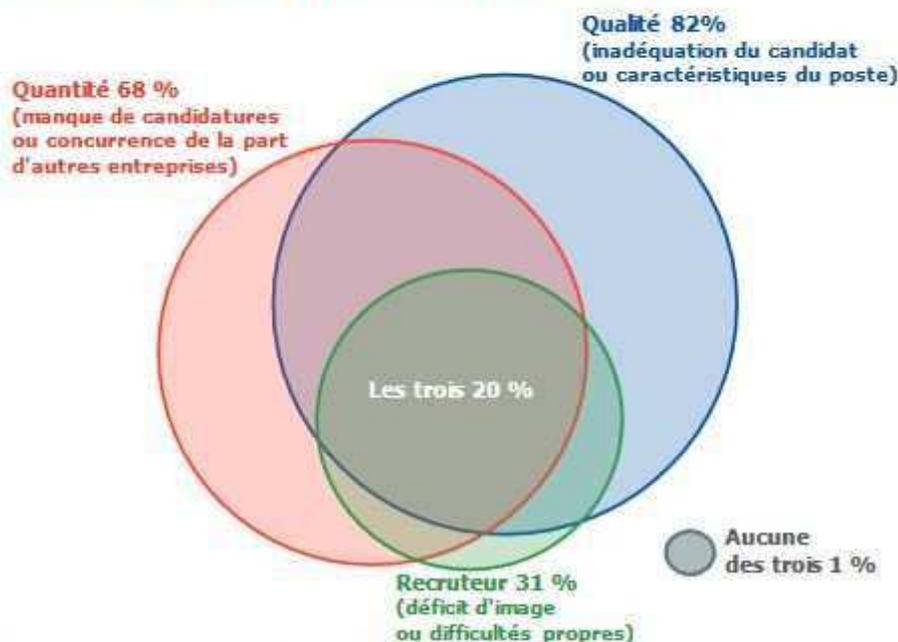


Lecture : parmi les recrutements jugés difficiles par les recruteurs, 60 % le sont en raison de l'inadéquation des profils des candidats avec les critères de l'établissement.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel et jugés difficiles par les recruteurs ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Graphique 2
Combinaisons des catégories de difficultés invoquées par l'employeur



Lecture : parmi les recrutements jugés difficiles par les recruteurs, 82 % le sont en raison d'un problème de qualité : inadéquation des profils des candidats avec les critères de l'établissement ou caractéristiques du poste proposé.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel et jugés difficiles par les recruteurs ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Difficile de trouver LA bonne personne pour LE bon poste

L'inadéquation du profil du candidat par rapport aux attentes du recruteur est l'obstacle le plus fréquent dans le processus de recrutement : niveau de diplôme, spécialité de la formation, durée et nature de l'expérience du candidat, conditions de travail etc... Les difficultés liées à une inadéquation entre la qualité du poste proposé (au sens des conditions d'emploi) et/ou des candidats recherchés concernent 8 recrutements difficiles sur 10. Cette inadéquation est attribuée un peu plus souvent par les recruteurs aux candidats qu'aux caractéristiques du poste.

Graphique A
Fréquence des 13 motifs pour une difficulté liée à la qualité



Lecture : parmi les recrutements jugés difficiles, 40 % sont concernés par le manque de compétences techniques des candidats.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel et jugés difficiles par les recruteurs; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

(1) La hiérarchie des types de difficultés est proche entre Ofer 2016 et l'enquête « Offres difficiles à satisfaire » 2015 de Pôle emploi.

« Le manque de candidatures est évoqué dans 60 % des recrutements difficiles »

Quand les candidats font défaut

Les difficultés liées à la quantité des candidats et/ou des postes en concurrence sont citées dans près de 7 recrutements difficiles sur 10. Le manque de candidatures est évoqué dans 60 % des recrutements difficiles et la concurrence d'autres entreprises dans 29 % d'entre eux. Les embauches sur les postes les plus qualifiés sont plus fréquemment soumises à la concurrence, surtout concernant les cadres (50% environ contre seulement 15 % des recrutements d'ouvriers non qualifiés). Les fonctions d'étude et de R&D et celles d'installation, de réparation et de maintenance sont surreprésentées. Leur technicité est une denrée rare et elle est donc très disputée. De ce fait, la concurrence de la part d'autres employeurs va plus souvent de pair avec

des conditions d'emplois favorables à temps plein, en CDI et moins souvent assorties d'incitations financières.

Le déficit d'image des entreprises

Trois recrutements difficiles sur 10 l'ont été du fait de motifs davantage liés à la structure. Dans près d'un quart des cas, le recruteur reconnaît des difficultés propres à l'entreprise : manque de temps ou de moyens pour recruter par exemple. Dans un peu plus d'un cas sur 10, il a été handicapé par un déficit d'image de l'entreprise ou du secteur d'activité. Le déficit d'image touche plus les secteurs de la restauration ou des transports réputés difficiles.

Comment faire face à ces difficultés ?

Pour faire face à ces difficultés, la DARES conseille aux employeurs de mettre en place trois types d'actions : une intensification de leur recherche de candidats, un assouplissement de certaines de leurs exigences vis-à-vis des candidats et des modifications dans les caractéristiques du poste.

Le taux de chômage en Europe

Carte et comparatif 11.09.2019

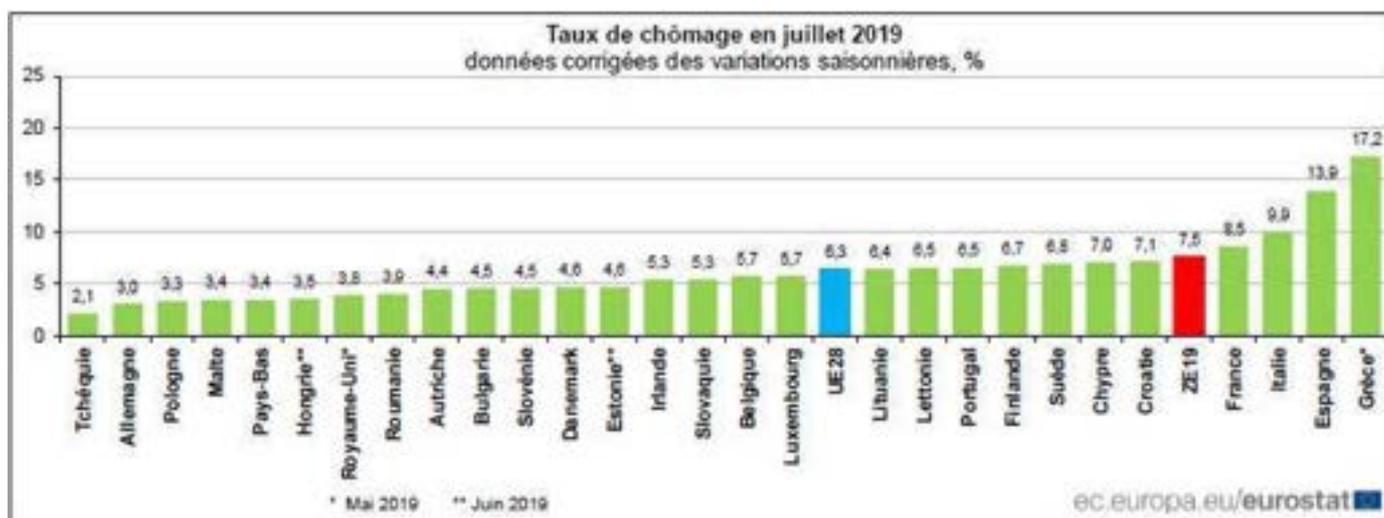
Avec 15,61 millions de personnes sans emploi, le taux de chômage dans l'Union européenne atteint 6,3% en juillet 2019, et 7,5% dans la zone euro. Il s'agit des taux les plus faibles depuis la crise de 2008.

Moins de 16 millions d'Européens sans emploi

Selon Eurostat, **15,61 millions de personnes étaient au chômage** dans l'Union européenne en juillet 2019 (6,3% de la population active), dont 12,32 millions au sein de la zone euro (7,5%). Comparé à juillet 2018, **le chômage a baissé de 1,01 million de personnes dans l'UE28** et de **898 000 dans la zone euro**.

En matière d'emploi, les contrastes en Europe sont marqués : une amplitude de 15,1 points sépare les extrêmes. Quand la **République tchèque** connaît un taux de chômage de 2,1% et que l'**Allemagne** et la **Pologne** enregistrent respectivement 3% et 3,3%, celui-ci culmine en **Grèce** (17,2% en mai 2019) et en **Espagne** (13,9%), malgré des baisses marquées en un an.

