

9

L'action des pouvoirs publics sur le marché du travail

QUESTION Quelles sont les principales évolutions du marché du travail ?

COMPÉTENCE(S) • Caractériser l'action des pouvoirs publics pour accompagner les transformations du marché du travail

SAVOIRS ASSOCIÉS • Les déséquilibres du marché du travail et la politique de l'emploi

Contexte

Les plans sociaux se multiplient dans les enseignes de mode, et les employées, majoritairement des femmes, peu diplômées, embauchées à temps partiel, peinent à retrouver un emploi.

Dix-huit mois après, la douleur est toujours vive. « *Ce soir, tu fermes le rideau. C'est fini. C'est cela qu'on a dit aux filles dans les magasins. C'est comme ça que cela s'est passé* », raconte une ex-vendeuse d'un magasin Mim. Les anciennes salariées de l'enseigne d'habillement se souviennent très précisément de ce « *coup de massue* » du 26 avril 2017. La fin d'un monde.

« *J'ai tout de suite pensé à moi. À mon diplôme universitaire de technologie. À ces treize années de CDI ! Mim, c'était mon premier vrai boulot* », explique une quadragénaire. Vient ensuite l'humiliation ressentie après le prononcé de la liquidation judiciaire des 162 magasins Mim. [...] Promises aux licenciements, les vendeuses tuent le temps dans leur boutique : « *En regardant des films* » dans la réserve ou en riant en « *mangeant de la raclette* » entre les portants de jeans. Et, surtout, elles s'informent sur Internet des conditions du



contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui pourrait leur être proposé [...]. Ce dispositif est mis en place par Pôle emploi pour favoriser le retour accéléré à un emploi durable. Les vendeuses savent qu'elles bénéficieront d'une allocation chômage, au mieux égale à 75 % de leur salaire brut actuel.

« Mim, Pimkie, Jules, Brice... La détresse des salariées de l'habillement », J. Garnier, www.lemonde.fr, 17 octobre 2018

- 1 Pourquoi les salariées de Mim se retrouvent-elles sans emploi ?
- 2 Pourquoi est-il difficile de retrouver un emploi pour ces salariées ?
- 3 Identifiez les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics dont les ex-salariées de Mim pourront bénéficier.



Les politiques actives

Contexte

La disparition de l'enseigne Mim est un nouvel épisode dans la crise du secteur textile en France. Difficile dans ce contexte d'espérer retrouver un métier de vendeuse pour les anciennes salariées de Mim.

1 Licenciée, et après ?



Sensible à la question de l'emploi, le groupe Proprietes-privées.com, présent sur le secteur de l'immobilier, propose à chaque licencié de Mim de devenir conseiller immobilier indépendant.

Proprietes-privées.com est convaincu que les compétences professionnelles de ces personnes seront des atouts pour exercer le métier de conseiller immobilier.

Asmaa, ancienne salariée Mim pendant dix ans, élève seule ses trois enfants. Consciente qu'elle doit envisager une reconversion rapide, elle s'interroge sur la manière dont Pôle emploi peut l'accompagner pour changer de métier et postuler chez Proprietes-privées.com.

1 Pourquoi peut-il être particulièrement difficile de retrouver un emploi après un licenciement ?

2 Quelles compétences devrait acquérir Asmaa pour travailler comme conseillère immobilière ?



2 Pôle emploi en appui des licenciés du groupe Mim

L'Afpa et le cabinet Altedia (groupe Adecco) sont partenaires de [Pôle emploi], depuis février 2016, dans plusieurs régions, pour l'accompagnement renforcé des personnes licenciées sur motifs économiques, dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle (CSP).

En mai 2017, le groupement Afpa-Altedia a été retenu « pour accompagner les salariés de l'entreprise Mim [...] ». « C'était la première fois que l'État représenté par la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ndlr) déclenchait un tel dispositif prévu pour les "grands licenciements" multisites » insiste Willy Guillaume chez Altedia. [...]

Une soixantaine de consultants Afpa transitions ont été mobilisés dans 93 villes réparties dans 12 régions tandis que des informations collectives

étaient d'abord organisées à Thiais au siège de Mim pour présenter la cellule d'appui, l'organisation, les partenaires et les services mis à disposition. « [...] Une fois les mises en relation effectuées, les équipes en local ont traité directement les besoins des salariés sous formes de rendez-vous individuels et d'ateliers pour commencer le travail de réflexion sur leur projet professionnel. » [...]

Et au 9 juin 2017, 606 personnes avaient adhéré au contrat de sécurisation professionnelle soit plus de 80 % des salariés [...]. Parmi les



volontaires, 34 salariés envisageaient un projet de création ou de reprise d'entreprise, 150 déclaraient vouloir suivre une formation courte, 218 une formation longue, 63 salariés souhaitaient engager une reconversion professionnelle, tandis que 86 salariés envisageaient une recherche d'emploi directe et 12 une démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience).

« L'Afpa et Altedia en appui des licenciés du groupe Mim », afpapartenaires.fr, 21 septembre 2017

- 3 En quoi consiste le partenariat entre Afpa-Altedia et Pôle emploi ?
- 4 Montrez le caractère innovant de ce dispositif.
- 5 Quelle est l'efficacité de ce dispositif pour les anciens salariés de Mim ?



