



**Circulaire du 4 février 2019 relative au déploiement du plan
10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion
professionnelle**



Bref rappel de la situation de l'emploi en M&M



Evolution de la demande d'emploi en Meurthe et Moselle

Taux de chômage *(4^{ème} trim. 2018)*

8,4 points ⇒ évol. an : - **0,4 %**

Femmes *(1^{er} trim. 2019)*

16 650 cat. A ⇒ évol. an : - **3,8 %**

28 030 cat. ABC ⇒ évol. an : - **1,9 %**

Demande d'Emploi *(1^{er} trim. 2019)*

35 480 cat. A ⇒ évol. an : - **5,5%**

56 490 cat. ABC ⇒ évol. an : - **3,7%**

Seniors *(1^{er} trim. 2019)*

9 470 cat. A ⇒ évol. an : - **2,2 %**

14 100 cat. ABC ⇒ évol. an : **+ 0,6%**

Jeunes *(1^{er} trim. 2019)*

4 810 cat. A ⇒ évol. an : - **8,2 %**

7 430 cat. ABC ⇒ évol. an : - **6,5 %**

Chômeurs Longue Durée *(1^{er} trim. 2019)*

28 150 cat. ABC ⇒ évol. an : - **1,0 %**

Part des CLD : 49,8%

BRSA : 8 331 cat. A ⇒ 22,8% de la DEFM et 9489 cat. ABC ⇒ 16,7% de la DEFM

DELD (2 ans et +) : 16 599 cat. ABC ⇒ 29.1% de la DEFM

Résidents en QPV : 4635 cat A ⇒ 12,7% de la DEFM et 6597 cat ABC ⇒ 11.6% de la DEFM

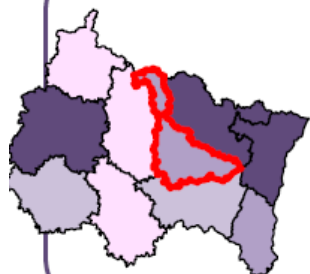


Evolution des effectifs salariés en Meurthe et Moselle

Effectifs salariés (4^{ème} trim. 2018) : **240 717 salariés** ⇒ évol. an : **-0,1%**

- **Agriculture** : **1 690 salariés** ⇒ évol. an : **+2,2%**
- **Industrie** : **26 337 salariés** ⇒ évol. an : **-1,3%**
- **Construction** : **12 049 salariés** ⇒ évol. an : **+ 0,9 %**
- **Tertiaire marchand** (hors intérim) : **97 011 salariés** ⇒ évol. an : **-0,2%**
- **Intérim** : **5 974 salariés** ⇒ évol. an : **-2,6%**
- **Tertiaire non marchand** (hors intérim) : **98 037 salariés** ⇒ évol. an : **+0,2%**