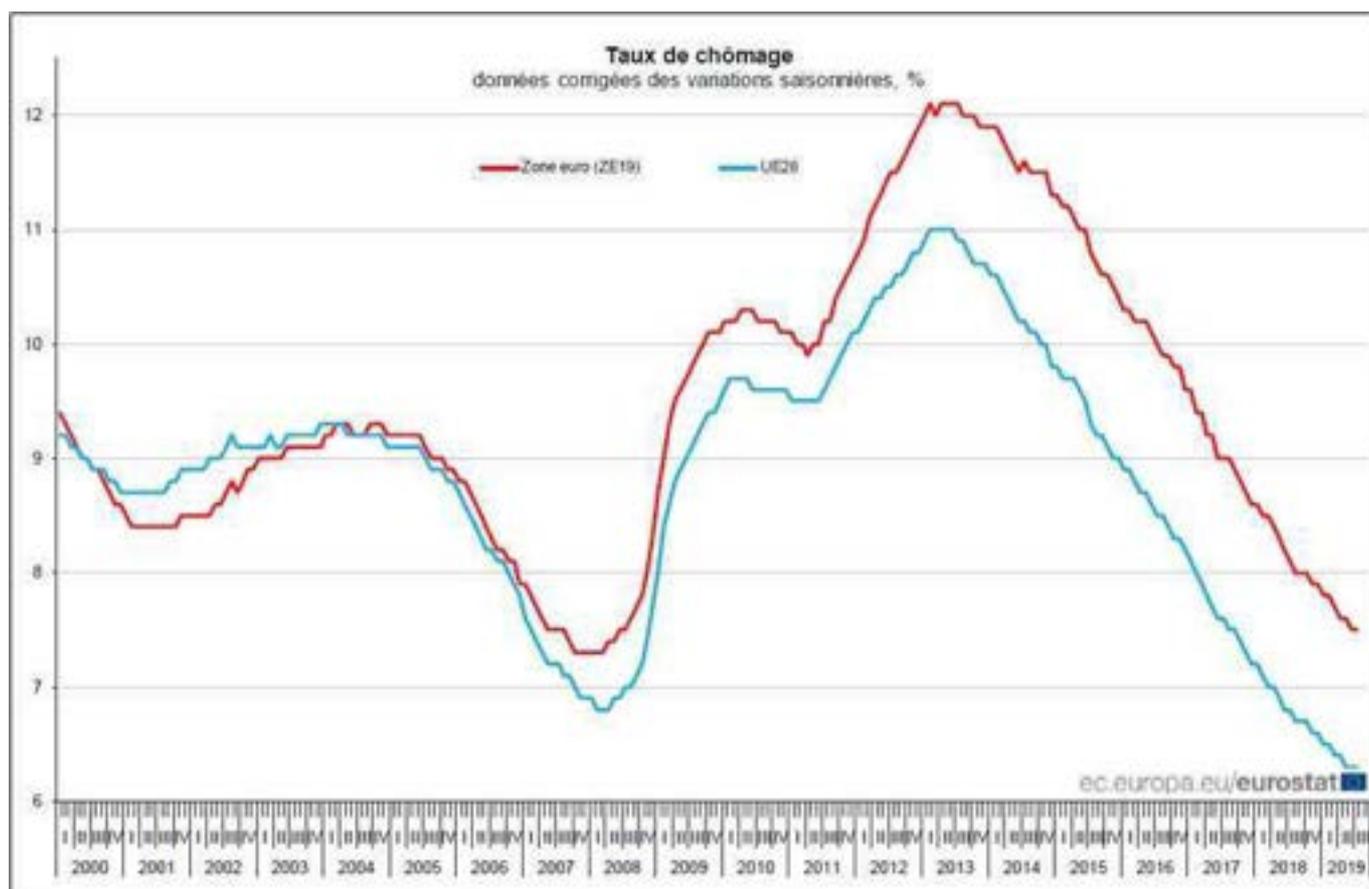
La **France**, elle, se classe en 4e position des États les plus touchés par le chômage (8,5%).



Source : [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)

Sur un an, le taux de chômage a baissé dans 25 États membres, et une augmentation a été enregistrée en **Lituanie** (de 6,1 % à 6,4 %), au **Luxembourg** (de 5,6 % à 5,7 %) et en **Suède** (de 6,3 % à 6,8 %).

Les baisses les plus marquées ont été observées en **Grèce** (de 19,4% à 17,2 % entre mai 2018 et mai 2019), en **Croatie** (de 8,4% à 7,1%), à **Chypre** (de 8,3% à 7,0%), en **Slovaquie** (de 6,5% à 5,3%) et en **Espagne** (de 15% à 13,9 %).



Source : [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)

Les contrastes européens en matière de chômage sont encore plus visibles chez les jeunes, avec une différence allant du simple au septuple entre les extrêmes.

[Le taux de chômage des jeunes en Europe](#)

Pour l'office européen des statistiques Eurostat, le taux de chômage représente le pourcentage de chômeurs dans la population active, sur la base de la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La population active représente le nombre total des personnes ayant un emploi ou étant au chômage. Les chômeurs sont les personnes âgées de 15 à 74 ans qui :

- sont sans travail pendant la semaine de référence,
- sont disponibles à commencer à travailler dans les deux semaines suivantes, soit ont été à la recherche active d'un travail pendant les quatre semaines précédentes, soit ont trouvé un travail à commencer dans les trois mois suivants.

Emploi : l'inadéquation se creuse entre l'offre et la demande

Publié le 22 octobre 2018

Le baromètre Qapa portant sur l'adéquation entre les postes proposés et la demande des candidats montre de profondes disparités. Les emplois saisonniers et l'intérim prennent peu à peu la place des CDI et CDD.

En seulement un an, un véritable gouffre s'est creusé entre les postes suggérés par les recruteurs et les demandes des candidats. Par ailleurs, cet écart ne cesse de se renforcer, mis à part les postes d'intérimaires. Quoi qu'il en soit, voici le palmarès des secteurs qui recrutent en 2018.

Le secteur de l'emploi est en mauvaise posture

Selon le sondage réalisé par l'agence Qapa, l'offre et la demande dans le domaine de l'emploi ne sont plus synchrones. Pour réaliser ce baromètre, l'établissement a analysé plus de 450 000 offres d'emploi proposées par quelque 135 000 recruteurs et les demandes de 4,5 millions de candidats. Le constat est sans appel : l'écart se creuse et tend à se renforcer entre 2017 et 2018. Seuls les emplois intérimaires échappent à cette tendance. Le principal responsable de cette situation est le changement radical en termes de demandes de travail. Si les CDI et CDD étaient les plus recherchés en 2017, ils ont été supplantés par l'intérim avec 31% des recherches en 2018. La contrepartie de la chute de ces contrats arrange la situation des travaux saisonniers. Ceux-ci ont tout simplement décollé, passant de 1% à 19% entre 2017 et 2018. Dans tous les cas, pour mettre toutes les chances de son côté pour décrocher un poste, il est de nos jours nécessaire de s'adapter à la révolution numérique.

L'explosion des offres en intérim

Pour l'année 2017, 35% des recruteurs désiraient des candidats disposant d'un bac+5, ceux-ci n'étaient pourtant que 11% à pouvoir postuler. Pour l'année suivante, la tendance s'équilibre avec 17% des demandes et 15% de candidats en mesure de postuler. Le même constat est visible pour le niveau bac. Les candidats disposant de ce niveau sont passés de 31% à 52% entre 2017 et 2018. Les recruteurs, de leur côté, étaient plus de 20% à proposer des postes nécessitant ce niveau d'études. Ce sont les postes de techniciens en intérim qui se hissent en tête du classement avec 14% en octobre 2018. Il s'agit d'un léger changement, car les offres en tant que manutentionnaires ont été les plus proposées avec 21% en 2017. Ces postes sont trois fois plus nombreux que ceux de commerciaux (7%), de manutentionnaires (5%), de magasiniers (3%) et d'assistants administratifs (2%). Si vous éprouvez des difficultés pour trouver un emploi, sachez que les énergies renouvelables emploient 10 millions de personnes dans le monde. En résumé, les CDI et CDD reculent face à d'autres types de contrats moins traditionnels et, de ce fait, plus flexibles. Quant au niveau d'études souhaité, il augmente dans presque tous les domaines. Outre les employeurs, ce sont surtout les candidats qui désirent ce changement.



La formation professionnelle : principes généraux

publié le : 28.01.19 - mise à jour : 16.12.19

La formation professionnelle est un outil majeur à la disposition de tous les actifs : salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. Elle permet de se former tout au long de son parcours professionnel, pour développer ses compétences et accéder à l'emploi, se maintenir dans l'emploi ou encore changer d'emploi.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle. Cette loi, qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019, **modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels** afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi.

Cette nouvelle ambition se caractérise par **l'actualisation de certains dispositifs existants**, comme le compte personnel de formation (CPF), mais aussi par la **création de nouveaux dispositifs**, tel que celui dédié à la reconversion et promotion par l'alternance appelé (PRO-A), qui remplace les périodes de professionnalisation et s'insère dans un contexte de fortes mutations du marché du travail.

Par ailleurs, **une place prépondérante est donnée à l'apprentissage**. Celle-ci est favorisée par la libéralisation du marché à l'ensemble des organismes de formation qui souhaitent dispenser des actions de formation par apprentissage et pour lesquelles un niveau de financement pour chaque contrat sera assuré. D'autre part, l'apprentissage est désormais ouvert jusqu'à l'âge de 29 ans révolus.

Enfin, l'État reste le garant de la bonne utilisation des fonds publics et des fonds mutualisés dédiés à la formation professionnelle.

Quelles sont les différentes catégories d'actions concourant au développement des compétences ?

Les actions entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (article L. 6313-1 du Code du travail) sont les suivantes :

1. Les actions de formation

Ces actions de formation ont pour objet de :

- ▶ permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi ;
- ▶ favoriser **l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences**, en lien ou non avec leur poste de travail, ou **d'acquérir une qualification plus élevée** ;
- ▶ **réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises**, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de

- travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- ▶ favoriser la **mobilité professionnelle**.

2. Les bilans de compétences

Le bilan de compétences permet à son bénéficiaire **d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, en vue de définir un projet professionnel ou de formation**. Il est susceptible de précéder une action de formation.

3. Les actions permettant la validation des acquis de l'expérience

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent permettre au bénéficiaire **d'acquérir une certification professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**.

4. Les actions de formation par apprentissage

Ces actions visent à :

- ▶ **permettre à l'apprenti d'obtenir une certification professionnelle** (diplôme ou titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ▶ **dispenser aux apprentis une formation générale associée à une formation technologique et pratique**, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- ▶ **contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture** nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- ▶ **contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études** par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Comment se définit une action de formation ?

S'agissant de l'action de formation (hors bilans de compétences, VAE et apprentissage), elle se définit comme **un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel**.

Ce parcours de formation nécessite l'existence de moyens techniques et humains et de ressources pédagogiques adaptés.

L'information sur l'organisation du parcours de formation doit être rendue accessible au bénéficiaire, par le dispensateur de formation.