« Des TPE-PME ne vont même pas recruter sachant qu'elles ne trouveront pas de candidats. »

[...] Quels métiers sont concernés ? Les aides à la personne, les métiers de la restauration et du transport mais aussi les cadres informatiques et certains profils dans l'industrie comme les chaudronniers. [...] « On est dans une période de reprise des offres. En deux ans, le volume d'offres sans candidats a augmenté de 37 %. C'est l'un des effets de la croissance. On travaille avec les branches professionnelles et les entreprises pour mieux faire connaître ces métiers qui ont des problèmes d'attractivité. L'immersion est un bon moyen de les découvrir. [...] »

« Chaque année, plus de 300 000 offres d'emploi sont annulées faute de candidats », V. de Kerautem, J.-L. Picot et C. Peter, www.leparisien.fr, 15 janvier 2018

- 6 Quel déséquilibre dans le fonctionnement du marché du travail apparaît dans ce document ?
- 7 Quelle solution est envisagée par Pôle emploi pour remédier à ce déséquilibre ?

4

Pôle emploi : de l'approche par métier à l'approche par les compétences

Pôle emploi estime qu'une approche par les compétences, par rapport à une approche par métier, constitue une réponse aux problématiques d'appariement* entre offre et demande d'emploi. Aussi, pour répondre aux évolutions du marché du travail et des pratiques de recrutement, Pôle emploi entend s'appuyer sur cette nouvelle approche par les compétences permettant d'identifier les savoir-faire, savoirs et qualités professionnelles [...].

L'objectif est :

- ➔ d'améliorer la fluidité du marché du travail : en développant un rapprochement plus pertinent sur la base de compétences mieux explicitées ;
- ➔ de favoriser les transitions professionnelles : en maximisant les opportunités de rencontre entre recruteurs et candidats sur la base de compétences mobilisables ; l'idée est d'élargir le « sourcing » et d'ouvrir la recherche à des candidats « inattendus » ;
- ➔ de consolider la stratégie d'achat de formations : visant à combler les écarts entre compétences détenues et compétences attendues par l'entreprise, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP).

« L'offre de services de Pôle emploi », www.arftlv.org, 31 janvier 2018

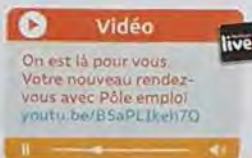
*Appariement : action d'apparier, d'unir par couple, d'assortir par paire.

- 8 Montrez que l'action de Pôle emploi relève d'une politique active en faveur de l'emploi.
- 9 Pourquoi l'approche par compétences améliore-t-elle le fonctionnement du marché du travail ?
- 10 Montrez que ce dispositif est pertinent dans la situation de Asmaa.



QU'EST-CE QU'UNE POLITIQUE ACTIVE ?

Les mesures d'une politique active visent à augmenter le niveau d'emploi et en particulier à favoriser le retour à l'emploi des chômeurs (emplois aidés, formation, flexibilisation du marché du travail).



5

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

[Le contrat] de sécurisation professionnelle a pour but de permettre au salarié licencié de retrouver plus rapidement un emploi.

Sa durée est de 12 mois maximum. Le salarié est en lien avec Pôle emploi qui lui propose un dispositif d'accompagnement spécifique pour que son retour à l'emploi soit plus rapide avec, par exemple, des formations, mais aussi des périodes de travail

rémunéré tout en percevant l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP). [...]

Pour bénéficier du CSP il faut [être] :

- dans une entreprise de moins de 1 000 salariés ou en redressement judiciaire ;
- dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. [...]

Pour être éligible au CSP, le salarié doit avoir une ancienneté de 1 an au

minimum. Mais pour les CSP [depuis] le 1^{er} février 2015, l'ancienneté doit être de 2 ans. Les salariés ayant une ancienneté comprise entre 1 et 2 ans bénéficient quand même de l'allocation associée au CSP mais c'est l'État qui participe au financement.

* Le contrat de sécurisation professionnelle », www.coindusalarie.fr

6

La réforme de la formation professionnelle

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour les salariés sans qualification

800 € / an pendant 10 ans pour se former et changer de catégorie professionnelle

Compte Twitter du ministère du Travail, [twitter.com](https://twitter.com/MinistTravail), 5 mars 2018

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour tous les salariés

500 € / an pendant 10 ans pour se former et choisir sa formation en toute liberté

- Quels sont les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics ?
- Pourquoi ces dispositifs relèvent-ils d'une politique active ?
- Quels conseils pouvez-vous donner à Asmaa pour réussir sa reconversion ?

7

La réforme de l'apprentissage

Le projet de loi « avenir professionnel », dont le détail a déjà été dévoilé début avril, a été présenté par [la] ministre du Travail [...].

Le texte contient des mesures de simplification de l'apprentissage pour attirer plus d'entreprises et de jeunes : âge limite repoussé à 30 ans au lieu de 25, temps de travail assoupli pour les apprentis mineurs et ruptures de contrats facilitées.

Ce projet de loi fusionne aussi les aides aux entreprises : les PME (moins de 250 salariés) employant un apprenti en CAP ou bac pro toucheront une aide unique « de 6 000 € par an et par jeune ».

« Apprentissage, formation professionnelle et chômage : les principaux points de la réforme », www.la-croix.com, 27 avril 2018



- Quel est le public visé par la réforme de l'apprentissage ?
- À quelle rigidité du marché du travail cette réforme souhaite-t-elle répondre ?
- Pourquoi cette réforme relève-t-elle d'une politique active des pouvoirs publics ?