ENQUETE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2019



24 985

projets de recrutement
pour 2019

25,7%

de projets déclarés
saisonniers

26,1%

d'établissements
recruteurs

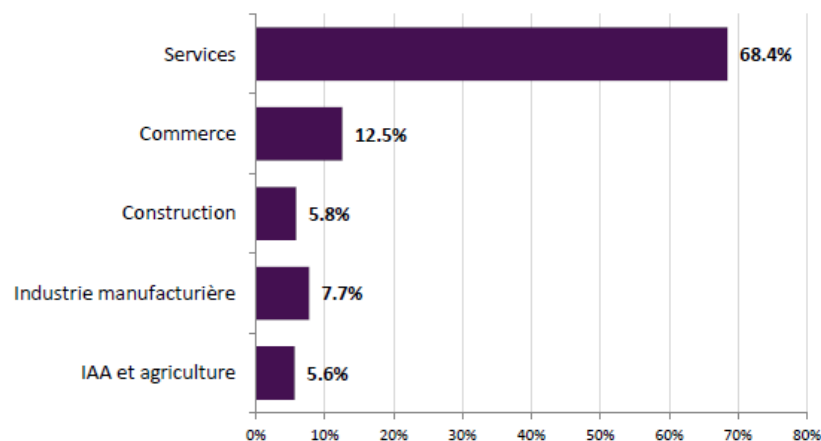
62,4%

de projets jugés difficiles

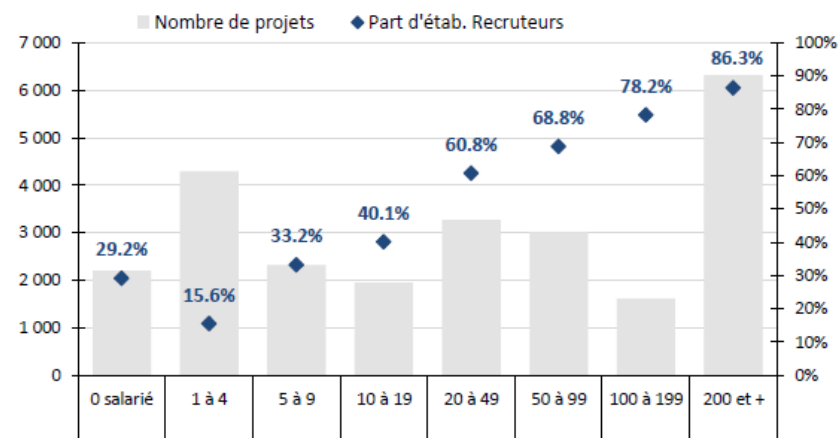
68,4%

des projets dans les activités de
services

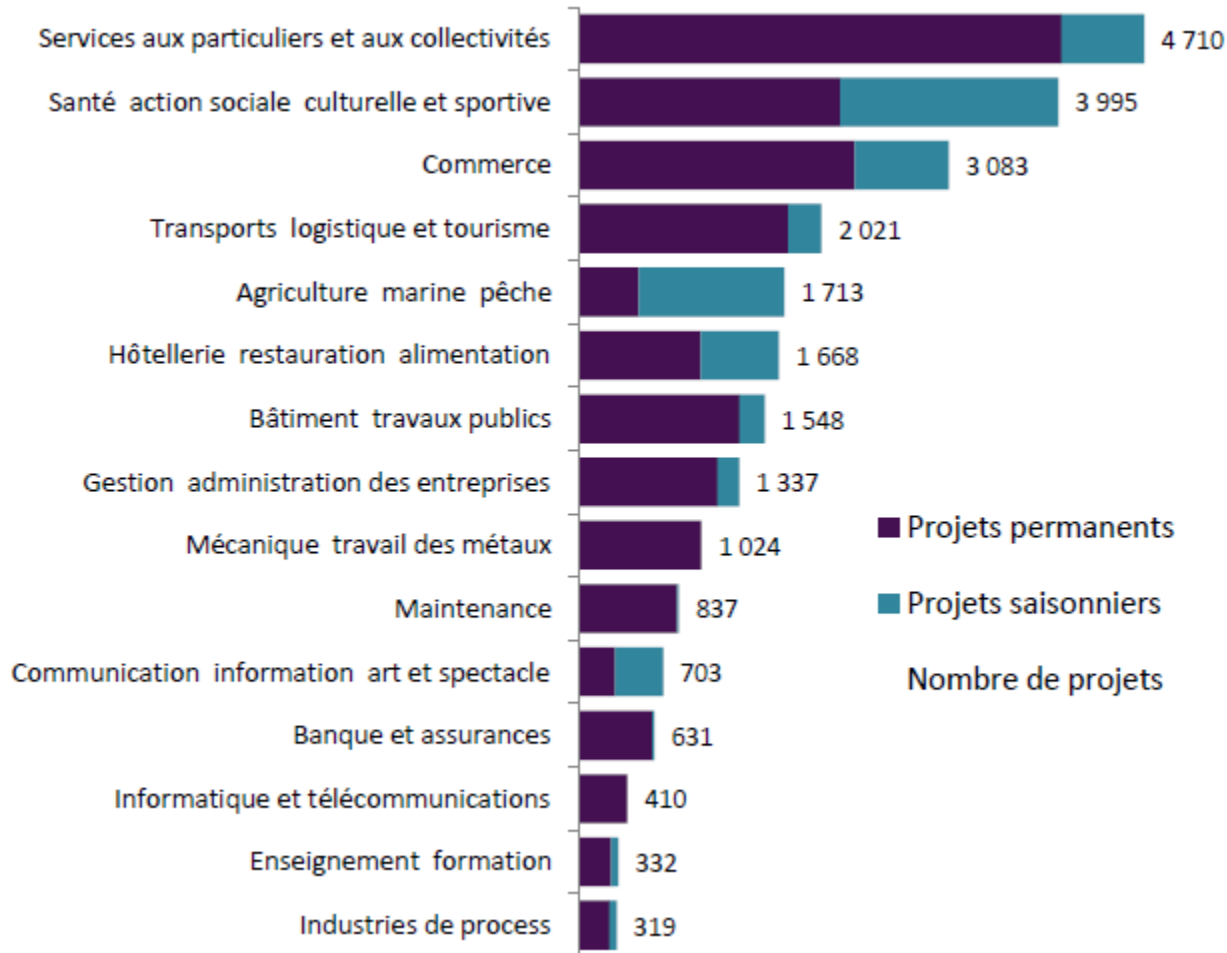
LA REPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES PROJETS DE RECRUTEMENT ET LA PART DES ETABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Les 15 familles de métiers les plus recruteuses





**Circulaire du 4 février 2019 relative au déploiement du plan
10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion
professionnelle**



Mise en œuvre du Plan national de mobilisation des entreprises lancé le 17 juillet 2018 : 100 entreprises ont pris des engagements volontaires et concrets en matière d'emploi,

« Créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économique et le social et de renforcer le pacte républicain. »

« Reconnaître le rôle majeur des entreprises dans la cohésion sociale du pays et leur force de transformation en facilitant et accompagnant la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets en faveur de l'inclusion dans l'emploi. »

Il s'agit de démultiplier la démarche nationale en l'adoptant au contexte de chaque territoire dans la perspective de mobiliser 10 000 entreprises (objectif 2022).