Quelles sont les modalités de réalisation des actions de formation ?

La réalisation des actions de formation relève de la compétence de chaque prestataire de formation.

1. Les dispositions relatives aux actions de formation financées sur fonds publics ou mutualisés

Lorsque les actions concourant au développement des compétences prévues à l'article L. 6313-1 sont financées par des fonds publics (État, régions, financeurs sous tutelle de l'État) ou mutualisés (fonds issus des contributions des entreprises), elles doivent faire l'objet **d'une convention qui prévoit :**

- ▶ l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ;
- ▶ le prix de l'action et les modalités de règlement.

Dans le cadre du contrôle de service fait, les financeurs de la formation exigeront un certificat de réalisation de la formation à établir par le prestataire. Le bénéficiaire de la formation peut être amené à faire remonter toute information aux financeurs sur le déroulement de l'action.

Les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle (Dircecte) peuvent être saisis en cas de suspicion de fraude.

2. Les dispositions spécifiques aux formations ouvertes à distance (FOAD)

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- ▶ une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- ▶ une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- ▶ des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Télécharger le guide pratique en dix points pour fournir des pistes et des méthodes pour conduire efficacement ces actions.

3. L'action de formation peut se dérouler en situation de travail

Dans le cas d'une action de formation se déroulant en situation de travail, sa mise en œuvre suppose plusieurs conditions :

- ▶ l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- ▶ la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- ▶ la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- ▶ des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Télécharger le guide « 10 questions sur les Actions de formation en situation de travail », Anact, octobre 2019.

Qui peut dispenser une action de formation ?

Une entreprise peut organiser elle-même la formation de ses salariés ou faire appel à un prestataire extérieur.

À noter : une action de formation – autre que celle organisée en interne par l'entreprise pour ses propres salariés – doit être dispensée par un organisme de formation disposant d'un numéro d'enregistrement attribué par l'administration et faisant suite au dépôt de la déclaration d'activité prévue par l'article L. 6351-1 du Code du travail.

À partir du 1^{er} janvier 2021, les prestations de formation qui seront financées par les opérateurs de compétences (OPCO), les Régions, ou encore Pôle emploi, devront être assurées obligatoirement par des organismes de formation certifiés « qualité » en application des dispositions de l'article L. 6316-1 du Code du travail.

> Consultez la fiche sur la qualité des actions de formation.

Quelles modalités de formation pour les salariés ?

L'accès des salariés aux actions de formation professionnelle peut s'effectuer :

- ▶ **À l'initiative de l'employeur**, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.
- ▶ **À l'initiative du salarié**, soit en mobilisant son compte personnel de formation, dans le cadre de projets de transition professionnelle, du bilan de compétences, de la VAE, soit sur ses fonds propres dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle.
- ▶ **Dans le cadre de l'alternance**, avec les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, **le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps de travail**. Le statut du salarié pendant la formation – c'est-à-dire sa rémunération, sa protection sociale, ses obligations à l'égard de l'employeur ou encore le mode de prise en charge des coûts de la formation – dépend du cadre juridique dans lequel il se trouve et des financements mobilisés : plan de développement des compétences, projets de transition professionnelle, validation des acquis de l'expérience (VAE), dispositif de reconversion ou promotion par alternance PRO A, mobilisation du compte personnel de formation (CPF), etc.

Par principe, le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

C'est notamment le cas pour toute action de **formation « obligatoire »** qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires (ex. : formation à la sécurité). Ces formations sont inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Par exception, et dans le cas des formations dites « **non obligatoires** », des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent prévoir un déroulement de la formation pour partie hors du temps de travail ; ces accords peuvent prévoir des contreparties pour le salarié pour ses frais de garde d'enfant.

À défaut d'accord collectif, l'accord du salarié est indispensable et doit être formalisé par écrit. Il peut être dénoncé dans un délai de 8 jours.

Quelles sont les obligations en matière de formation professionnelle qui pèsent sur l'employeur ?

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, **l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés dans les cas suivants :**

- ▶ **Tout au long de l'exécution des contrats de travail :** l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante. Sous certaines conditions, les entreprises peuvent, bénéficier d'une aide à la conception et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les coûts des conseils externes supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge par l'État.
- ▶ **À la suite de l'embauche en contrat en alternance :** l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues.
- ▶ **Lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise** prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...).
- ▶ **Si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement** de l'employeur de le former.

Dans ces cas, l'obligation de l'employeur a pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation.

Les 10 chiffres clés de la formation professionnelle



Chaque année le "Jaune budgétaire", c'est-à-dire, l'annexe au projet de loi de finances consacré à la formation professionnelle, rappelle les données clés de la formation. Nous avons sélectionné les 10 chiffres à retenir.

31,5 Milliards d'euros : c'est l'investissement total de la France en formation professionnelle. Comparé au budget de l'Education Nationale, cela représente environ la moitié : 31,5 M€ pour la FP contre 62,2 M€ pour l'EN. Cela représente aussi un peu plus de 1,6% du PIB.

13,142 Milliards d'euros : c'est la contribution des entreprises. Le budget de la formation des salariés est donc deux fois plus élevé que celui des agents des fonctions publiques (6,176 Milliards d'euros). Oui, mais les salariés sont trois fois plus nombreux (+ de 16 millions, contre + de 5 millions).

815 euros : c'est l'investissement formation par an et par salarié y compris sa masse salariale (pour les fonctions publiques c'est 1170 euros). Effectivement, il vaut mieux être fonctionnaire que salarié pour la formation. Une inégalité dont on parle rarement en formation.

13h20 : c'est le nombre d'heures moyen par salarié des entreprises de + de 10 salariés, pour les moins de 10, le "Jaune budgétaire" n'en parle pas. Il vaut peut-être mieux !

39 € / h : c'est la prise en charge moyenne par un OPCA d'une heure de formation d'un salarié d'entreprise de + de 10. Ce coût comprend les frais pédagogiques et annexe. Pour un salarié d'entreprise < 10, c'est seulement 27 € / heure, allez savoir pourquoi ?

+ 38% : c'est la progression de l'investissement de l'effort des entreprises en formation de 2002 à 2010. Pendant ce temps-là, la progression des Régions était de + 130%, de Unedic-pôle emploi et autres administrations publiques de + 45%, des ménages + 13% et de l'Etat de seulement + 4,6%. Les transferts budgétaires sont évidents, l'Etat et les ménages se retirent au profit des Régions, de Pôle Emploi et des entreprises.

48% : c'est la part de l'investissement formation des entreprises gérée par les OPCA et OPACIF. Le marché de la formation est bel et bien un marché régulé paritairement.

436 000 : c'est le nombre de personnes en apprentissage. Ce qui correspond à 295 000 nouveaux entrants. L'objectif de 500 000 du Pacte pour la compétitivité est loin d'être inatteignable.

22,7 : c'est la durée moyenne d'une action de formation prise en charge dans le cadre du DIF. C'est peut-être un peu court pour être un vrai droit à la formation.

54% : c'est le taux d'acceptation de prise en charge des demandes de CIF. Avec ce taux, on est sûr que le CIF n'est pas un vrai droit à la formation !

Marc Dennery a été élu, le 16 juin dernier, président du Groupement des acteurs et responsables de la formation. Il succède ainsi à Bruno Ladsous¹, qui a quitté ses fonctions lorsqu'il a été nommé directeur délégué du Fafiec, l'organisme paritaire collecteur agréé (Opc) de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil et des foires et salons.

Marc Dennery est un acteur engagé depuis de nombreuses années dans l'évolution du monde de la formation professionnelle. Adhérent au Garf depuis 1992, il est entré au bureau de l'association en 2003. Il occupait jusqu'alors la vice-présidence. "Le Garf représente aujourd'hui la seule association importante qui puisse à la fois fédérer les acteurs de la formation et les aider à renforcer leur légitimité au sein des entreprises", déclare le nouveau président, qui entend "défendre et promouvoir la vision résolument optimiste de la réforme de la formation professionnelle". Selon lui, "les responsables formation ont le devoir de [la] porter à bout de bras pour en faire un levier de développement de l'employabilité des salariés et de la compétitivité de l'entreprise".

D'où l'importance d'"informer, de former et de conseiller, d'une part, les salariés pour qu'ils soient des apprenants impliqués, et, d'autre part, les entreprises pour qu'elles mettent en place une ingénierie des compétences, un système de gestion des connaissances et des parcours de professionnalisation". C'est dans cette optique qu'il a souhaité "participer au développement de la mise en œuvre de la réforme" en créant, début 2005, Clava, un cabinet qui conseille les entreprises et forme les acteurs de la formation, afin de les aider à "optimiser leur investissement formation tout en préservant la qualité pédagogique et l'efficacité dans le développement des compétences".

Marc Dennery a une longue expérience de consultant-formateur, puis de responsable de formation en entreprise. Diplômé en sociologie du travail, il est entré à la Caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) du Val-d'Oise, en 1988, en qualité de "formateur en management et communication". Après avoir été consultant-formateur au cabinet de recrutement Egor, il rejoint, au début des années 1990, l'université interne du groupe Philips en tant que responsable de formation, puis la Cegos où il occupe successivement les postes de responsable "Formation des formateurs" et "Ingénierie de formation".

Nommé directeur de la formation, du développement de l'emploi et du management du groupe SFR-Cegetel en 2000, **Marc Dennery** crée Espace campus, structure de formation interne. En parallèle, il est administrateur d'Auviscom (Opc de l'audiovisuel et des télécommunications) et membre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des télécoms.

Il est l'auteur de plusieurs ouvrages méthodologiques dans le domaine, dont *Piloter un projet de formation*, *Évaluer la formation* et *Réforme de la formation professionnelle : les clés pour réussir la mise en œuvre*. Il codirige le *Guide pratique de la formation* et enseigne à l'université Lyon-II (master "Fonction formation").

Les enjeux européens de la formation professionnelle

par Guillaume · Publié 24 novembre 2017 - 12 h 42 min · Mis à jour 21 octobre 2019

La question de la formation professionnelle constitue un chantier européen porteur de forts enjeux politiques. Il concerne à la fois l'enseignement scolaire, l'enseignement et la formation professionnels, l'enseignement supérieur et la formation des adultes. Il s'applique à une large gamme de sujets qui vont de l'évolution des instruments européens de transparence et de certification à la mobilité en passant par la validation des acquis de l'expérience.

il s'agit d'investir dans des systèmes d'éducation, d'apprentissage et de formation professionnelle de qualité, ouvert à tous, et permettant une intégration et une mobilité sur le marché du travail

Dans le cadre de la **Stratégie Europe 2020**, les Lignes directrices pour l'emploi en date de 2015, établissent les principes directeurs qui doivent être mis en œuvre par les États membres dans leurs politiques en matière d'éducation, de formation professionnelle dans le cadre d'un marché du travail évolutif et d'une économie numérique. Dans une économie ouverte et en mutation, il s'agit d'investir dans des systèmes d'éducation, d'apprentissage et de formation professionnelle de qualité, ouvert à tous, et permettant une intégration et une mobilité sur le marché du travail. **Les personnes doivent pouvoir se former régulièrement non seulement pour améliorer leur compétitivité sur le marché du travail mais également pour être des citoyens bien informés et plus engagés.** Une attention particulière doit être portée sur les compétences clé dont les compétences numériques et sur le développement des compétences transversales.

- Le guide des compétences transversales de l'agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (AEFA)
- Qu'est-ce qu'une compétence transversale ?

Le Skills Agenda pour l'Europe

Dans ce contexte, la Commission (DG emploi) a lancé en juin 2016, une initiative « *une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe* » (Skills Agenda)

Ce nouveau rapport du Parlement européen présente une proposition de résolution sur une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe. Cette proposition expose successivement :

- Comment développer des compétences pour la vie et des compétences pour l'emploi ;
- Le rôle de l'éducation dans la lutte contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté ;
- Stimuler les perspectives de formation tout au long de la vie ;
- Renforcer les liens entre éducation et emploi ;
- Le rôle clé de l'apprentissage non formel et informel ;

- Renforcer les compétences en matière numérique et entrepreneuriale et en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques ;
- Moderniser l'Education et la formation professionnelle et valoriser la formation par le travail ;
- Le rôle des enseignants et des formateurs ;
- Les défis et recommandations.

Rapport « *une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe* »

Ce rapport qui invite les États membres à **améliorer la qualité des compétences et leur adéquation aux besoins du marché du travail**. Elle comprend les trois priorités suivantes :

- Améliorer la qualité et la pertinence de l'acquisition des compétences, qui a déjà abouti à une recommandation du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences de nouvelles perspectives pour les adultes ;
- Renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et des qualifications qui s'est déjà traduit par la recommandation du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie, par le lancement d'un outil sur le profilage des compétences des ressortissants de pays tiers ;
- Améliorer la veille stratégique sur les besoins de compétences, documentation et choix de carrière éclairés.

D'ici 2018 sont notamment prévus : une proposition visant à revoir les **compétences clé** (4e trimestre 2017), une éventuelle révision du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (CERAQ) et du système européen de crédit d'apprentissages (ECVET) pour l'enseignement et la formation professionnels, une initiative en faveur des compétences et des emplois numériques (fin 2016), une proposition relative à la révision du cadre EUROPASS et une initiative concernant le suivi des diplômés.

Par ailleurs le rythme des travaux en cours s'accélère dont la promotion de toutes les **possibilités d'apprentissage par le travail et sur le lieu de travail avec la validation de l'apprentissage non formel et informel**, le soutien accru à la mobilité des apprenants et la poursuite des efforts de modernisation avec le soutien aux enseignants et aux formateurs. Cette priorité accordée par l'Union européenne aux thématiques de la formation professionnelle et de **l'apprentissage tout au long de la vie**, a été renforcée en 2017 à l'occasion de la publication de la proposition de Socle des droits sociaux le 26 avril 2017.

Cette proposition intègre une Recommandation de la Commission européenne et une proclamation institutionnelle composée de 20 principes, dont le premier principe consacre le droit de

« toute personne à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail ».

Enfin, les recommandations adressées à la France dans le cadre de l'exercice du Semestre européen 2017, s'inscrivent dans la continuité des recommandations de l'exercice 2016 qui étaient centrées sur l'amélioration des systèmes de formation professionnelle et

d'apprentissage. Elles s'attachent plus particulièrement à la formation des demandeurs d'emploi, des travailleurs peu qualifiés et des PME.

La promotion de la mobilité des jeunes à des fins de formation

Un ensemble d'initiatives menées au niveau européen et au niveau national visent à renforcer la mobilité européenne des apprentis.

La ministre du travail a adressé une lettre de mission à M. Jean Arthuis, ancien ministre et député européen, pour **identifier les freins à la mobilité** à partir des expérimentations menées et des propositions en cours de l'IGAS, dans **l'objectif de porter à 15 000 le nombre d'apprentis mobiles d'ici 2022**. Des propositions sont attendues en particulier sur l'adaptation du cadre juridique, des référentiels et des outils pédagogiques et sur la valorisation de la mobilité.

Extrait du PLF 2018 Formation professionnelle LES ORIENTATIONS, CRÉDITS ET LOIS DE FINANCES

Europe et formation professionnelle : le palmarès impossible

Management de la Formation le 11 décembre 2018 Gestion de la formation

Au tout début de cette année, nous entamions un tour d'Europe des systèmes de formation professionnelle, à travers une série d'articles et d'interviews. 11 mois et 8 pays plus tard, force est de constater qu'il n'est pas facile de comparer ces systèmes entre eux... Les différences sont grandes et inhérentes aux modèles de sociétés respectifs. Nous nous sommes essayés à l'exercice, en regardant rapidement trois principaux points : qui paie ? Qui se forme ? Comment ? Pour le reste, nous vous renvoyons aux articles eux-mêmes !

Notre tour d'Europe, entamé en janvier 2018, nous a déjà emmenés dans les pays suivants :

- Allemagne
- Royaume-Uni
- Espagne
- Belgique
- Portugal
- Scandinavie: Danemark, Suède, Norvège.

Qui finance la formation professionnelle ?

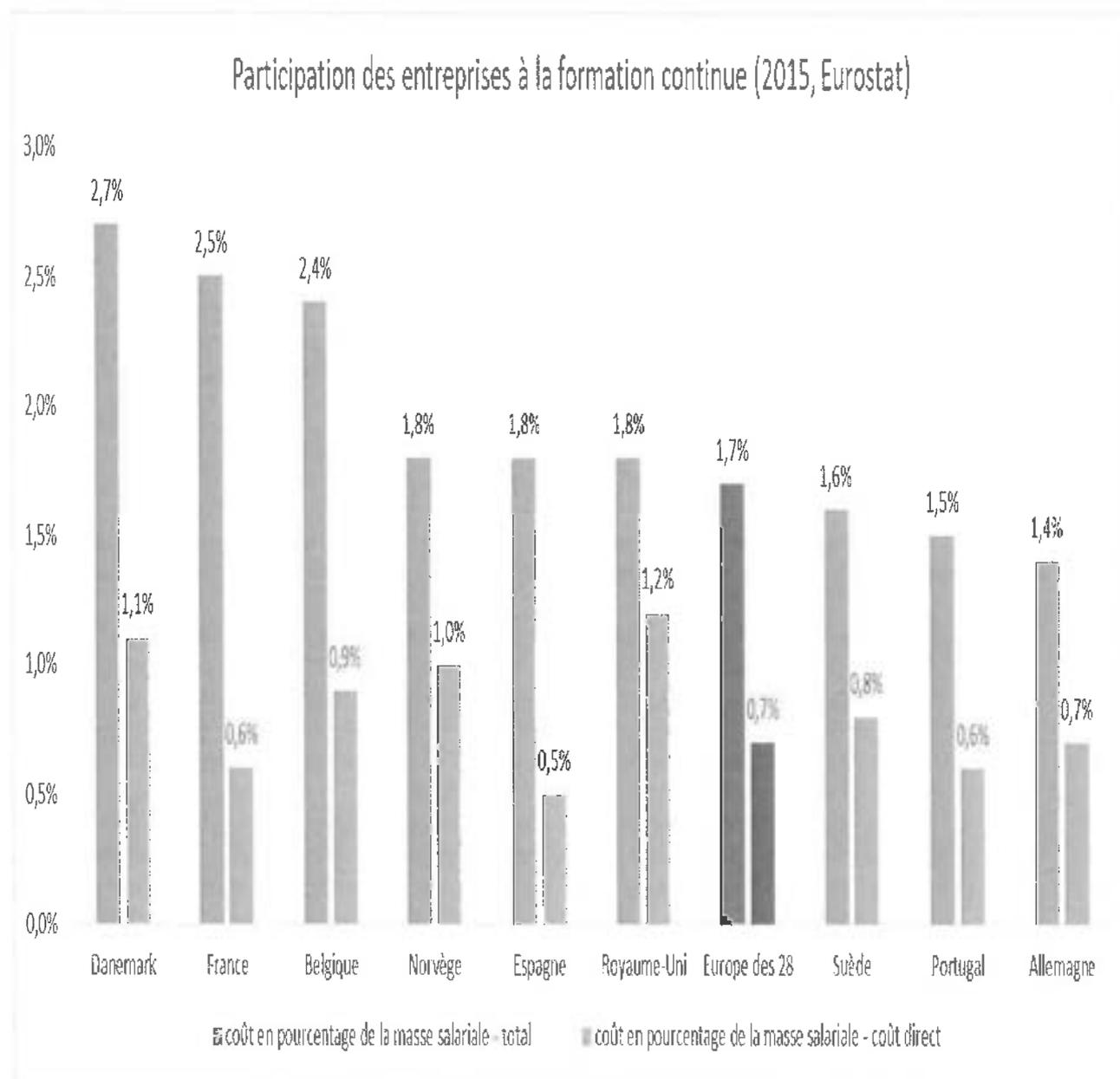
Dans la plupart des pays étudiés, l'entreprise apparaît comme le principal financeur de la formation professionnelle, soit directement, soit par le biais de systèmes de mutualisation.