Les engagements de entreprises doivent reposer sur quatre grands principes :

- **La liberté donnée aux entreprises en matière de dispositif et de publics,**
- **Une mobilisation qui se traduit sous forme d'engagements volontaires de la part des entreprises,**
- **Une priorité donnée à des engagements centrés sur l'inclusion et l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail,**
- **Une émulation à créer entre les entreprises, en favorisant, au sein de clubs d'entreprises engagées, les échanges de**



Quatre finalités, déclinées en thématiques d'action :

- Développer la découverte de l'entreprise pour bien s'orienter et se former ;**
- Mettre le pied à l'étrier et développer les passerelles vers l'emploi durable pour les plus vulnérables ;**
- Accompagner les personnes habitant dans les territoires les plus fragiles (notamment Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), Zones de Revitalisation Rurale (ZRR), territoires enclavés) ;**
- Faciliter l'accès aux prestations et services de base pour les personnes les plus démunies.**



13 thématiques de travail :

- **Stages de 3ème pour les jeunes de QPV**
- **Contribution à l'orientation et aux « parcours avenir » de découverte de l'entreprise**
- **Accès de tous les jeunes à l'apprentissage et à l'alternance**
- **Réalisation de parrainages**
- **Accompagnement et recrutement de jeunes en parcours d'insertion (E2C, EPIDE, GJ...)**
- **Partenariats renforcés avec les réseaux de l'inclusion (accompagnement, formation, recrutement)**
- **Accompagnement et recrutement de personnes handicapées**
- **Recrutement dans le cadre de l'expérimentation « Emplois francs »**
- **Accompagnement et recrutement de réfugiés (programme Hope, etc.)**
- **Formation et insertion dans l'emploi de personnes (dont jeunes) placées sous-main de justice**
- **Mise en place de démarches innovantes en faveur de « l'emploi/inclusion »**
- **Participation au changement d'échelle dans l'offre d'insertion par l'économique (clauses sociales dans les marchés publics, politiques d'achats responsables, etc.)**
- **Engagements pour l'accès solidaire aux produits et services (alimentation, énergie, eau, etc.)**



Trois types d'acteurs en appui à la mise en œuvre du plan de mobilisation des entreprises :

- **Les acteurs de la promotion** : toutes les structures en lien avec les entreprises (clubs entreprises, organisations patronales et professionnelles, opérateurs de compétences – OPCO, collectivités territoriales, chambres consulaires, etc.).
- **Les acteurs de l'intermédiation** : toutes les structures en lien avec les publics cibles (Pôle Emploi, structures de l'IAE, missions locales, Cap emploi, entreprises adaptées...etc.)
- **Les acteurs de l'animation et du pilotage du programme** : Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, DGEFP, Préfets et services déconcentrés de l'Etat, DIRECCTE, DDSCS, les recteurs et leurs représentants.



Un volet territorial déployé par des acteurs locaux

Appui des préfets qui mobiliseront notamment les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Dirrecte).

Un objectif ambitieux

La couverture de tous les départements par au moins un club d'entreprises dans la perspective de mobiliser 10 000 entreprises (PME, ETI, filiales des grandes entreprises) au plan national à l'échéance de 2022.



Le plan de mobilisation des entreprises repose sur un engagement réciproque entre l'Etat et les clubs d'entreprises à travers la signature d'une charte.

Cette charte est l'engagement du collectif d'entreprises, membres du club, à agir en faveur d'une croissance inclusive. Elle identifie, dans une annexe, les actions opérationnelles afférentes à tout ou partie des 13 thématiques constitutives du socle commun sur lesquelles le club s'engage en agrégeant les actions prévisionnelles des entreprises



Les étapes de lancement du club

1. Réunion de lancement.

2. Signature de la charte d'engagement :

- Identification des thématiques d'actions
- **Le/les leaders du club**, en qualité de représentant(s) du club signe la charte d'engagement en présence du Préfet de département ou de son représentant et des entreprises adhérentes.

3. Formalisation de l'avenant à la charte d'engagement :

Formalisation d'engagements quantitatifs et qualitatifs dans l'avenant annexé à la charte.



Les évènements à venir

- **Visite du Haut Commissaire aux Compétences et à l'inclusion par l'Emploi à l'occasion du lancement des clubs d'entreprises (courant juin, à confirmer).**
- **Réunion des chefs d'entreprises fin juin à l'Élysée.**



Proposition d'organisation

- **1^{er} temps : Recensement des initiatives existantes ou en cours de préparation.**
- **2^{ième} temps : Choix d'une ou plusieurs thématiques partagées**
- **Rédaction de la Charte**

Constitution d'un groupe de travail émanant des réseaux du département. Appui et secrétariat : UD DIRECCTE et Préfecture

Concomitamment proposition d'un ou de plusieurs chef d'entreprise leaders par les réseaux.



Tour de table