- L'entreprise aux premières loges : En Allemagne, au Royaume-Uni, en Norvège, la formation professionnelle continue est peu régulée, et largement financée par les entreprises, avec une participation importante des salariés. Au Portugal, il existe une régulation de principe (35 heures de formation par an et par salarié obligatoires), mais qui semble appliquée de façon assez souple. En pratique, c'est également l'entreprise qui finance la formation en direct, pour l'essentiel. Dans ces 4 pays, il existe également des aides publiques au financement de la formation, mais dans des proportions limitées.
- Les systèmes mutualisés : en France, en Espagne, en Belgique, à divers degrés, les partenaires sociaux et l'Etat jouent un rôle important dans le système de formation professionnelle. En Belgique et en Espagne, il existe des mécanismes d'obligation de dépense, comme en France avant la réforme de 2014 : les entreprises versent une contribution, qu'ils peuvent récupérer en frais de formation. En Espagne, c'est une contribution unique qui s'applique à toutes les entreprises ; en Belgique, c'est une contribution assez basse, fixée par branche, et l'obligation s'exprime en nombre de jours de formation par salariés.
- Les systèmes publics : en Suède et au Danemark, l'Etat intervient de façon importante dans le financement de la formation professionnelle continue, par le biais de formations

courtes conçues par les partenaires sociaux au Danemark et des « écoles populaires » en Suède.

Au total, les entreprises danoises, françaises et belges sont celles qui consacrent la part la plus importante de leur masse salariale à la formation continue, tous frais confondus. Si on se limite aux frais pédagogiques, le Royaume-Uni, le Danemark et la Norvège arrivent en tête. L'Allemagne et le Portugal sont en queue de peloton pour les achats de formation par les entreprises, avec l'Espagne (pour les coûts pédagogiques) et la Suède (grâce à l'investissement de l'Etat).

La France, l'Espagne et le Danemark sont les seuls pays à faire transiter une part significative des financements par des fonds mutualisés (respectivement 0,8%, 0,3% et 0,4% de la masse salariale). Hormis en Belgique et au Royaume-Uni (0,1%), ce système est absent ailleurs.



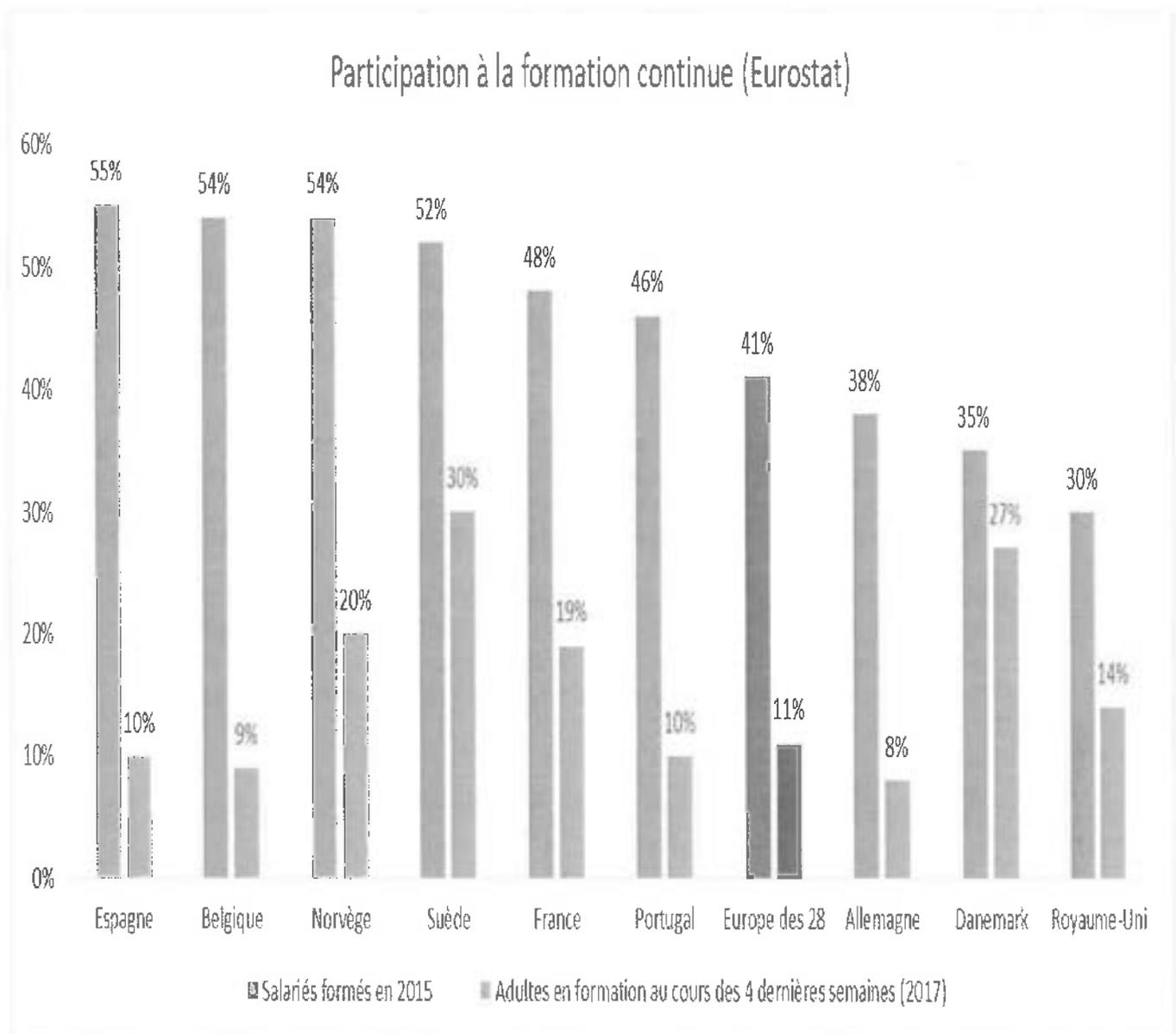
Qui se forme ?

Il y a deux façons de mesurer l'accès à la formation continue : en regardant la part des salariés qui se forment dans le cadre de l'entreprise ; et en mesurant la part des adultes en formation. Eurostat donne la première de ces données sur un an, la seconde sur les 4 dernières semaines. On ne peut donc pas directement les comparer, mais la différence des deux palmarès est instructive.

L'Espagne et la Belgique, qui pratiquent tous deux une forme d'obligation de formation, sont les pays où les salariés sont les plus nombreux à être formés. Mais on les retrouve en queue de peloton pour la participation des adultes à la formation continue, avec l'Allemagne.

Les pays scandinaves, en revanche, sont ceux qui forment le plus les adultes. Le Danemark se distingue cependant des deux autres par un faible taux de formation des salariés. Un résultat surprenant au regard de l'investissement consenti par les entreprises danoises. Sans doute le million de participants à l'AMU (formations métier courtes financées par l'Etat et, dans une moindre mesure, l'entreprise) n'apparaît-il pas dans la catégorie « formation des salariés ».

L'Allemagne et le Royaume-Uni figurent comme les mauvais élèves de la classe à en croire les données Eurostat. La lecture des profils que nous avons consacrés à ces pays devrait nuancer ce constat : la formation informelle, importante dans ces deux pays, peut passer sous le radar des statistiques ; et les Britanniques s'avèrent plutôt satisfaits de leur système.

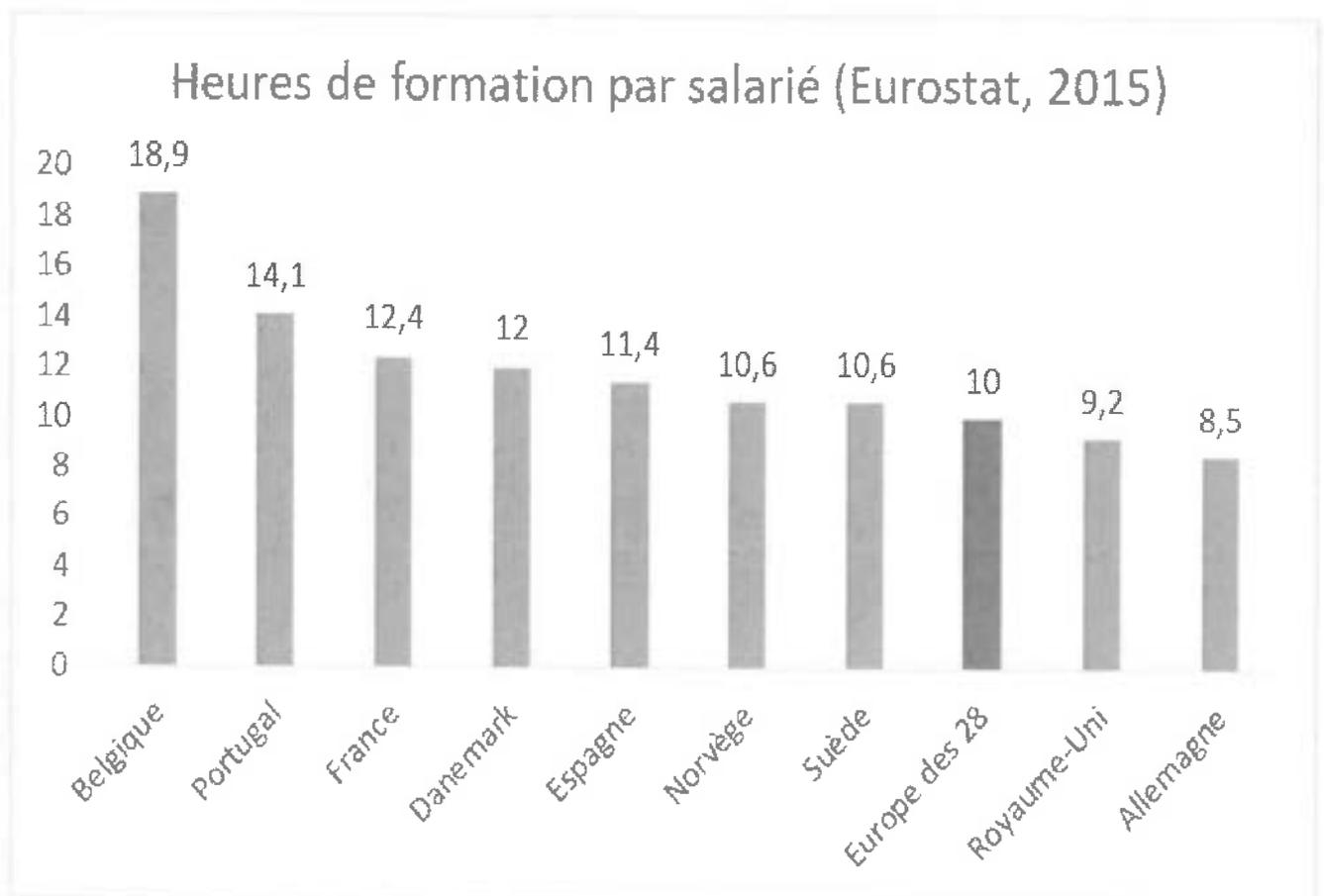


Comment se forment les salariés ?

Sans entrer dans le détail des modalités pédagogiques privilégiées par les salariés des différents pays (on sait par exemple que les Britanniques et les Espagnols recourent beaucoup au digital et au distanciel, les Français et les Portugais étant plutôt en retard), nous évoquerons deux chiffres :

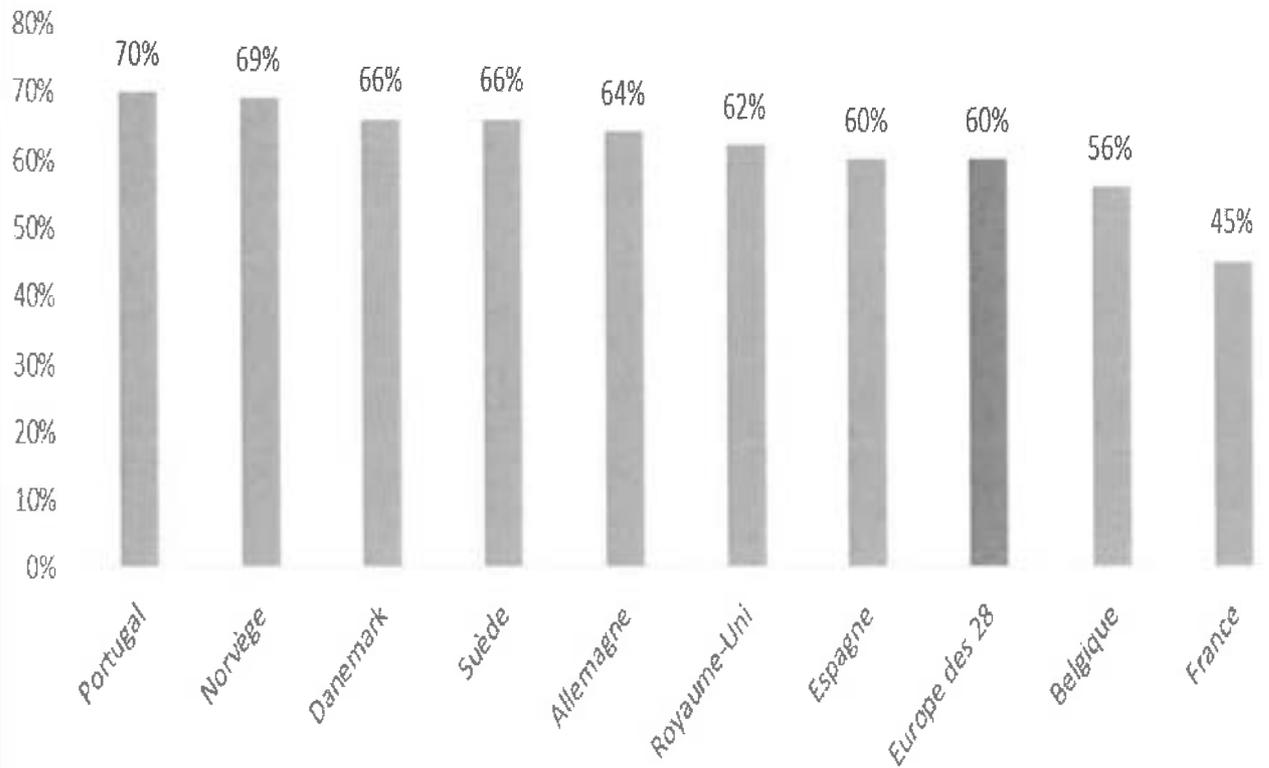
- Le nombre d'heures de formation par salarié : à ce jeu, les Belges arrivent largement en tête, avec presque 19 heures par salarié, contre une moyenne européenne de 10 heures. Ils sont suivis par les Portugais, avec un peu plus de 14 heures. Ces deux pays se caractérisent par des obligations de formation exprimées en temps : 35 heures annuelles par salarié au Portugal, et un nombre de jours différent suivant les conventions collectives en Belgique (avec un objectif global théorique de 5 jours). La France occupe la 3^e marche du podium, suivie par le Danemark, en cohérence avec la forte participation des entreprises à la formation continue dans ces pays.

Le Royaume-Uni et l'Allemagne, là encore, arrivent derniers, ce qui s'explique par des marchés largement dérégulés et un recours important aux formations informelles.



- Deuxième focus : quelle est la part des formations en interne dans le temps total de formation ? Le Portugal et les trois pays scandinaves sont les plus friands de cette modalité. Au total, les différents pays s'éloignent peu de la moyenne européenne de 60%, avec une exception notable : la France ! Les entreprises françaises forment volontiers ailleurs que chez elles, avec seulement 45% de formations en interne.

Part des formations en interne (en % du temps total de formation)
(2015, Eurostat)



La France et le Royaume-Uni se rejoignent cependant sur un point : la part des formations obligatoires en santé et sécurité y est la plus élevée (respectivement 25,7% et 27,7% du temps de formation, pour 23,7% en moyenne européenne).

Chômage : des règles qui changent au 1er novembre 2019

Publié le 05 novembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Durée minimale de travail, rechargement des droits, réduction de l'indemnité en fonction des revenus, démission, indépendants... La réforme de l'assurance chômage prévoit un certain nombre de nouveautés à partir du 1^{er} novembre 2019. Le point avec *Service-public.fr*.

Principales nouveautés prévues au 1^{er} novembre 2019 :

- **Durée minimale de travail**
Pour avoir droit au chômage, il faudra avoir travaillé 130 jours (910 heures soit 6 mois) sur les 24 derniers mois (contre 4 mois sur les 28 derniers mois jusqu'à présent).
- **Rechargement des droits**
Le seuil minimum sera porté à 6 mois (contre 1 mois à ce jour). Il faudra avoir travaillé 6 mois pour bénéficier du rechargement de ses droits.
- **Réduction de l'indemnité en fonction des revenus**
Les salariés ayant des revenus supérieurs à 4 500 € bruts par mois subiront une réduction de leur indemnité de 30 % à partir du 7^e mois avec un plancher fixé à 2 261 € nets par mois.
- **Démission**
Les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise pourront bénéficier de l'assurance chômage en cas de démission pour réaliser un projet professionnel.
- **Indépendants**
Les travailleurs indépendants pourront toucher, sous certaines conditions (notamment des revenus antérieurs d'au moins 10 000 € par an sur les deux années précédentes), une indemnisation de 800 € par mois pendant 6 mois.

D'autres mesures concernant la réforme de l'assurance chômage entreront en vigueur plus tardivement. Il s'agit par exemple :

- de la mise en place au 1^{er} janvier 2020 d'accompagnements spécifiques pour les nouveaux inscrits à Pôle emploi mais aussi pour les travailleurs précaires (alternance ou cumul prolongés entre contrats courts et chômage) ;
- du nouveau mode de calcul des indemnités chômage calculées, à partir du 1^{er} avril 2020, non plus sur les seuls jours travaillés mais sur le revenu mensuel du travail.

Pour en savoir plus, vous pouvez aussi consulter [les questions-réponses sur la réforme de l'assurance chômage](#) mis en ligne par les services de l'Unédic.

Textes de référence

- [Décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage](#)
- [Décret du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi](#)
- [Décret du 30 octobre 2019 modifiant le décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage](#)

Assurance chômage: le système français est-il vraiment l'un des plus généreux d'Europe?

OCDE - 2019

Quand on compare les systèmes d'assurance chômage en vigueur dans l'UE, il apparaît qu'en France les demandeurs d'emplois ne sont pas les mieux indemnisés d'Europe. En revanche, la France figure parmi les pays où la durée d'indemnisation est la plus importante.

Le gouvernement a levé le voile ce mardi sur sa réforme de l'assurance chômage. Une réforme qui doit, selon le Premier ministre, permettre d'économiser 3,4 milliards d'euros sur deux ans. Pour justifier les mesures annoncées, Edouard Philippe a mis en avant le fait qu'aujourd'hui les demandeurs d'emplois bénéficient, en France, d'un des systèmes les plus favorables de l'OCDE. Ce n'est pas faux, même s'il convient de nuancer. Tour d'horizon.

Montant des allocations : la France dans la moyenne

En France, pour le moment, le montant de l'allocation chômage est calculé à partir du ou des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois. Un demandeur d'emploi qui a suffisamment cotisé pour toucher une indemnité perçoit dans la majorité des cas 57% de son salaire brut. Cette allocation peut néanmoins atteindre 75% du salaire brut antérieur s'il a fait l'objet d'un licenciement économique.

Ce niveau d'indemnisation est similaire à l'Allemagne (entre 60% et 67%), l'Espagne (entre 50% et 70%), l'Italie (entre 60% et 75%), la Belgique (entre 60% et 65% la première année) ou encore le Portugal (65%). Mais d'autres pays européens se montrent encore plus généreux: Danemark (90%), Luxembourg (entre 80% et 87%) et Pays-Bas (entre 70% et 75%).

Au Royaume-Uni et en Irlande, le montant de l'allocation est forfaitaire. Et il est peu élevé: 65 ou 82 euros par semaine au Royaume-Uni et jusqu'à 203 euros par semaine en Irlande.

Plafond: la France championne

Avec une allocation maximale de 7650 euros par mois, la France est la championne européenne de la catégorie. Mais les demandeurs d'emplois atteignant ce plafond son très peu nombreux. Selon l'Unédic, ils représentent seulement 0,05% des chômeurs indemnisés.

Les Pays-Bas arrivent en deuxième position avec un plafond fixé à 6479 euros, suivis par le Luxembourg (4996 euros) et l'Allemagne (4355 euros). Le plafond est fixé à 2619 euros en Belgique et à 2495 euros au Danemark. En bas du classement, on retrouve l'Espagne (1412 euros), l'Italie (1314 euros) et le Portugal (1072 euros).

La dégressivité, un principe appliqué dans quelques pays

La réforme décidée par le gouvernement prévoit, dès le 1er janvier 2020, de réduire de 30% à partir du septième mois de chômage, le niveau des allocations perçues par ceux qui gagnaient plus de 4500 euros brut par mois avant de perdre leur emploi. D'autres pays appliquent aujourd'hui une dégressivité des allocations. Mais cette baisse programmée s'applique à tous les demandeurs d'emplois. En Espagne, l'indemnité passe de 70% à 50% du salaire brut au bout de six mois. En Belgique, le taux est ramené de 65% à 60% au bout de trois mois, puis à 55% après un an. En Italie, il baisse de 3 points par mois à partir de 90 jours.

Durée d'indemnisation: la France parmi les pays les plus généreux

En France, les demandeurs d'emplois peuvent toucher des allocations pendant deux ans (jusqu'à trois ans s'ils sont âgés de plus de 55 ans). La durée maximale d'indemnisation est identique en Espagne, en Italie et au Danemark. Elle est plus longue aux Pays-Bas (38 mois). Et elle est en principe illimitée en Belgique. De nombreux pays européens sont donc moins généreux que la France: Portugal (18 mois maximum), Allemagne et Luxembourg (12 mois), Irlande (9 mois) et Royaume-Uni (6 mois).

Cotisations chômage: les employeurs français parmi les plus ponctionnés

Avant même l'instauration, l'an prochain, du principe du bonus-malus pour ceux qui abusent des contrats courts et des CDD, dans certains secteurs, les employeurs français figurent déjà parmi ceux qui, en Europe, sont le plus mis directement à contribution pour financer l'indemnisation du chômage. Ils versent 4% de la rémunération brute sur tous les salaires inférieurs à quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 13.500 euros. Les salariés, eux, ne paient plus rien depuis le 1er octobre. L'assurance chômage espagnole impose un niveau plus élevé de prélèvement sur les salaires (7%), mais elle coûte bien moins chère aux patrons et aux salariés en Allemagne (3% du brut), aux Pays-Bas (2,2% en moyenne) et en Italie (1,61%).

Amélioration durable sur le front de l'emploi

Si le chômage reste massif, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité a baissé de 3,3 % en 2019

L'actualité sociale n'est pas toujours synonyme de contrariété pour le gouvernement. Alors que sa réforme des retraites continue d'alimenter la défiance et des mouvements de contestation dans la rue, les derniers chiffres du chômage, diffusés lundi 27 janvier par le ministère du travail, viennent de lui accorder un motif de réjouissance. En 2019, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité (catégorie A) a, en effet, reculé de près de 121 000 (soit 3,3 %) sur l'ensemble du territoire (outre-mer compris, sauf Mayotte), tout en restant massif (près de 3 554 millions de personnes concernées). Un repli d'une ampleur inédite depuis 2007. Il s'agit d'un signal d'espoir concret (et important) qui montre qu'il n'y a pas de fatalité, a réagi, lundi, Muriel Poitevin, la ministre du travail lors d'un déplacement dans l'Essonne.

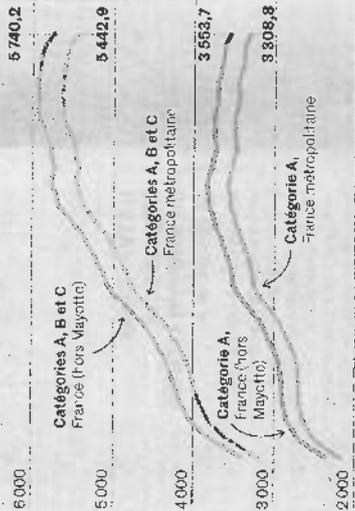
L'amélioration est tangible dans toutes les tranches d'âge, mais ce sont les inscrits à Pôle emploi de 25 à 49 ans qui en profitent le plus : + 4 % pour ceux relevant de la catégorie A dans l'Hexagone. La tendance est également favorable — quoique moins éclatante — pour les seniors (- 2,1 % en un an) et pour les jeunes (- 1,4 %).

Fait inédit depuis 2008, les personnes qui recherchent un poste tout en étant déjà en activité (catégories B et C) votent leurs effectifs se réduire, de près de 2,5 % sur l'ensemble de la France. Une évolution qui peut être interprétée comme un léger amoindrissement de la précarité dans le monde du travail. Les données récemment publiées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale semblent accrédiéter cette thèse : le nombre de contrats à durée indéterminée a progressé de 2,2 % entre le dernier trimestre 2018 et les trois derniers mois de 2019, tandis que les contrats à durée déterminée de moins d'un mois se sont stabilisés, durant le second semestre de l'année 2019.

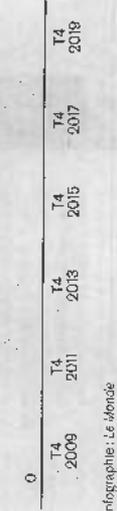
Autre indicateur, plutôt encourageant : le nombre de personnes qui sont inscrites à Pôle emploi

L'amélioration est tangible dans toutes les tranches d'âge, mais ce sont les inscrits à Pôle emploi de 25 à 49 ans qui en profitent le plus

Une courbe qui s'inflechit progressivement
Evolution du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A et A, B, C, en milliers

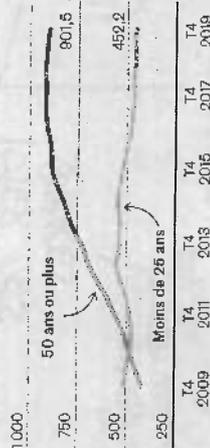


Catégorie A : demandeurs d'emploi tous de rechercher un emploi, sans emploi, sans activité réduite courte (de 78 heures ou moins sur un mois)
Catégorie B : demandeurs d'emploi tous de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins sur un mois)
Catégorie C : demandeurs d'emploi tous de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures sur un mois)



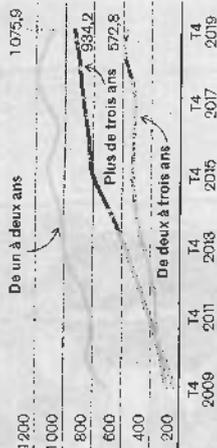
Une amélioration pour les jeunes

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi selon l'âge en catégorie A, en France métropolitaine, en milliers



Les chômeurs longue durée plus nombreux

Evolution des demandeurs d'emploi depuis un an ou plus en catégories A, B, et C, en France métropolitaine, en milliers



Sources : Pôle emploi - Dares, INSEE

par rapport à l'exercice précédent, décrypte Gilbert Certe, professeur d'économie associé à l'université d'Aix-Marseille. On dit que la croissance s'est enclenchée en emplois. La France n'est pas la seule à vivre une telle situation mais elle est particulièrement touchée, au sein des pays développés.

Classe de en panne douce
La politique de l'offre, conduite sous le quinquennat Hollande et prolongée depuis l'élection de Emmanuel Macron, a très certainement joué un rôle. « Les exonérations de cotisations sur les salaires compris entre 1 et 1,6 smic correspondent à des métiers souvent peu qualifiés, pour lesquels les gains potentiels de productivité sont faibles », souligne Bruno Ducoudré, en citant, par exemple, le secteur

de l'aide à la personne et celui du commerce. En outre, la transformation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en baisse durable de cotisations a peut-être eu une incidence également : « Le CICE était perçu par les chefs d'entreprise comme une mesure d'ordre fiscale qui n'avait pas à guider leur choix de recrutement, alors que la diminution des cotisations allège le coût du travail et pèse en faveur des décisions d'embauche », explique Bruno Ducoudré.

Si les employeurs ont étoffé leur main-d'œuvre en 2019, on peut aussi y déceler l'effet des « ordonnances de septembre 2017, qui ont annulé les relations de travail et permis aux entreprises d'adapter leurs effectifs plus facilement », considère Gilbert Certe. En d'autres termes, « la peur de l'em-

bauche a été levée ». Enfin, « le durcissement des règles pour bénéficier de l'assurance-chômage, à partir du 1^{er} novembre 2019, a pu aussi avoir un impact sur le nombre de demandeurs d'emploi, celui-ci ayant fortement baissé en fin d'année dernière », ajoute Bruno Ducoudré. Une hypothèse qualifiée de « peu probable a priori », à la direction générale de Pôle emploi car la décre du chômage était déjà « bien engagée avant l'entrée en vigueur de la réforme ».

En 2020, le taux de chômage, qui était de 8,6 % au troisième trimestre sur l'ensemble du territoire, devrait poursuivre sa glissade sur une pente douce, pour atteindre « 8,2 % au printemps 2020 », d'après la dernière note de conjoncture de l'Insee diffusée à la mi-décembre 2019. Une évolu-

BERTRAND BISSUEL

Femmes-hommes : diplômes et salaires

Le salaire augmente avec le diplôme. Les femmes sont plus diplômées que les hommes, et pourtant elles gagnent moins. Cherchez l'erreur. Pourquoi la logique générale ne s'applique-t-elle pas aux écarts de salaires entre femmes et hommes ? Éléments de réponse par Nicole et Jean Gadrey, respectivement sociologue et économiste.

Premier constat : les niveaux de salaire dépendent fortement du diplôme. Les personnes très peu diplômées, sorties depuis un à quatre ans du système éducatif, touchent en moyenne moins de 1 000 euros de salaire net par mois, contre environ 1 800 euros pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur long, selon les données 2014 de l'Insee, tous temps de travail confondus.

Deuxième constat : parmi la population en emploi, les femmes sont plus diplômées que les hommes. 27,1 % des femmes, contre seulement 21,6 % des hommes, ont un diplôme de niveau bac + 3 et plus, comme l'indiquent les données 2013 de l'enquête Conditions de travail du ministère du Travail. À l'inverse, 49 % des hommes, et seulement 38,8 % des femmes, n'ont pas de diplôme ou sont titulaires au maximum d'un CEP, Brevet, CAP ou BEP.

Le diplôme selon le sexe Unité : %

	Hommes	Femmes
Brevet et moins	18,2	15,8
CAP-BEP	30,8	23,0
Bac	16,9	18,6
Bac + 2	12,4	15,6
Bac + 3 et plus	21,6	27,1
Ensemble	100	100

Source : ministère du Travail - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

Conclusion : les niveaux de salaire des femmes devraient être supérieurs à ceux des hommes. Or, ils sont nettement inférieurs. Où est l'erreur ? Le premier constat n'est pas faux, mais il fait l'impasse sur le fait suivant : le lien entre le niveau de diplôme et les revenus du travail est très différent pour les femmes et pour les hommes. En moyenne, pour l'ensemble des actifs occupés, les revenus du travail des hommes sont supérieurs de 34,3 % à ceux des femmes. Mais en réalité, pour presque tous les niveaux de diplôme, à l'exception du bac, les hommes touchent plus que les femmes, et même jusqu'à 46,2 % pour les personnes les plus diplômées (mais aussi 41,4 % pour les personnes les moins diplômées).

	Hommes	Femmes	Les hommes touchent... % de plus que les femmes
Brevet et moins	1 598	1 130	41,4
CAP-BEP	1 718	1 260	36,3
Bac	1 870	1 403	33,3
Bac + 2	2 369	1 677	41,2
Bac + 3 et plus	3 148	2 153	46,2
Ensemble	2 112	1 573	34,3

Revenus mensuels nets moyens, salariés et non-salariés, tous temps de travail confondus.
Source : ministère du Travail - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

Comment expliquer un tel écart ? Tout d'abord par l'effet du temps partiel. Une partie beaucoup plus grande de femmes n'occupe pas de temps plein et perçoit donc un salaire inférieur. Ensuite, par la spécialité du diplôme obtenu : même si elles sont plus diplômées, les femmes s'orientent plus souvent vers des filières qui conduisent à des secteurs où les rémunérations sont moindres. Même si le niveau scolaire des jeunes filles s'est élevé, la société et le monde du travail demeurent profondément marqués par la question du genre. Aux femmes l'orientation vers des filières moins rémunératrices et le temps partiel subi.

Les données précédentes sont souvent occultées, alors qu'elles reflètent une source majeure des inégalités salariales entre hommes et femmes, à savoir la très inégale valorisation de leurs diplômes sur le marché du travail. À niveau de diplôme comparable, on ne confie pas les mêmes responsabilités aux femmes qu'aux hommes, comme le montre le tableau ci-dessous. Au niveau bac + 3 et plus, 62,2 % des hommes, mais seulement 35,9 % des femmes, occupent un emploi de cadre supérieur.

Emplois de cadres supérieurs selon le sexe et le diplôme
Unité : %

	Hommes	Femmes
Brevet et moins	2,9	1,1
CAP-BEP	3,1	1,8
Bac	8,8	5,4
Bac + 2	23,4	8,6
Bac + 3 et plus	62,2	35,9
Ensemble	19,3	12,6

Source : ministère du Travail - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

Les raisons d'une part importante des inégalités salariales sont donc oubliées. La méthode « toutes choses égales par ailleurs » (à poste, âge, ancienneté, secteur, temps de travail... équivalents), utilisée souvent pour mesurer les écarts de salaire, fait tomber un voile sur ce qui se passe avant : l'orientation des filles vers des filières moins rémunératrices, le temps partiel contraint, et le fait qu'un même niveau de diplôme ne donne pas un même salaire selon que l'on soit une fille ou un garçon.

Prendre en compte notamment ce « rendement » différent du niveau de diplôme pour les femmes et pour les hommes est nécessaire pour évaluer l'ampleur des inégalités salariales, aussi bien pour les femmes les plus diplômées que pour les moins diplômées. Mais c'est aussi nécessaire pour construire des politiques publiques et des pratiques d'entreprises en faveur de l'égalité salariale. La plupart des propositions, émanant d'instances très diverses, parlent de « sensibilisation et de formation à l'égalité », de « mixité des formations et des emplois », de « conciliation entre famille et travail », de « rattrapage salarial », etc., mais oublient la question des liens entre formation et emploi. Au cœur des inégalités salariales, la question de la valorisation différentielle des niveaux de formation pour les femmes et pour les hommes devrait enfin trouver sa place, en particulier au niveau de l'orientation professionnelle, des politiques d'emploi et des pratiques d'embauche et de promotion des entreprises.

Nicole et Jean Gadrey – Observatoire des inégalités

Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes en Europe

Données 24 mai 2019

Les femmes touchent en moyenne des salaires inférieurs de 16 % à ceux des hommes en Europe. Un écart qui atteint 21 % en Allemagne et en République tchèque, contre 5 % en Italie et 3,5 % en Roumanie.

En moyenne, les femmes gagnent 16 % de moins que les hommes en Europe, selon les données 2017 de l'institut statistique européen Eurostat [1]. Cet écart est le plus élevé en République tchèque (21,1 %) et en Allemagne (21,0 %). La France se place juste en-dessous de la moyenne européenne, au même niveau que les Pays-Bas et l'Espagne : les femmes gagnent en moyenne 15,4 % de moins que les hommes.

Ces données doivent être considérées avec de très grandes précautions. Considérer que l'écart est en Allemagne quatre fois supérieur à ce qu'il est en Italie est pour le moins étrange. Eurostat ne donne aucune explication claire sur les différences de méthodologie des enquêtes qui pourraient expliquer les écarts entre certains pays. L'organisme affiche par exemple sur son site une égalité entre les salaires femmes/hommes italiens pour des temps complets, ce qui paraît difficilement crédible.

Les données concernant les évolutions des inégalités de salaire semblent plus intéressantes à analyser même si, là aussi, les pays modifient leurs méthodes au fil du temps. Depuis 2010, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes se sont très peu réduits en Europe : une baisse de seulement 1,1 point de pourcentage sur la période (17,1 % en 2010 contre 16 % en 2017). Dans certains pays, comme la Croatie et le Portugal, les écarts s'accroissent, à moins que là aussi l'écart résulte d'un changement de méthode entre-temps. À l'opposé, la Roumanie, la Belgique et l'Autriche affichent des inégalités de salaire en baisse de l'ordre de quatre à cinq points de pourcentage entre 2010 et 2017.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe Les femmes gagnent ... % de moins que les hommes

	2010	2017	Évolution (en points de %)
République tchèque	21,6	21,1	- 0,5
Allemagne	22,3	21,0	- 1,3
Royaume-Uni	23,3	20,8	- 2,5
Autriche	24,0	19,9	- 4,1
Slovaquie	19,6	19,8	0,2
Suisse	17,8	17,0	- 0,8
Finlande	20,3	16,7	- 3,6
Portugal	12,8	16,3	3,5
Union européenne	17,1	16,0	- 1,1

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe
Les femmes gagnent ... % de moins que les hommes

	2010	2017	Évolution (en points de %)
France	15,6	15,4	- 0,2
Pays-Bas	17,8	15,2	- 2,6
Espagne	16,2	15,1	- 1,1
Danemark	17,1	14,7	- 2,4
Norvège	16,1	14,3	- 1,8
Hongrie	17,6	14,2	- 3,4
Irlande	13,9	13,9	0,0
Bulgarie	13,0	13,6	0,6
Suède	15,4	12,6	- 2,8
Grèce	15,0	12,5	- 2,5
Croatie	5,7	11,6	5,9
Pologne	4,5	7,2	2,7
Belgique	10,2	6,0	- 4,2
Italie	5,3	5,0	- 0,3
Roumanie	8,8	3,5	- 5,3

Données 2016 pour la Grèce et l'Irlande. Calcul de l'écart de rémunération : différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes salariés, en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes. Salariés de l'industrie, de la construction et des services (hors services publics). Lecture : en République tchèque, le salaire horaire brut moyen des femmes est inférieur de 21,1 % au salaire horaire brut moyen des hommes en 2017. Source : Eurostat - © Observatoire des inégalités

[1] L'écart de rémunération publié par Eurostat représente la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes salariés, en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes.