

Bulletin Officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
N° 2003/18 du dimanche 29 février 2004

Décentralisation
Formation professionnelle
Service public de l'emploi

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ
Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle
Direction générale de l'action sociale

Service des droits des femmes et de l'égalité
Agence nationale pour l'emploi
Association nationale pour
la formation professionnelle des adultes

Circulaire DGEFP n° 2003-30 du 5 décembre 2003 relative à la mise en œuvre de la politique de l'emploi action territorialisée du SPE pour 2004

NOR : *SOCF0310094C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Monsieur le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; directions régionales des affaires sanitaires et sociales, déléguées régionales des droits des femmes et de l'égalité) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; directions départementales des affaires sanitaires et sociales chargées de mission départementales des droits des femmes et de l'égalité) ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'ANPE ; Madame et Messieurs les directeurs régionaux de l'AFPA.

La politique de l'emploi 2004 s'inscrit dans un contexte de changements importants dont l'impact sera progressif et qui conduit d'ores et déjà à un renouvellement de la démarche de territorialisation.

Le nouveau cadre défini par la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances applicable au 1^{er} janvier 2006, se double d'une réforme de l'administration territoriale de l'Etat qui devrait notamment se traduire par un renforcement du niveau régional.

S'agissant de la décentralisation, de nouvelles compétences vont être progressivement transférées aux régions en matière de développement économique et de formation professionnelle, tandis que dès 2004 les départements auront la charge du RMI et du RMA.

L'emploi, enjeu national, est réaffirmé comme une compétence de l'Etat. Dans un contexte de décentralisation et de déconcentration, la mise en œuvre de la politique de l'emploi

s'appuiera sur la définition d'une stratégie régionale portée par le SPE qui associera acteurs économiques et collectivités locales.

En terme de priorités, votre action s'inscrit dans le cadre du PNAE et du PNAI qui arrêtent les priorités de la France en matière de politique de l'emploi et de la lutte contre l'exclusion pour 2003-2006 et de la DNO qui structure l'action du ministère pour 2004-2005.

La présente circulaire retient, parmi ces priorités, celles qui doivent être mises en œuvre et articulées dans le cadre du SPE et fixe les objectifs de résultats attendus.

1. Deux axes prioritaires pour une stratégie régionale de l'emploi

En cohérence avec les orientations de la stratégie européenne pour l'emploi et du PNAE, votre action doit viser à favoriser l'accès et le retour à l'emploi des publics en difficulté et à anticiper les effets des mutations économiques pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Sur la base de ces priorités, le SPER établira une note arrêtant la stratégie régionale, articulée autour de quelques actions clairement identifiées.

1.1. Faciliter l'accès et le retour à l'emploi marchand des publics qui en sont le plus éloignés

Dans une perspective de valorisation du travail, l'action du SPE doit contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation d'exclusion durable dans les conditions ordinaires du marché du travail, grâce à un accompagnement individualisé et adapté à la situation et aux besoins de chaque personne.

Les priorités fixées par le Comité interministériel du 10 avril 2003 en matière de lutte contre les discriminations pour l'accès à l'emploi ou à certaines mesures (les femmes sont encore insuffisamment représentées dans les mesures d'aide à l'emploi marchand) concourent également à l'atteinte de cet objectif.

Les moyens dont vous disposez ont été redéfinis dans cette perspective :

- attractivité renforcée du CIE, qui doit permettre d'augmenter les chances de retour à l'emploi notamment pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans, les travailleurs handicapés et mieux prendre en compte l'ensemble des publics les plus éloignés de l'emploi ;
- consolidation de l'offre d'IAE par une hausse des moyens d'accompagnement des ETTI, stabilisation des moyens d'intervention de l'Etat sur les chantiers d'insertion (CES à 95 %) et mobilisation des actions de placement dans l'emploi à l'issue du parcours d'insertion ;
- responsabilisation accrue des employeurs en termes d'accompagnement et de formation des personnes bénéficiaires de CES et de CEC. Ces contrats aidés doivent être attribués aux personnes les plus en difficulté qui ne peuvent immédiatement accéder à un emploi du secteur marchand ;
- renforcement des moyens consacrés au contrat jeune en entreprise et mise en œuvre d'un nouveau contrat aidé dans le cadre du programme CIVIS permettant aux jeunes porteurs d'un projet social ou humanitaire d'être embauchés dans des organismes privés d'utilité sociale ;
- développement du parrainage comme mesure d'accompagnement personnalisé vers l'emploi et la formation en entreprises des jeunes et des adultes et instrument de lutte contre les discriminations. La LAS doit vous permettre d'assurer le développement de cette mesure par la structuration d'une animation régionale, condition essentielle à la réalisation des objectifs régionaux (*cf.* annexe VII.3).

Sur toutes les mesures globalisées, vous veillerez à vous fixer des objectifs d'entrée par public prioritaires (*cf.* annexe IV).

Afin de garantir un retour durable à l'emploi, il importe de développer au niveau local et régional avec les entreprises et les branches professionnelles d'une part, et les collectivités

territoriales d'autre part, des actions permettant une politique active de contractualisation autour des actions d'insertion. La réponse aux difficultés de recrutement, qui sont autant d'opportunités pour les demandeurs d'emploi, constituent un axe privilégié de contractualisation.

Par ailleurs, la VAE, outil privilégié d'accès à la qualification, doit être largement mobilisée pour tous les publics.

Enfin, vous veillerez à vous saisir des moyens de diagnostic et d'ingénierie ainsi que des partenariats développés avec la mise en œuvre des dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) pour accompagner les employeurs du milieu associatif qui ont recours aux contrats aidés du secteur non marchand dans la consolidation des emplois et activités d'utilité sociale, et les structures d'insertion par l'activité économique, en lien avec le CDIAE, lorsque le DLA peut contribuer à consolider et pérenniser l'activité de ces structures.

1.2. Anticiper les effets sociaux des mutations économiques

Engagé dès 2003, l'élargissement de la territorialisation aux effets sociaux des mutations économiques doit être approfondi et consolidé en 2004. Les séminaires qui ont rassemblé le SPE en 2003 vous ont permis de travailler à la définition d'un plan d'action qui intègre à la fois un volet sur l'anticipation et la prévention des risques d'inadaptation à l'emploi et un volet sur l'accompagnement des restructurations.

La politique territorialisée du SPE pour 2004 doit contribuer à la définition d'actions préventives à mettre en œuvre au niveau territorial dans le domaine de l'emploi et de la formation en coopération avec la région et les partenaires sociaux. Il s'agit :

- de répondre aux difficultés de recrutement qui persistent au niveau de certaines branches professionnelles ou certains territoires ;
- d'améliorer l'employabilité des actifs, hommes et femmes, particulièrement les moins qualifiés d'entre eux, notamment par la VAE ;
- d'accompagner le maintien et le développement des emplois et des compétences pour favoriser l'adaptation et les mobilités internes comme externes.

Dans ce champ, la problématique de la gestion active des âges occupe une place essentielle. L'objectif est de rompre avec la mise à l'écart du marché du travail des salariés en seconde partie de vie professionnelle. Si la problématique âge et travail est largement entrée dans le débat public, les nouvelles orientations de la gestion des ressources humaines restent à construire et à partager à l'intérieur des entreprises comme au niveau d'un territoire.

Pour 2004 il s'agit d'accompagner les acteurs économiques et sociaux dans la construction et la mise en œuvre de cette nouvelle dynamique à travers des actions portant sur :

- l'organisation d'échanges et de réflexion dans les différentes instances de dialogue social sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle et les représentants des branches professionnelles ; les comités de bassins d'emploi peuvent contribuer à développer cet axe de travail ;
- l'intégration dans les diagnostics locaux d'une dimension prospective sur la pyramide des âges, les qualifications des actifs, les fragilités et potentiels des territoires... ;
- la définition de plans d'action mobilisant des outils d'anticipation et de prospective (aide au conseil GPEC, CEP, travaux des OREF), des outils d'accompagnement de l'action (FSE, EDDF, FNE formation) et des partenaires comme les ARACT et l'AGEFIPH (évolution des organisations du travail, maintien dans l'emploi) ;
- le développement de démarches locales de coopération avec les entreprises et les relais professionnels qui renouvellent leur approche en matière de gestion des compétences. Des outils (cf. note 1), complétés par des sessions proposées par l'INTEFP, sont de nature à faciliter la mise en œuvre de ce mode d'intervention qui institue un co-pilotage opérationnel

local entre les entreprises et les pouvoirs publics dans le but d'améliorer les compétences des personnes éloignées de l'emploi.

Ces actions seront conduites en lien avec la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel sur la formation, en cours de finalisation, qui prévoit notamment la mise en place d'un passeport formation afin de favoriser les mobilités des salariés et d'un contrat de professionnalisation pour les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés dont la qualification serait inadaptée ou souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

2. Objectifs de résultats 2004 et stratégie régionale du SPE

En 2004 trois objectifs stratégiques nationaux sont retenus. Ils se concentrent sur la lutte contre l'exclusion, le volet préventif et la situation spécifique des femmes. Ils prennent en compte l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi qui aura mécaniquement un impact important sur l'évolution du chômage de longue durée l'an prochain :

- stabiliser le nombre de demandeurs d'emploi de plus de deux ans d'ancienneté (Defm1) ;
- augmenter de deux points le taux de sortie du chômage avant un an ;
- diminuer de 5 % le nombre de femmes au chômage depuis plus d'un an (Defm1).

Au-delà de ces trois objectifs communs, chaque SPER se fixera deux objectifs complémentaires relatifs à :

- la diminution du chômage des jeunes ;
- l'augmentation de la sortie du chômage des bénéficiaires du RMI.

Ces deux derniers objectifs seront déterminés par les SPER et SPED en concertation étroite avec les collectivités locales compétentes. Ces deux catégories de public feront l'objet d'un suivi au niveau national.

L'ensemble de ces objectifs contribue à la réalisation du PNAE et du PNAI à l'horizon de 2005 (augmentation du taux de sortie avant un an, augmentation des flux de sortie du chômage des RMISTES, diminution du nombre de femmes CLD), avec une vigilance particulière accordée au public féminin.

Les trois objectifs nationaux sont établis sous réserve de l'évolution du marché du travail d'ici la fin de l'année. En outre un dialogue entre les niveaux national et régional s'engage pour aboutir à la fixation des objectifs définitifs et à leur déclinaison régionale.

Sur la base des priorités définies ci-dessus, chaque service public de l'emploi régional, en association avec les services des affaires sanitaires et sociales, établit une note à destination du service public de l'emploi national qui :

- présente le niveau retenu pour chacun des objectifs en détaillant les arguments liés aux spécificités de sa région ;
- arrête la stratégie régionale et les moyens à mobiliser pour les atteindre.

Dans le cadre des objectifs de la politique de l'emploi, cette note servira de base de discussion avec les collectivités locales comme avec les partenaires sociaux. Il s'agira de :

- partager les constats issus des diagnostics ;
- favoriser la cohérence et la complémentarité des orientations et des moyens mobilisés, chacun pour ce qui relève de son champ de compétence.

L'annexe I précise la définition des objectifs. Elle présente les niveaux retenus pour les pré-objectifs régionaux et indique comment ceux-ci ont été calculés.

3. Des principes de mise en œuvre

3.1. Un cadre d'action renouvelé et différencié selon les collectivités territoriales

Les perspectives ouvertes par la décentralisation engagent le SPE sur la voie d'un cadre d'action renouvelé et différencié selon les stratégies adoptées par les collectivités locales et les Assedic pour répondre à l'enjeu commun de la lutte contre le chômage et pour le développement de l'emploi.

Pour la formation, le dialogue avec le conseil régional autour des objectifs régionaux de la politique de l'emploi doit permettre à celui-ci de prendre en compte les besoins de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour la structuration de l'offre de formation régionale. En complémentarité avec l'action du conseil régional, les moyens que conserve le SPE pour la mise en œuvre d'actions professionnalisantes (SIFE) doivent vous permettre d'aider au retour à l'emploi des publics qui en sont le plus éloignés.

S'agissant de l'AFPA, les régions arrêtent depuis 2002 le schéma régional des formations. En 2004, les crédits affectés au programme d'activité subventionné « volet formation » de l'AFPA seront déconcentrés auprès des préfets de région, selon des modalités qui s'inscrivent en anticipation du processus de décentralisation.

Les conseils généraux voient s'élargir leur champ de compétence en matière d'action sociale avec la gestion du RMI et la responsabilité de la politique d'insertion des RMistes. En lien avec les DDASS, vous devez veiller à la complémentarité des actions du SPE et du conseil général en matière d'insertion, et à l'articulation du CI-RMA (prévu par le projet de loi portant décentralisation en matière de RMI et en cours d'examen au Parlement) avec l'ensemble des dispositifs de la politique de l'emploi (contrats aidés et IAE).

Les intercommunalités, les pays ou les agglomérations fédèrent, souvent à l'échelle du bassin d'emploi, des collectivités territoriales qui s'engagent dans une réflexion stratégique sur le développement de leur territoire. Il s'agit pour le SPE de contribuer à l'émergence et à l'accompagnement de ces projets de développement en favorisant la prise en compte des problématiques d'emploi et d'insertion.

3.2. Consolider les liens avec les Assedic

Avec les Assedic, la coordination en matière de formation entamée dans le cadre des conventions DRTEFP-Région-Assedic relatives à la formation des demandeurs d'emploi éligibles au PARE, qui ont souvent associé l'ANPE avec ses cotraitants et l'AFPA, doit être poursuivie. Il s'agit en particulier de veiller à la cohérence des homologations et des conventionnements par les Assedic avec les critères, élaborés par le SPER, d'attribution de l'allocation de fin de formation.

Par ailleurs, en se fondant sur un diagnostic partagé du marché local du travail, les conventions départementales de coordination DDTEFP-ANPE-Assedic pour 2004 poursuivront l'inscription du contrôle de la recherche d'emploi et ses critères dans la logique de territorialisation. Les DDTEFP veilleront en outre à ce que les actions de contrôle soient réparties de façon équilibrée entre les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité.

3.3. Un SPE confirmé sur ses compétences emploi

L'année 2004 connaîtra des changements importants dus aux mouvements de décentralisation et à la recherche de nouvelles synergies entre les acteurs intervenant au bénéfice des demandeurs d'emploi et notamment entre l'ANPE et l'UNEDIC.

Il s'agit pour le SPE de poursuivre ses efforts de cohérence et de transparence dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi à travers :

- une stratégie régionale support d'un dialogue renforcé entre SPER et SPED et base de discussion avec les collectivités locales comme avec les partenaires sociaux, en particulier

dans le cadre du CCREFP ;

- une mise en cohérence des choix opérationnels opérés par chacun de ses membres, en particulier des initiatives et projets de conventions que pourront conclure l'ANPE comme l'AFPA avec les collectivités locales comme les grandes entreprises et les branches professionnelles. Le SPE offre ainsi la possibilité de promouvoir une offre de service conjointe sur le champ du service intégré ANPE/AFPA comme sur d'autres que vous pourrez explorer ;
- une présentation régulière de la contribution de chacun à l'atteinte des objectifs de résultat.

3.4. *Une territorialisation élargie et mieux encadrée*

L'expertise acquise par le SPE avec les services des affaires sanitaires et sociales dans la réalisation de diagnostics et de plans d'action locaux est unanimement reconnue. Il s'agit de consolider leur élargissement aux mutations économiques, amorcé en 2003.

Les diagnostics aborderont l'ensemble des problématiques de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi, de veille et d'anticipation des évolutions de l'emploi et de la gestion des ressources humaines sur le territoire et de l'égalité professionnelle. Leur caractère prospectif nécessite de ne pas les réduire à leur seule dimension statistique mais de procéder à une analyse qualitative de sujets en devenir.

Les plans d'action locaux seront resserrés autour de quelques priorités et actions, qui donneront lieu à un suivi et une évaluation.

Enfin, diagnostics et plans d'action seront conduits dans une perspective pluriannuelle et surtout en lien avec les autres démarches locales de diagnostic et de programmation : PDI, PDITH, diagnostics « travail », actions issues du programme NSEJ, tant pour la consolidation des emplois que l'anticipation des sorties des jeunes.

Une telle évolution doit s'accompagner d'un travail collectif au niveau des SPER et des SPED pour renforcer l'animation et le pilotage de la démarche (cf. note 2) .

L'animation visera une montée en compétence des équipes locales sur les nouvelles priorités, le développement des pratiques d'évaluation, la capitalisation et diffusion des expériences. Elle visera également à renforcer la cohésion entre un pôle travail proche des entreprises du secteur marchand et un pôle emploi, qui a su développer une démarche de projet et un point de vue global sur les territoires et à faciliter la mobilisation des différents moyens et partenaires (région, branche professionnelle, OPCA...).

La consolidation au niveau régional d'un pilotage stratégique et opérationnel doit vous permettre :

- d'orienter la démarche dans la perspective d'un engagement stratégique pluriannuel favorisé par la DNO comme par la LOLF ;
- de réaliser les ajustements nécessaires des instruments de la politique de l'emploi et vous assurer de la prise en compte des diversités locales dans les arbitrages objectifs/ moyens.

Pour mettre en œuvre ces orientations, la mise en place d'un dialogue de gestion à tous les niveaux, entre les équipes locales et les SPED, entre les SPED et le SPER, est une piste expérimentée et qui doit être développée.

4. **Moyens**

Dans l'attente de l'examen par le Parlement du projet de loi de finances pour 2004, les moyens annoncés dans la présente circulaire le sont à titre indicatif. Leur communication est destinée à vous informer dès à présent des moyens prévisionnels mis à votre disposition pour contribuer à la réalisation des objectifs mentionnés plus haut.

Vous trouverez en annexe le niveau des moyens retenus au plan national (annexe II) ainsi que les répartitions régionales indicatives des enveloppes des mesures globalisées et les coûts moyens prévisionnels pour établir votre programmation (annexe III).

S'agissant de la ligne d'accompagnement spécifique (LAS), il vous appartient comme l'an dernier tant pour la ligne départementale que régionale de déterminer le montant financier que vous jugez adéquat de consacrer à l'accompagnement des bénéficiaires des mesures et à l'évaluation du programme. La LAS étant constituée à partir d'un prélèvement sur l'enveloppe prévisionnelle régionale de mesures globalisées, vous devrez déterminer le montant des crédits nécessaires avant de procéder à l'exercice de programmation initiale des mesures (*cf.* annexe VII).

5. Calendrier des échanges entre les SPER et la DGEFP

Pour le 1^{er} décembre 2003, les préfets de la région adresseront à la DGEFP :

- la note du SPER indiquant les propositions régionales relatives aux objectifs de résultat ainsi que les orientations stratégiques retenues pour l'année 2004 au regard des objectifs et des moyens de la région ;
- les propositions de programmation des mesures que les SPER auront à établir à partir des prévisions indicatives de moyens. Vous préciserez les critères de répartition des enveloppes départementales en indiquant si ces critères ont ou non évolué au regard des années précédentes ;
- les propositions de programmation et de constitution de la LAS.

Les objectifs de résultat et les programmes régionaux feront l'objet d'un examen et d'une validation du niveau national pour le 15 janvier 2004.

Les propositions d'aménagement éventuel de la programmation régionale à mi-année seront transmises à l'administration centrale pour le 30 juin 2004. Elles seront examinées au niveau national et leur validation vous sera communiquée pour fin juillet.

*La déléguée générale
à l'emploi et à la formation professionnelle,
C. Barbaroux*

*Le directeur général
de l'action sociale,
J.-J. Trégoat*

*La chef de service
des droits des femmes et de l'égalité,
B. Gresy*

*Le directeur général de l'ANPE,
M. Bernard*

*Le directeur général de l'AFPA,
P. Boissier*

Liste des annexes

- Annexe I. - Objectifs de résultats 2004
- Annexe II. - Volume des moyens nationaux prévisionnels pour 2004
- Annexe III. - Moyens financiers des mesures globalisées

- III.1.1. Enveloppes régionales
- III.1.2. Coûts moyens
- III.2. Modalités de répartition des enveloppes régionales
- Annexe IV. - Mesures globalisées et orientations stratégiques
- Annexe V. - AFPA : Pré-objectifs régionaux (à titre indicatif)
- Annexe VI. - EDDF et CEP
- Annexe VII. - Ligne d'actions spécifiques
- Annexe VIII. - Lutte contre les discriminations

ANNEXE I LES OBJECTIFS DE RÉSULTATS EN 2004

Cette annexe précise la définition des objectifs de résultat pour 2004 et elle présente une proposition de déclinaison régionale. Les SPE régionaux construiront une contre-proposition en intégrant les spécificités régionales de leur marché du travail.

Le SPEN attend les propositions des SPER concernant chaque objectif pour la fin novembre. A l'issue de l'examen de ces documents et en fonction de la situation du marché du travail, les objectifs définitifs et leur déclinaison régionale seront arrêtés début janvier par le SPEN.

Eviter une hausse du nombre de demandeurs d'emploi de plus de deux ans d'ancienneté (DEFM de catégorie 1 ayant plus de deux années d'ancienneté comme DEFM, l'ancienneté incluant le cas échéant le temps passé en catégorie 6) :

Les projections de CLD de plus de 2 ans réalisées à l'aide du modèle mis à jour par la Dares aboutissent à une augmentation de 4,9 % en 2004 si les taux de sortie actuels restent stables. En effet l'augmentation forte du nombre de CLD ayant entre un et deux ans d'ancienneté cette année se retrouvera dans la hausse du CLD de plus de deux ans l'an prochain. Dans l'hypothèse extrême où nous retrouverions les meilleurs taux de sortie que nous avons connus (du second trimestre 2000 au premier trimestre 2001), le CLD de plus de deux ans baisserait de 8,6 % en 2004. Cette hypothèse est toutefois improbable.

Dans la mesure où la reprise économique et ses conséquences sur le marché de l'emploi ne se feront sentir que progressivement au cours de l'année 2004, il semble qu'un objectif tout à la fois atteignable et ambitieux consiste à viser une stabilisation du nombre de CLD de plus de 2 ans en 2004.

Le tableau 1 présente les propositions du SPEN pour chaque région : au résultat de la projection du modèle a été ajoutée sa contribution à l'effort supplémentaire décidé au niveau national.

Augmenter de deux points le taux de sortie du chômage avant un an (DES de catégorie 1 + 2 + 3, en 2004 le calcul de cet indicateur sera effectué à partir du fichier historique, il sera disponible tous les 3 mois) :

Malgré les difficultés à atteindre cet objectif en 2003, dont certaines sont directement liées à la faiblesse de la croissance de l'activité économique, le SPEN a choisi de reconduire en 2004 l'objectif d'une augmentation de deux points du taux de sortie avant un an. Ce taux s'établit à 76 % en juillet 2003 au niveau national et il a augmenté de 0,6 points en un an alors que le marché du travail connaissait globalement une détérioration. Une amélioration de l'environnement en 2004 permettrait d'accroître plus nettement le taux de sortie avant un an et d'atteindre 2 points d'amélioration. Cela correspond aux engagements pris par la France dans le PNAE d'augmenter chaque année de 2 points ce taux de 2003 à 2005.

Le tableau 2 présente les taux de sortie avant un an et leur évolution pour chaque région. Les propositions d'objectifs régionaux pour 2004 ont été établies en considérant les écarts de chaque région à la situation nationale. La proposition figurant dans la colonne (d) demande un

effort supérieur (+ 2,5 points au lieu de + 2 points) aux régions dont le taux de sortie est faible, surtout lorsqu'elles ont vu leur résultat se dégrader plus fortement que la moyenne nationale dans les 12 derniers mois. Inversement un effort limité à +1,5 pt est demandé aux régions qui connaissent déjà un taux de sortie fort, surtout lorsque celui-ci s'est amélioré au cours des 12 derniers mois.

Diminuer de 5 % le nombre de femmes au chômage depuis plus d'un an (DEFM de catégorie 1 de plus d'un an d'ancienneté, celle-ci incluant le cas échéant les périodes passées en catégorie 6) :

L'égalité des chances entre les hommes et les femmes continue de constituer un axe fort de la stratégie européenne pour l'emploi dans laquelle la politique française s'inscrit. Actuellement l'objectif de diminution de la part des femmes dans le CLD est facilement atteint compte tenu de la conjoncture, et alors même que le nombre de CLD femmes augmente.

En 2004 l'objectif changera de formulation, il portera sur la baisse du nombre de femmes CLD. Le nombre de femmes au chômage depuis plus d'un an augmente actuellement sur un rythme annuel de 2,8 % et le chômage des femmes toutes anciennetés confondues connaît de juillet 2002 à juillet 2003 une augmentation de 4 %. La tendance est donc plutôt à une augmentation du CLD femmes en 2004. La diminution de 5 % choisie comme objectif suppose par conséquent que les femmes demandeuses d'emploi bénéficient rapidement de l'amélioration économique attendue en 2004 à l'inverse des reprises économiques passées où les femmes sont moins concernées que les hommes par la redynamisation du marché du travail. Il importe donc pour atteindre cet objectif de mobiliser l'ensemble des outils de la politique de l'emploi et particulièrement les dispositifs d'aide à l'emploi marchand.

Diminuer le nombre de jeunes au chômage :

En 2003, l'objectif relatif aux jeunes ne sera pas atteint, compte tenu de l'impact important que la dégradation de la conjoncture économique a sur ce public. Lorsque nous avons fixé l'objectif d'une baisse de 15 % du nombre de jeunes DEFM 1 + 6, nous anticipions une embellie économique que des chocs internationaux ont retardée. L'année 2004 pourrait en revanche permettre de concrétiser un recul important du chômage des jeunes si les perspectives des conjoncturistes se concrétisent. Les SPER pourront prendre comme cible un objectif comparable à celui qu'ils s'étaient fixé en 2003.

Cet objectif ne sera pas quantifié au niveau national, il appartiendra à chaque SPER de se rapprocher du conseil régional pour définir un objectif partagé. Au niveau national, l'indicateur de suivi retenu sera la diminution du nombre de jeunes DEFM de catégorie 1 + 6.

Augmenter les sorties du chômage des bénéficiaires du RMI :

Le PNAE 2003-2005 fixe comme objectif une augmentation de 10 % en 3 ans des flux de sortie du chômage des bénéficiaires du RMI. En 2003 l'objectif de 576 000 sorties (soit + 3,8 % par rapport à 2002) devrait être atteint, il conviendra donc de poursuivre sur un rythme comparable d'augmentation du nombre de sorties en 2004 et 2005.

Cet objectif ne sera pas quantifié au niveau national, il appartiendra à chaque SPER et SPED de se rapprocher des conseils généraux pour définir un objectif partagé. Au niveau national, l'indicateur de suivi retenu sera le nombre de sorties de l'ANPE de bénéficiaires du RMI (catégories 1, 2, 3).

Tableau 1. - Eviter une hausse du nombre de CLD de plus de 2 ans

	DÉC. 02	DÉC. 03 (projection)	DÉC. 04 (projection)	VARIATION en 2004	VARIATION en 2004 (%)	OBJECTIF d'évolution 2004 (%)	OBJECTIF 2004
--	--------------------	---------------------------------	---------------------------------	------------------------------	----------------------------------	--	--------------------------

	a	b	c	d = c - b	e = d/b	f = e - 6 %	g = f * b % %
Alsace	2 616	3 356	4 253	897	26,7	20,7	700
Aquitaine	13 404	12 626	12 622	- 4	0	- 6	- 800
Auvergne	5 342	4 728	4 565	- 163	- 3,4	- 9,4	- 400
Basse-Normandie	6 135	5 922	5 863	- 59	- 1	- 7	- 400
Bourgogne	5 745	5 769	5 933	165	2,9	- 3,1	- 200
Bretagne	10 529	10 882	11 167	285	2,6	- 3,4	- 400
Centre	7 698	8 634	9 160	526	6,1	0,1	0
Champagne-Ardenne	6 603	7 096	7 308	212	3	- 3	- 200
Corse	734	598	545	- 53	- 8,9	- 14,9	- 100
Franche-Comté	2 718	3 235	3 731	496	15,3	9,3	300
Haute-Normandie	10 546	10 139	10 062	- 77	- 0,8	- 6,8	- 700
Ile-de-France	55 346	64 205	74 635	10 431	16,2	10,2	6 600
Languedoc-Roussillon	16 310	16 641	16 767	126	0,8	- 5,2	- 900
Limousin	1 736	1 782	1 872	90	5,1	- 0,9	0
Lorraine	6 991	7 338	7 935	597	8,1	2,1	200
Midi-Pyrénées	12 124	10 763	10 610	- 153	- 1,4	- 7,4	- 800
Nord - Pas-de-Calais	30 140	29 655	29 341	- 314	- 1,1	- 7,1	- 2 100
Pays de la Loire	11 191	12 180	12 320	140	1,1	- 4,9	- 600
Picardie	11 676	11 897	12 247	350	2,9	- 3,1	- 400
Poitou-Charentes	7 652	7 050	7 037	- 13	- 0,2	- 6,2	- 400
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22 783	19 797	19 580	- 217	- 1,1	- 7,1	- 1 400
Rhône-Alpes	15 763	17 607	18 915	1 308	7,4	1,4	300
Somme régions	263 783	271 900	286 468	14 568	5,4	0,6	- 1 700
France métropolitaine	263 351	270 303	283 492	13 189	4,9	0	

Tableau 2. - Augmenter de deux points le taux de sortie avant un an

	TAUX SORTIE avant 1 an janv. à mai 2002	Taux SORTIE avant 1 an janv. à mai 2001	ÉVOLUTION sur 12 mois	OBJECTIF 2004
	a	b	c	d % %
Alsace	77,9	80,1	- 2,2 points	+ 1,5 point
Aquitaine	75,3	73	2,3 points	+ 2 points
Auvergne	72,4	72,1	0,3 point	+ 2 points
Basse-Normandie	75,9	74,3	1,6 point	+ 2 points
Bourgogne	74,4	74,5	- 0,1 point	+ 2 points
Bretagne	75,5	75,4	0,1 point	+ 2 points
Centre	76,1	77,3	- 1,2 point	+ 1,5 point
Champagne-Ardenne	75,4	75,5	- 0,1 point	+ 2 points
Corse	83,4	79,4	4 points	+ 1,5 point
Franche-Comté	76,7	76,5	0,2 point	+ 2 points
Haute-Normandie	75	72,5	2,5 points	+ 2,5 points
Ile-de-France	74,8	76,1	- 1,3 point	+ 2 points
Languedoc-Roussillon	73,2	71,8	1,4 point	+ 2 points
Limousin	74,7	76,5	- 1,8 point	+ 2 points
Lorraine	76,6	76,7	- 0,1 point	+ 2 points
Midi-Pyrénées	75,4	74	1,4 point	+ 2 points
Nord - Pas-de-Calais	72,6	71,2	1,4 point	+ 2,5 points
Pays de la Loire	77,8	75,3	2,5 points	+ 2 points
Picardie	74,4	70,5	3,9 points	+ 2,5 points
Poitou-Charentes	75,2	72,7	2,5 points	+ 2 points
Provence-Alpes-Côte d'Azur	77,7	75	2,7 points	+ 2 points
Rhône-Alpes	78,8	77,5	1,3 point	+ 1,5 point
France métropolitaine	75,8	74,9	0,9 point	+ 2 points

Tableau 3. - Diminuer de 5 % le nombre de femmes CLD

	DEFM 1 femmes mai 2003	CLD femmes mai	ÉVOLUTION CLD fe mai 03/	ÉVOLUTION DE fe 0 à 1 an mai 03/	PROJECTION du CLD femmes en décembre	PROJECTION d'évolution du CLD	OBJECTIF 2004
--	---------------------------------------	-------------------------------	---	---	---	--	--------------------------

		2003	mai 02	mai 02	2003	femmes en 2004	
	a	b	c	d	$e = b * (1 + (c+d)/2 * 7/12)$	$f = e * d$	$g = e * (d - 10 \%)$ % %
Alsace	24 307	5 732	29,4	10,5	6 398	670	0
Aquitaine	53 604	17 331	- 3,3	2,7	17 299	469	- 1 300
Auvergne	19 291	6 443	- 5,4	4,3	6 421	273	- 400
Basse-Normandie	24 199	7 425	- 4,3	10	7 548	752	0
Bourgogne	24 150	7 811	- 4,2	- 0,9	7 696	- 68	- 800
Bretagne	43 499	13 108	0,4	0,9	13 158	117	-1 200
Centre	37 653	11 191	7,1	2,8	11 516	326	- 800
Champagne-Ardenne	24 817	8 437	3,1	- 0,8	8 495	- 64	- 900
Corse	3 674	895	- 22,3	- 11,6	806	- 94	- 200
Franche-Comté	16 812	4 753	19,5	- 2,5	4 989	- 125	- 600
Haute-Normandie	34 263	11 578	- 7,2	-4,2	11 192	- 469	- 1 600
Ile-de-France	229 029	70 089	18,4	10,1	75 917	7 667	100
Languedoc-Roussillon	51 788	17 654	- 3,8	- 1,5	17 383	- 263	- 2 000
Limousin	8 584	2 522	- 2,9	2	2 515	49	- 200
Lorraine	36 679	10 585	3,5	5,2	10 852	559	- 500
Midi-Pyrénées	46 386	14 742	- 11,1	1	14 310	146	- 1 300
Nord - Pas-de-Calais	82 093	29 184	- 5,5	- 2,7	28 491	- 760	- 3 600
Pays de la Loire	50 963	14 958	2,9	3,8	15 249	579	- 900
Picardie	38 436	13 778	1,5	1,6	13 904	225	- 1 200
Poitou-Charentes	27 945	9 221	- 7	6,9	9 219	632	- 300
Provence-Alpes-Côte d'Azur	95 437	27 624	- 5,3	2,1	27 367	571	- 2 200
Rhône-Alpes	91 571	24 486	8,7	5,7	25 513	1 457	- 1 100
France métropolitaine	1 065 180	329 547	2,4	3,7	335 360	12 317	- 21 200

ANNEXE II
VOLUME DES MOYENS NATIONAUX PRÉVISIONNELS
POUR 2004

Faciliter l'accès et le retour à l'emploi

SIFE collectifs	40 000	entrées
SIFE individuels	15 000	entrées
SAE	10 000	entrées
CIE	110 000	entrées
CES	170 000	entrées
CEC	15 000	entrées
CIVIS	11 000	entrées
Ligne d'actions spécifiques	A constituer par le	SPE cf. annexe VII
ARAF	3,96	MEuro (hors FSE)
ANPE - Budget prestations (donnée indicative)	555	MEuro
AFPA Service d'appui au projet de formation (S2)	207 000	prestations
Parcours de formation	67 000	entrées
Contrat jeune	110 000	entrées
	416,14	MEuro
Contrat Qualification Adulte (CQA)	13 000	entrées
IAE Aide au poste (EI et ETTI)	91,936	MEuro hors FSE
Fonds départemental pour l'insertion	8,135	MEuro
Associations intermédiaires (AI)	5,114	MEuro
Ateliers de pédagogies personnalisées (APP)	15,703	MEuro
Catégoriel IRILL (détenus)	6,84	MEuro hors FSE
IRILL (illettrisme)	10,03	MEuro hors FSE
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	22,57	MEuro
Insertion et accompagnement social FAJ	45	MEuro hors FSE
FAJ	11	MEuro

Anticiper les effets sociaux des mutations économiques

Politique contractuelle (EDDF...)	39,693	MEuro
EDEN	68,117	MEuro
FNE - ASFNE	15	MEuro
- CATS	176,8	MEuro

- Pré-retraites progressives (PRP)	118,83	MEuro
- Chômage partiel	47,69	MEuro
Restructuration	47,69	MEuro
Aide au conseil GPEC	10,144	MEuro

Pour mémoire :

UNEDIC consacrera 31 MEuro au titre de l'aide à la mobilité, 100 M au titre de l'aide dégressive à l'employeur et 44 MEuro au titre du financement de contrats de qualification adultes.

Les moyens apportés par l'AGEFIPH à l'emploi des personnes handicapées représentent un budget prévisionnel de 380 MEuro pour 2004.

NB : MEuro = millions d'euros.

Les volumes prévisionnels figurant dans le présent tableau sont communiqués à titre indicatif et provisoire, dans l'attente de l'examen par le parlement du projet de loi de finances pour 2004.

ANNEXE III.1.1
PROGRAMME TERRITORIALISÉ 2004 : ENVELOPPES PRÉVISIONNELLES DES
MESURES GLOBALISÉES

Coûts pluriannuels

N°	SIFE individuel		SAE		CIE		CES ⁽¹⁾		CEC	
	Physique	Financier	Physique	Financier	Physique	Financier	Physique	Financier	Physique	Financier
1	680,10	852,00	1 545,00	9 025,87	2 950,00	14 810,00				
2	17 682	297 348	234	361 530	2 632	23 756 090	3 024	8 920 800	176	2 606 56
3	245 130	573 396	451	696 795	5 521	49 831 828	8 471	24 989 450	829	12 277 49
4	154 627	224 928	177	273 465	2 164	19 531 983	3 767	11 112 650	366	5 420 46
5	187 110	243 672	192	296 640	2 290	20 669 242	4 153	12 251 350	372	5 509 32
6	701 193	253 044	200	309 000	2 384	21 517 674	4 067	11 997 650	387	5 731 47
7	137 420	484 788	382	590 190	4 516	40 760 829	6 026	17 776 700	502	7 434 62
8	232 115	401 292	316	488 220	3 732	33 684 547	6 642	19 593 900	472	6 990 32
9	225 680	270 936	213	329 085	2 586	23 340 900	4 321	12 746 950	365	5 405 65
10	158 738	58 788	46	71 070	575	5 189 875	334	985 300	108	1 599 48
11	303 249	174 660	137	211 665	1 587	14 324 056	2 475	7 301 250	262	3 880 22
12	301 543	351 876	277	427 965	3 379	30 498 415	7 359	21 709 050	603	8 930 43

748 673	2 773	2 362 596	1 861	2 875 245	21 940	198 027 588	20 000	59 000 000	1 639	24 273 59
018 588	713	607 476	478	738 510	6 157	55 572 282	10 738	31 677 100	1 031	15 269 11
067 229	116	98 832	78	120 510	942	8 502 370	2 224	6 560 800	189	2 799 09
005 717	481	409 812	323	499 035	3 792	34 226 099	6 953	20 511 350	488	7 227 28
058 863	563	479 676	378	584 010	4 667	42 123 735	7 978	23 535 100	744	11 018 64
089 703	1 024	872 448	687	1 061 415	8 671	78 263 319	22 777	67 192 150	1 934	28 642 54
052 490	690	587 880	463	715 335	5 484	49 497 871	7 222	21 304 900	580	8 589 80
083 780	405	345 060	272	420 240	3 286	29 659 009	7 972	23 517 400	637	9 433 97
023 768	344	293 088	231	356 895	2 856	25 777 885	6 653	19 626 350	500	7 405 00
0629 116	1 238	1 054 776	830	1 282 350	10 324	93 183 082	15 339	45 250 050	1 761	26 080 41
0609 728	1 201	1 023 252	806	1 245 270	9 315	84 075 979	10 775	31 786 250	1 055	15 624 55
0952 141	13 462	11 469 624	9 032	13 954 440	108 800	982 014 656	169 270	499 346 500	15 000	222 150 0
080 944	382	325 464	246	380 070						
092 990	81	69 012	57	88 065						
017 251	347	295 644	231	356 895						
030 965	656	558 912	430	664 350						
033 224	59	50 268								
002 406	13	11 076	4	6 180						
0307 779	1 538	1 310 376	968	1 495 560						
					1 200		730			
	15 000		10 000		110 000		170 000		15 000	

en mois-CES est à effectuer sur la base de 1 CES = 7 mois.

constitution du socle national de la ligne d'actions spécifiques correspond à 500 SIFE collectifs, 1 200 CIE et 730 CES.

ANNEXE III.1.2 COÛTS MOYENS

Coûts de fonctionnement moyens associés à la loi de finances :

- CIE : 9 025,87 Euro y compris la formation et le tutorat (300 h en moyenne à 7,62 Euro/h, et le tutorat 535 Euro) ;
- CES : 2 950 Euro y compris la formation ;
- CEC : 14 810 Euro y compris la formation ;
- SIFE collectif (cf. note 3) : 1 774,80Euro, soit 435 h en moyenne au taux horaire moyen de 4,08 Euro ;
- SIFE individuel (1) : 457,5 Euro, soit 150 h en moyenne au taux horaire moyen de 3,05 Euro ;
- SAE (1) : 822 Euro, soit 300 h en moyenne au taux horaire moyen de 2,74 Euro.

Coûts de rémunération moyens associés à la loi de finances :

En raison du suivi de l'enveloppe rémunération, les coûts sont exprimés en coûts horaires :

- SIFE collectif (1) : 1 905,30 Euro, soit 435 h en moyenne au taux horaire de 4,38 Euro ;
- SIFE individuel (1) : 394,50 Euro, soit 150 h en moyenne au taux horaire de 2,63 Euro ;
- SAE (1) : 723 Euro, soit 300 h en moyenne au taux horaire de 2,41 Euro.

ANNEXE III.2 MODALITÉS DE RÉPARTITION DES ENVELOPPES RÉGIONALES

Les clés de répartition indicative des moyens 2004 utilisées s'inscrivent dans la logique de celles utilisées pour les exercices précédents :

- utilisation des données disponibles les plus récentes (demandes d'emploi, nombre d'offres enregistrées et nombre de sorties de reprise d'emploi arrêtées à fin juin 2003) afin de prendre en compte les évolutions les plus récentes du marché du travail ;
- aménagement à la marge de la définition des indicateurs pris en compte afin de renforcer la cohérence entre ceux-ci, les orientations relatives à la mise en œuvre des mesures et, plus largement, les objectifs de résultats que la mobilisation des moyens doit contribuer à atteindre.

I. - INSTRUMENTS DU SECTEUR MARCHAND : SIFE, SAE ET CIE

Pour les instruments du secteur marchand l'indicateur de répartition est construit, comme l'an dernier, à l'aide de deux ensembles de critères représentant des données relatives au dynamisme des marchés de l'emploi régionaux (M) ainsi qu'aux publics concernés par les mesures (P). Ces critères étant affectés des pondérations suivantes, identiques à celles adoptées pour l'exercice précédent :

SECTEUR marchand	SIFE CO. données régionales	SIFE INDIV. données régionales	SAE données régionales	CIE données régionales
Marché du travail	45 %	45 %	45 %	45 %
Publics	55 %	55 %	55 %	55 %

I.1. Critère relatif au dynamisme du marché de l'emploi (M)

Le dynamisme du marché du travail national est mesuré par le nombre d'offres d'emploi enregistrées et le nombre de demandes d'emploi sorties pour reprise d'emploi à l'échelle nationale. La contribution de chaque région à l'activité du marché du travail national est ensuite prise en compte.

Les données prises en compte sont celles des six premiers mois de l'année 2003 janvier à juin (sources DARES).

I.2. Critères relatifs aux publics cibles du programme (P)

Les critères utilisés pour la répartition des enveloppes régionales 2004 sont actualisés afin de mettre en cohérence les objectifs de résultats du service public de l'emploi et les critères de répartition des moyens mobilisables pour l'atteinte de ceux-ci.

Pour ce qui concerne le secteur marchand, l'action des SPER en 2004 étant fortement orientée vers les demandeurs d'emploi de longue durée âgés de plus de 50 ans, cet indicateur est pris en compte sur la base des données arrêtées à fin juin 2003 (catégories 1, 2 et 3).

Le critère P se compose donc désormais des éléments suivants :

Pour les SIFE collectifs et les CIE, instruments mobilisés au bénéfice des publics les plus en difficulté : élément demandeurs d'emploi de longue durée : cet élément se compose du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée inscrits en catégorie 1 au 30 juin 2003, auquel est ajouté le nombre de femmes demandeurs d'emploi de longue durée (catégorie 1) ainsi que le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée âgés de plus de 50 ans (catégories 1, 2 et 3) ;

Données arrêtées à fin juin 2003 (source DARES) : élément demandeurs d'emploi de très longue durée : cet élément correspond au nombre de demandeurs d'emploi de très longue durée inscrits en catégorie 1 ;

Données arrêtées à fin juin 2003 (source DARES) : élément RMIstes : cet élément se compose de la somme des bénéficiaires du RMI constatés au 31 décembre 2002 (données DGAS) et des bénéficiaires du RMI inscrits en tant que demandeurs d'emploi (catégories 1, 2 et 3) au 31 mai 2003 (données DARES), les données à fin juin étant affectées d'accidents statistiques minorant le nombre de RMIstes inscrits dans certaines régions.

Pour les SIFE individuels et les SAE, instruments mobilisés également sur le volet prévention de l'action du service public de l'emploi, le critère P ajoute aux éléments précédents la demande d'emploi totale (catégorie 1) constatée à fin juin 2003 (données DARES).

II. - INSTRUMENTS DU SECTEUR NON MARCHAND : CES et CEC

Pour les mesures du secteur non marchand, un troisième critère s'ajoute aux deux critères Marché et Publics. Il s'agit d'un critère Notification qui est constitué pour les CES de la notification antérieure du programme, et pour les CEC d'une pondération entre le poids du stock de CES en 2003 et le poids de la programmation des CES en 2004 (N).

Ces indicateurs sont répartis selon les pondérations suivantes :

SECTEUR non marchand	CEC données régionales		CES données régionales
Marché du travail	- 20 %		- 20 %
Publics (cf. §2-)	70 %		90 %
Notification	Stock CES en 2003	Notification CES 2004	Notification 2003

	25 %	25 %	30 %
--	------	------	------

II.1. Critère relatif au dynamisme du marché de l'emploi (M)

Le dynamisme du marché du travail national est mesuré par le nombre d'offres d'emploi enregistrées et le nombre de demandes d'emploi sorties pour reprise d'emploi à l'échelle nationale. La contribution de chaque région à l'activité du marché du travail national est ensuite prise en compte.

Les données prises en compte sont celles des six premiers mois de l'année 2003 janvier à juin (sources DARES).

Pour les mesures du secteur non-marchand, le critère M est précédé du signe moins, les besoins régionaux dans le secteur des emplois non-marchands étant inversement proportionnels à la moyenne offres/demandes d'emplois.

II.2. Critères relatifs aux publics cibles du programme (P)

Pour les mesures du secteur non marchand (CES et CEC), le critère P est constitué d'une moyenne pondérée de trois éléments, deux communs aux deux mesures et deux spécifiques pour les CES :

nombre de bénéficiaires du RMI, (au 31 décembre 2002, source DGAS) ;

nombre de demandeurs d'emploi de très longue durée de plus de 2 ans, (DEFM1 au 30 juin 2003, source DARES) ;

- pour les CES, nombre de demandeurs d'emploi de longue durée Rmistes, (Cat 1 + 2 + 3 au 31 décembre 2002, source DARES) ;

- pour les CES, nombre de demandeurs d'emploi de longue durée de - de 26 ans, (DEFM1 au 30 juin 2003, source MT - ANPE).

Il convient de noter que le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 50 ans n'est plus pris en compte pour les CEC. Ce sont en effet les demandeurs d'emploi de très longue durée, quel que soit leur âge, et qui ne peuvent accéder directement à un emploi dans le secteur marchand, qui sont considérés comme prioritaires pour l'attribution de cette mesure.

La pondération respective de ces éléments pour la constitution de l'indicateur P est la suivante :

	CLD RMistes	DELD + 2 ans	DELD - 26 ans	DELD + 50 ans	Bénéficiaires RMI
CES	15 %	45 %	20 %	0 %	10 %
CEC	0 %	45 %	0 %	0 %	25 %

II.3. Critères relatifs aux notifications antérieures (N)

Pour les CES, le critère relatif à la notification antérieure du programme est constitué des enveloppes initiales indicatives notifiées lors de l'exercice précédent pour cette mesure (circulaire DGEFP n° 2002-49 du 21 novembre 2002).

Pour les CEC, un critère relatif aux dotations en CES en 2004 et aux stocks CES (au 28 février 2003, source DARES) a été substitué à la notification antérieure dans la mesure où cet instrument ne peut intervenir qu'en succession d'un Contrat emploi solidarité (CES).

II.4. Modalités de lissage des répartitions obtenues pour les CES et les CEC

Pour les CES, l'objectif recherché a été de rééquilibrer les dotations des régions subissant une baisse importante de moyens par rapport à la première programmation 2003 alors même qu'une part importante de leur enveloppe CES est déjà consacrée aux recrutements dans le cadre des « chantiers d'insertion » conventionnés.

Pour les CEC, l'objectif recherché a été de limiter la baisse des moyens pour chaque région à 52 % par rapport à la deuxième programmation 2003.

*
* *

Il vous appartient, le cas échéant en vous inspirant des critères utilisés au niveau national, d'établir les critères de répartition des enveloppes régionales entre les départements et de rendre compte de ces critères utilisés à l'occasion de la transmission de vos propositions de programmation initiale des moyens.

ANNEXE IV MESURES GLOBALISÉES - ORIENTATIONS 2004

Les nouvelles orientations de la politique de l'emploi et les objectifs de résultats du SPE pour 2004 amènent à préciser les publics les plus en difficulté sur le marché du travail et pour lesquels l'accès aux différentes mesures globalisées doit constituer une priorité.

Indépendamment des spécificités propres à chacune de ces mesures, en particulier des conditions administratives d'éligibilité et des orientations précisées ci-dessous, il reste nécessaire que leur programmation s'accompagne de la fixation d'objectifs d'entrées des publics les plus prioritaires et d'un suivi régulier de leur réalisation.

Votre attention devra ainsi se porter prioritairement sur l'insertion professionnelle et la mobilisation des mesures en direction des publics suivants :

- demandeurs d'emploi de plus de deux ans ;
- bénéficiaires du RMI ;
- demandeur d'emploi de plus de 50 ans (cf. note 4) ;
- travailleurs handicapés.

La part des femmes dans les différentes mesures fera également l'objet d'un suivi, aux différents échelons du Service public de l'emploi. Par ailleurs, en fonction des problématiques locales, vous pouvez vous fixer des objectifs de progression de l'accès des femmes aux mesures du secteur marchand.

Ces grandes catégories de publics prioritaires correspondent à un dénominateur commun entre les différentes mesures du programme. Elles ne préjugent pas de la définition de priorités locales spécifiques, dans le cadre de plans d'action appropriés.

Les services publics de l'emploi régional sont donc invités, pour 2004, à se fixer pour ces publics prioritaires, un objectif d'entrées dans chacune des mesures globalisées. Le tableau de suivi des entrées, disponible sur Syracuse, sera adapté en conséquence.

Pour les bénéficiaires du RMI, et compte tenu de la responsabilité des conseils généraux à compter du 1^{er} janvier 2004 dans la mise en œuvre de l'insertion sociale et professionnelle de ces publics, l'objectif des entrées doit être nécessairement défini en concertation avec la collectivité locale compétente.

I. - LE CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI

La relance du CIE, annoncée lors de la table ronde sur l'emploi du 18 mars 2003, a donné lieu à une série d'améliorations du dispositif. Ainsi depuis juillet 2003, la mesure est rendue plus attractive grâce à un versement trimestriel, et non plus annuel des primes. La condition d'ancienneté dans le chômage requise pour l'accès au CIE est réduite de 24 à 18 mois. Enfin la durée de l'aide passe de 2 à 5 ans pour l'embauche en CIE de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans en grande difficulté (RMI, ASS, CLD, TH).

Ces améliorations sont de nature à susciter l'intérêt des employeurs pour la mesure et ont permis une augmentation du nombre d'entrées sur la deuxième partie de l'année.

1. Le CIE dans le nouveau panel des aides à l'emploi

En 2004, comme en 2003, le gouvernement continue de faire de l'insertion des publics en difficulté dans le secteur marchand un axe stratégique pour lutter plus efficacement contre le chômage de longue durée. Pour cela il diversifie les instruments permettant de mettre en œuvre cette priorité. Dans le secteur marchand le Soutien à l'emploi-jeunes en entreprise (SEJE), et le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA), vont monter en charge en 2004. En outre, les partenaires sociaux continuent de valoriser l'Aide dégressive à l'employeur (ADE) pour les demandeurs d'emploi indemnisés, notamment son accès préférentiel pour les plus de 50 ans.

Le CIE n'est donc plus le seul instrument favorisant une insertion professionnelle directe dans le secteur concurrentiel. Le CIE reste cependant essentiel parce que c'est une mesure de masse, couvrant l'ensemble des publics en grande difficulté sur le marché du travail et assurant une grande stabilité dans l'emploi. Loin d'être concurrentiels, ces dispositifs sont complémentaires car ils démultiplient les moyens de lutte contre le chômage de longue durée et l'exclusion et apportent une réponse adaptée aux besoins de chaque public.

CIE et RMA : le CIE reste ouvert aux bénéficiaires du RMI

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RMI les conseils généraux pourront, dès le 1^{er} janvier 2004, conclure avec les employeurs du secteur marchand des conventions de Contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA). Le CI-RMA est un contrat à durée déterminée conçu comme un sas vers l'emploi durable.

Comme le CIE, le CI-RMA s'adresse aux bénéficiaires du RMI qui ne peuvent accéder à l'emploi dans les conditions ordinaires du marché du travail. Cependant, à la différence du CIE, il s'adresse exclusivement aux bénéficiaires du RMI ayant une certaine durée passée dans le dispositif. Aussi, l'existence de ce nouveau contrat ne doit pas vous conduire à refuser l'accès au CIE à des bénéficiaires du RMI.

Le CI-RMA ne doit pas non plus vous amener à réserver le CIE aux bénéficiaires du RMI les plus proches de l'emploi. Il faut continuer le ciblage du CIE sur les publics les plus éloignés de l'emploi.

L'articulation des deux mesures doit faire l'objet d'une dialogue entre le SPE et le Département.

En outre il convient de noter que les bénéficiaires d'un CI-RMA sont éligibles au CIE car les périodes passées en CI-RMA sont comptabilisées au même titre que les périodes d'inscription au chômage. Cette disposition existe déjà pour les périodes passées en CES et CEC et celles passées en stage de formation.

Ainsi le CIE peut être envisagé si, à l'issue d'un CI-RMA, le bénéficiaire ne peut retrouver un emploi dans les conditions ordinaires du marché du travail. Cette succession de mesures doit s'inscrire dans un parcours d'insertion et aboutir à une situation d'emploi stable. Il importe alors, à l'issue du CI-RMA, de négocier une embauche en contrat à durée

indéterminée et, si le salarié le souhaite, une durée du travail supérieure à celle du CI-RMA.

Dans le cas où l'employeur ayant conclu le CI-RMA souhaite s'attacher les services du salarié, il vous appartient de négocier un contrat de travail de droit commun afin d'éviter les effets de substitution ou d'aubaine.

En effet, comme le rappelle la circulaire DGEFP 2002-23 du 17 avril 2002, en règle générale, le CIE n'a pas vocation à être accordé à un employeur qui en demande le bénéfice pour une personne déjà présente dans son entreprise soit en tant que stagiaire de la formation professionnelle (SAE, AFPE), soit en tant que salarié sous contrat aidé (CQA, CI-RMA, CES pour les associations). Des dérogations peuvent être accordées si l'attribution d'un CIE succédant à un contrat aidé ou un stage chez un même employeur paraît décisive pour l'insertion durable de la personne.

2. Priorités 2004

Mobilisation du CIE pour favoriser le retour à l'emploi des seniors

Le Gouvernement entend faire de l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans une priorité à la fois pour maintenir un haut niveau de développement économique et social et pour contribuer à l'équilibre des régimes de retraites.

Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans restent plus fortement exposés au risque de chômage de longue durée que le reste de la population. C'est pourquoi eu égard aux difficultés accrues qu'ils rencontrent, les chômeurs de longue durée de plus de cinquante ans constituent un public prioritaire du CIE dans le cadre de l'action territorialisée.

Les personnes de plus de cinquante ans représentaient 26,7 % des entrées en 2002 et 26 % à fin août 2003. Les services publics de l'emploi régionaux sont invités, dès 2004, à se fixer pour ce public un objectif d'entrées en CIE. Pour chaque région, il conviendra donc d'augmenter significativement le taux d'entrée des plus de cinquante ans dans le CIE si le taux constaté à fin décembre 2003 se situe en deçà de la moyenne nationale. Les régions se situant déjà largement au-dessus du taux d'entrée national devront maintenir leurs efforts en 2004.

Taux d'entrées des femmes :

Le taux d'entrée de femmes en CIE progresse depuis deux ans et à fin août 2003 il s'établit à 42 %. Cela reste encore insuffisant au regard, notamment, de la part des femmes dans la demande d'emploi de très longue durée (elles représentent 48,9 % des demandes d'emploi de plus de 2 ans à fin juin).

Dans un contexte où le dynamisme du secteur tertiaire constitue une opportunité pour l'insertion de demandeuses d'emploi en difficulté, il faut accentuer vos efforts pour remédier à cette sous-représentation des femmes dans les dispositifs qui mènent le plus sûrement à l'emploi durable.

Accès dérogatoire :

Afin de mieux prendre en compte les situations individuelles, un accès dérogatoire au CIE a été ouvert en 2002. Cette mesure permet d'octroyer un CIE à une personne qui n'appartient pas aux catégories administratives éligibles mais qui rencontre des difficultés de même nature, qu'elle soit menacée d'exclusion ou qu'elle fasse l'objet de discrimination du fait de son âge, de son origine réelle ou supposée, de son sexe ou de son lieu de résidence.

L'accès dérogatoire est utile pour éviter les effets de seuil inhérents à tout dispositif réglementaire, mais il ne doit pas s'entendre uniquement comme une possibilité de déroger aux seuls critères liés à la durée d'inscription.

Ainsi, dans le cadre du plan d'action élaboré par l'équipe locale du service public de l'emploi, il est possible d'orienter cet accès dérogatoire sur un profil ciblé de publics en fonction des spécificités locales du marché du travail et de l'analyse des difficultés

rencontrées par certains groupes de personnes.

A titre d'illustration, l'accès dérogatoire peut être activé dans le cadre d'une action de réinsertion de femmes victimes de violence conjugale ou bien, en faveur de personnes expérimentées récemment licenciées pour motif économique. Autre éventualité, le plan d'action de l'équipe locale du SPE peut prévoir un recours dérogatoire au CIE pour des personnes ayant les qualifications adéquates mais faisant l'objet de discriminations du fait de leur lieu de résidence ou de leur origine réelle ou supposée.

L'objectif étant de profiter au mieux de cette marge de manœuvre supplémentaire - jusqu'à 10 % de la totalité des entrées réalisées -, l'accès dérogatoire doit être utilisé chaque fois que le CIE apparaît comme le seul moyen de faire accéder une personne à un emploi dans le secteur marchand.

II. - LE CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITÉ ET LE CONTRAT EMPLOI CONSOLIDÉ

Compte tenu des orientations prioritaires sur l'emploi dans le secteur marchand et de la mise en place de nouveaux dispositifs (CIVIS et RMA), la mobilisation des CES et des CEC fera l'objet d'une redéfinition d'ensemble pour l'année 2004. A ce titre, la circulaire DGEFP n° 98-44 du 16 décembre 1998 relative à la réforme des CES et des CEC sera revue et aménagée pour tenir compte des nouvelles orientations et de nouvelles modalités de mise en œuvre.

Les éléments ci-après doivent vous permettre de préparer et d'anticiper ces changements.

1. Orientations générales

Les publics cibles

Les contrats aidés CES et CEC devront être mobilisés pour les personnes très éloignées de l'emploi et pour lesquelles une proposition d'embauche dans le cadre d'un contrat aidé du secteur marchand n'est pas immédiatement envisageable.

Ils devront donc être réservés en priorité aux personnes sans emploi depuis au moins deux ans, aux bénéficiaires de minima sociaux sans emploi depuis un an, aux travailleurs handicapés sans emploi depuis un an, et à toutes personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (par exemple, personnes placées sous main de justice).

La mobilisation des CES pour les jeunes en grande difficulté et de bas niveau de qualification devra être réservée pour ceux pour lesquels une entrée dans le dispositif SEJE ou CIVIS n'est pas envisageable ou pertinente. Par ailleurs, l'accès des demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans à ces mesures devra faire l'objet d'une attention particulière, le passage en CES et en CEC devant alors permettre une reprise d'emploi effective.

La responsabilisation des employeurs

Les employeurs de personnes en CES et CEC devront s'engager résolument à la mise en œuvre d'actions de tutorat, d'accompagnement professionnel et de formation professionnelle de leurs salariés. La renégociation des chartes de qualité doit ainsi être envisagée chaque fois que possible afin de définir un cadre de mise en œuvre cohérent et opposable à chaque grande catégorie d'employeurs. Enfin, il s'agit également de favoriser l'embauche définitive auprès des employeurs des personnes recrutées en CES et CEC (accès aux concours, mobilisation d'action de formation correspondante, etc.).

2. Mise en œuvre des CES et des CEC

Compte tenu de la volumétrie des contrats aidés en 2004 (170 000 CES et 15 000 CEC) et de l'adaptation des taux de prise en charge aux capacités contributives des employeurs, la mise en œuvre des CES et des CEC à compter de 2004 prendra appui sur les principes suivants :

- les CES seront prioritairement réservés aux personnes très éloignées de l'emploi et pour lesquelles aucune autre solution d'emploi aidé dans le secteur marchand ne peut être conclue ;
- les CEC seront prioritairement réservés aux personnes sortant de CES, et selon une double condition : d'une part pour les personnes en CES pour lesquelles aucun placement sur le marché du travail n'est envisageable immédiatement en raison d'un besoin de réadaptation plus longue au travail ; et d'autre part dans une perspective de consolidation et de pérennisation de l'emploi chez l'employeur bénéficiaire.

Dans le cas des embauches en CEC par des employeurs associatifs, vous veillerez à mobiliser les outils existants permettant de pérenniser l'activité, comme le « dispositif local d'accompagnement » utilisé pour la pérennisation des emplois-jeunes.

Les taux de prise en charge seront également adaptés à compter du 1^{er} janvier 2004 :

- le taux de prise en charge des CES sera désormais fonction de la nature de l'employeur et non plus des catégories de publics :

- il sera de 65 % auprès des employeurs publics (collectivités territoriales, établissements publics et autres organismes gérant des services publics) afin de limiter les effets de substitution avec des emplois permanents ;

- il sera de 80 % pour les associations afin de soutenir les activités associatives répondant à des besoins collectifs non satisfaits ou à des activités d'utilité sociale ;

- enfin, le taux majoré à 95 % sera maintenu pour les personnes agréées par l'ANPE et recrutées par un chantier d'insertion sous forme associative conventionné par le CDIAE.

- les taux de prise en charge des CEC seront également modifiés : le taux de 80 % constant pendant toute la durée du contrat n'est plus applicable. Seuls subsistent les taux de prise en charge dégressifs sur trois ans (de 60 % à 40 %).

Par conséquent, la définition des publics cibles et des employeurs sur les territoires, d'une part, et les modalités d'orientation du public vers ces mesures, d'autre part, devront être clairement établies par le SPE. Vous veillerez à anticiper ces nouvelles dispositions avec les employeurs habituels de CES et de CEC afin qu'ils soient préalablement et largement informés des évolutions pour la gestion 2004 et des modalités locales de mise en œuvre que vous retiendrez.

III. - LES STAGES DU FNE

Références :

- circulaire DGEFP n° 2000-02 du 6 janvier 2000 relative à la mise en œuvre des stages d'insertion et de formation à l'emploi ;
- instruction de la DGANPE du 10 décembre 1998 relative aux SIFE individuels courts ;
- instruction de la DGANPE du 10 décembre 1998 relative aux stages d'accès à l'entreprise.

Dans un contexte marqué, d'une part, par la perspective de l'achèvement de la décentralisation de la formation professionnelle vers les régions et, d'autre part, par la montée en charge des interventions de l'Unedic au bénéfice des demandeurs d'emploi indemnisés, les stages du FNE font l'objet, en 2004, d'un repositionnement sensible en termes de moyens prévisionnels comme de publics cibles.

Cet achèvement de la décentralisation de la formation professionnelle ne remet pas en cause la légitimité du service public de l'emploi à développer et à mettre en œuvre des prestations ou des actions professionnalisantes visant à faciliter le retour à l'emploi des

publics par le maintien et l'amélioration de leur employabilité, dans une logique de réponse aux besoins des entreprises et des bassins d'emploi et de lutte contre le chômage, en particulier de longue durée.

Par ailleurs, et en cohérence avec la montée en charge des interventions de l'Unedic en direction des demandeurs d'emploi indemnisés au titre du régime d'assurance chômage (cf. note 5), une plus grande articulation des moyens mobilisables localement doit être recherchée afin que chacun des demandeurs d'emploi, quelle que soit sa situation au regard de l'indemnisation, continue à se voir proposer une solution adaptée à un projet de formation ou un besoin d'actualisation des compétences validé dans le cadre du PAP-ND.

1. Les SIFE individuels courts

Ils restent un outil de prévention du chômage de longue durée, destiné à tous les demandeurs d'emploi, sans condition de durée d'inscription.

Ils peuvent cependant être également prescrits en vue de faciliter l'insertion professionnelle, par une actualisation ou diversification des compétences, des demandeurs d'emploi de longue durée, dans le cadre de l'actualisation du PAP.

S'il ne s'agit pas, bien entendu, de réserver cet instrument du SPE aux seuls demandeurs d'emploi non indemnisés ou bénéficiaires de minima sociaux, il relève de la mission du service public, en liaison avec ses partenaires, d'assurer une meilleure articulation entre dispositifs financés par l'Etat et dispositifs pris en charge par les Assedic de manière à garantir un accès équitable des demandeurs d'emploi, quel que soit leur statut au regard de l'indemnisation, aux actions professionnalisantes.

Le maintien de taux élevés de demandeurs d'emploi indemnisés dans une mesure telle que les SIFE individuels (59 % des bénéficiaires au cours du 1^{er} semestre 2003, part en progression de 5 points par rapport au 1^{er} semestre 2002), ne peut, à cette aune, demeurer une situation satisfaisante, dans un contexte de reprise du chômage de longue durée et de resserrement de l'enveloppe financière dédiée aux instruments spécifiques de lutte contre le chômage de longue durée.

2. Les SIFE collectifs

La pertinence et la légitimité d'une offre programmée et mise en œuvre par le SPE de prestations diversifiées d'aide au retour à l'emploi des publics qui s'en trouvent les plus éloignés et notamment les demandeurs d'emploi de très longue durée et les bénéficiaires de minima sociaux n'est pas remise en cause du fait de la décentralisation de la formation professionnelle.

Il s'agit bien, pour le SPE, en réponse aux besoins des bassins d'emploi identifiés dans le cadre des diagnostics territoriaux de construire, en liaison avec les autres intervenants dans ce champ de la formation et de l'insertion, une offre de prestations diversifiées permettant une professionnalisation et un retour à l'emploi des publics les plus en difficulté :

- remobilisation professionnelle ;
- amélioration de l'employabilité, par l'actualisation et la diversification des compétences professionnelles.

Une attention particulière sera portée aux demandeurs d'emploi de longue durée âgés de plus de cinquante ans.

Cette logique de construction d'une offre de prestations répondant aux différents besoins en termes de professionnalisation et de retour à l'emploi des publics les plus éloignés de l'emploi ne doit pas se substituer à la structuration d'une offre de formation cohérente, sous la responsabilité du conseil régional. Vous devez contribuer à cette construction en apportant au

conseil régional la connaissance des besoins des publics que vous donne votre responsabilité en matière de politique d'emploi.

Le développement d'une véritable stratégie de partenariats financiers (cofinancements), en particulier avec les conseils généraux, en faveur de l'insertion professionnelle, doit contribuer à l'atteinte des objectifs tant quantitatifs que qualitatifs que vous vous fixez en permettant de dépasser les coûts horaires moyens lorsque ceux-ci apparaîtraient insuffisants pour répondre de façon adaptée aux besoins constatés.

Ces cofinancements doivent ainsi contribuer utilement au renforcement de la qualité de l'offre de prestations et de formation en direction des publics les plus en difficulté.

Enfin, les axes particuliers d'action définis pour les exercices précédents gardent leur pertinence :

- les SIFE collectifs continuent à être mobilisés pour réduire le « fossé numérique », dans le cadre de la poursuite de l'opération Certificat de navigation sur Internet ;

- vos programmations SIFE collectifs continuent, au vu des besoins constatés, à prévoir des prestations s'adressant aux cadres, agents de maîtrise et techniciens éprouvant des difficultés particulières de réinsertion sur le marché du travail du fait d'une insuffisance ou d'une inadéquation de leurs compétences par rapport à leur projet professionnel ;

Ces actions ciblées cadres s'adresseront en priorité aux cadres demandeurs d'emploi de longue durée ou aux cadres de plus de 50 ans ou de formation initiale inférieure ou égale au niveau IV de l'éducation nationale.

- les SIFE collectifs continuent à être mobilisés pour améliorer l'accès des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la Ville aux métiers de la fonction publique :

Les jeunes issus de l'immigration restent peu présents dans la fonction publique : cette situation nécessite de renforcer l'égalité des chances au profit des habitants des quartiers, en s'appuyant sur le rôle essentiel joué par la fonction publique en termes d'intégration et de promotion sociale.

Pour que les services publics soient davantage à l'image de la population, un programme de préparations rémunérées aux concours de la fonction publique ouvert aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville a été mis en place, à titre expérimental, en 2000, pour être intégré au titre des orientations nationales 2003, dans les programmations départementales chaque fois qu'un besoin local était identifié.

Pour 2004, en cohérence avec les mesures arrêtées dans le cadre du comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003 qui prévoient en outre un développement de l'information des candidats potentiels, ces actions sont réorientées en direction des publics jeunes. Aussi une réserve de 300 places de SIFE collectifs a été constituée par préemption sur l'enveloppe nationale. Elle sera répartie entre les régions concernées par ce programme, dans le cadre d'une instruction spécifique.

*

* *

Par ailleurs, pour ce qui est des règles et modalités de gestion, les dispositions précisées dans la circulaire n° 2002-49 (annexe V.2 : Gestion et suivi des enveloppes physico-financières des SIFE collectifs) restent applicables.

3. Les stages d'accès à l'entreprise

Les résultats de deux études lancées par la DARES en 2002 soulignent unanimement les qualités du SAE, mesure intelligente, souple d'utilisation et outil de fidélisation des entreprises. Le taux de satisfaction des employeurs ayant bénéficié de la mesure est d'ailleurs

particulièrement élevé (94 %).

La majorité des SAE mis en œuvre atteint les objectifs assignés à la mesure :

- le taux de placement dans l'entreprise à l'issue du stage est élevé : autour de 80 % dont 68 % en contrat à durée déterminée, selon les bilans annuels de l'ANPE.
- le SAE résout une situation de difficulté de recrutement.
- le stage permet au demandeur d'emploi de s'adapter au poste.
- le SAE valorise l'ANPE et le professionnalisme de ses conseillers auprès des employeurs.

Le nombre de places ouvertes en SAE pour 2004 s'établit à 10 000 places en 2004. Cette diminution de moitié implique que le SAE fasse l'objet d'une véritable stratégie d'utilisation de la part du service public de l'emploi et d'une programmation qui tienne compte de l'enveloppe localement disponible pour l'Action de formation préalable à l'embauche (AFPE).

En effet, l'enveloppe consacrée à l'AFPE peut utilement compléter celle du SAE dans le cadre d'un travail de d'intermédiation réalisé à l'occasion d'un recrutement en nombre et elle permet également d'atténuer les conséquences d'une enveloppe SAE très limitée une fois répartie au niveau le plus fin.

En outre les possibilités de redéploiement du SAE ainsi qu'une gestion plus souple de la mesure au niveau des directions déléguées de l'ANPE doivent être privilégiées.

Il convient de noter qu'une part non négligeable des SAE concerne encore des demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage et donc susceptibles de bénéficier d'une AFPE. Compte tenu de la diminution du volume de SAE, vous veillerez à ce que le SAE bénéficient en priorité aux demandeurs d'emploi non indemnisés, notamment les publics prioritaires du programme territorialisé.

Outre le SAE et l'AFPE, le service public de l'emploi peut mobiliser de façon subsidiaire les conventions de formation et d'adaptation professionnelle du Fonds national de l'emploi (FNE formation) dans le cas d'opérations de recrutement importantes découlant de l'installation d'une entreprise sur un bassin d'emploi et demandant une adaptation de la main-d'œuvre locale.

ANNEXE V
AFPA : PRÉ-OBJECTIFS RÉGIONAUX
Action territorialisée du SPE (à titre indicatif)

RÉGIONS	SERVICE D'APPUI À LA DÉFINITION DU PROJET DE FORMATION (S2)	POTENTIEL d'entrées en formation qualifiante AFPA		
		PAS Etat	FSE obj. 3 national	Total
Alsace	5 300	600	5 900	1 900
Aquitaine	9 300	1 000	10 300	2 400
Auvergne	6 400	700	7 100	1 900
Bourgogne	6 000	700	6 700	2 000
Bretagne	12 500	1 400	13 900	4 000
Centre	7 000	800	7 800	2 500
Champagne-Ardenne	6 000	650	6 650	2 000

Corse	2 500	300	2 800	800
Franche-Comté	4 000	370	4 370	1 200
Ile-de-France (dt Bodiguel)	30 600	3 500	34 100	7 000
Languedoc-Roussillon	10 000	1 100	11 100	3 500
Limousin	4 000	500	4 500	3 200
Lorraine	8 700	1 000	9 700	3 400
Midi-Pyrénées	9 400	1 100	10 500	2 400
Nord - Pas-de-Calais	16 200	1 800	18 000	5 900
Basse-Normandie	6 780	740	7 520	2 200
Haute-Normandie	6 280	700	6 980	1 800
Pays de la Loire (dt CMFP)	11 350	1 250	12 600	5 000
Picardie	6 100	680	6 780	1 800
Poitou-Charentes	6 300	700	7 000	2 400
PACA	16 090	1 750	17 840	4 700
Rhône-Alpes	16 200	1 660	17 860	5 000
Total	207 000	23 000	230 000	67 000

Ce projet de répartition régional sera arrêté définitivement en fin d'année 2003, pour l'exercice 2004.

ANNEXE VI POLITIQUE CONTRACTUELLE : MISE EN ŒUVRE DES CEP ET DES EDDF

Dans le cadre de l'accompagnement des mutations économiques, les CEP et les EDDF peuvent être mobilisés dans le volet des plans d'action concernant l'anticipation et la prévention des risques d'inadaptations à l'emploi.

I. - LE CONTRAT D'ÉTUDE PROSPECTIVE (CEP) 1. Objectifs

D'une manière générale, le CEP est une étude pour l'action en matière d'emploi, de qualifications, de compétences, de formation professionnelle, de conditions de travail, conduite conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux.

Au niveau territorial, le CEP peut analyser les mutations économiques, technologiques et sociales d'un secteur ou d'un territoire en relation avec les évolutions constatées et prévisibles du travail, des qualifications, de l'emploi et des compétences, des choix stratégiques en matière de formation et d'emploi.

En fonction des objectifs attendus et des données disponibles, le CEP peut viser l'exhaustivité ou bien être plus succinct dans sa délimitation et rapide dans sa mise en œuvre en ne portant que sur certains aspects clairement identifiés.

Cet outil permet ainsi de développer des actions de diagnostic et de prospective territoriaux

ou de branche dans un cadre contractuel associant l'Etat et les partenaires économiques et sociaux.

2. Méthode

Les travaux du CEP sont conduits dans le cadre d'un comité de pilotage présidé par un représentant de l'Etat et réunissant l'ensemble des partenaires sociaux et institutionnels concernés.

Le CEP territorial s'appuiera sur les ressources et compétences méthodologiques existantes au niveau territorial telles que : OREF, SEPES, Comités départementaux pour l'emploi.

Les portraits statistiques de branches (indicateurs clés issus de la statistique publique nationale) pourront être utilisés comme données de référence pour la préparation et la conduite des travaux (accessibles sur le site du CEREQ).

II. - LES ENGAGEMENTS DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION (EDDF)

1. Objectifs

Les EDDF sont mobilisés pour adapter les compétences des salariés aux évolutions de l'emploi et favoriser les mobilités internes ou externes. Ils s'inscrivent dans un cadre contractuel avec les branches professionnelles ou les représentants interprofessionnels.

Ce dispositif poursuit les objectifs suivants :

- l'adaptation des salariés les plus fragiles aux évolutions de leur emploi ;
- la préparation des mobilités ou des reconversions professionnelles ;
- le maintien en activité des salariés expérimentés,
- la réponse aux besoins de qualifications dans le cadre des difficultés de recrutement.

2. Méthode

Au niveau territorial l'EDDF peut se traduire par :

- des accords interprofessionnels régionaux ;
- des accords de branches spécifiques à un secteur d'activité ;
- des accords territoriaux.

Il fait l'objet d'une préparation et d'un suivi associant les pouvoirs publics et les partenaires sociaux participant à leurs mise en œuvre.

III. - MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE AU PLAN RÉGIONAL

Base juridique : circulaire DGEFP 99/28 du 5 juillet 1999.

La programmation régionale annuelle pourra utilement être inscrite à l'ordre du jour d'une réunion de CTRI. La définition des programmes régionaux doit s'appuyer sur l'examen des résultats et des évaluations des programmes antérieurs et arrêter les priorités régionales pour l'avenir.

Les travaux du CTRI sur la mise en œuvre des outils de la politique contractuelle feront l'objet d'une concertation avec le SPER.

ANNEXE VII LIGNE D' ACTIONS SPÉCIFIQUES

Références :

- circulaire DGEFP n° 2002-49 du 21 novembre 2002 relative à l'action territorialisée du SPE pour 2003 ;
- circulaire DGEFP n° 2001-41 du 14 novembre 2001 relative à l'action territorialisée du SPE pour 2002 ;
- circulaire DGEFP n° 98-44 du 16 décembre 1998 relative aux contrats emploi-solidarité et aux contrats emploi-consolidé modifiée par la circulaire DGEFP n° 2002-40 du 5 septembre 2002 relative à la mise en œuvre des CES et des CEC pour la fin de l'année 2002 ;
- circulaire DGEFP n° 98-30 du 27 août 1998 relative à l'accompagnement des bénéficiaires de CES ;
- circulaire DGEFP n° 2001-11 du 30 mars 2001 relative à la mise en œuvre des contrats emploi-solidarité en 2001 (partie relative à l'accompagnement) ;
- circulaire DGEFP - DIIJ - DPM - DIV-SDFE n° 2003-20 du 4 août 2003 relative au développement du parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle ;
- note de service DGEFP n° 2001-06 du 8 février 2001 relative à l'aide à la reprise d'activité des femmes ;
- circulaire DGEFP n° 98-31 du 27 août 1998 relative aux actions spécifiques d'accompagnement : accompagnement des bénéficiaires de SIFE collectifs.

PLAN

- I. - Orientations 2004.
- II. - Modalités de constitution de la LAS par les SPE et articulation avec l'exercice de programmation initiale des mesures globalisées.
- III. - Suivi de l'utilisation des crédits LAS.

I. - ORIENTATIONS 2004

Les actions menées dans le cadre de la ligne d'actions spécifiques, au niveau régional ou départemental ont pour objectif d'améliorer l'efficacité des mesures du programme et de favoriser l'insertion professionnelle et le retour à l'emploi des publics concernés.

Les nouvelles règles de constitution de la LAS mises en place en 2003 sont maintenues pour 2004. Dans un contexte de diminution du volume des mesures du programme territorialisé, il demeure essentiel de maintenir un volet d'action d'accompagnement en accentuant les efforts vers les publics en difficulté et en veillant à une articulation des actions menées par les différents acteurs du SPE.

Les dispositions des circulaires précédentes ne sont pas abrogées, la présente partie ne constitue qu'un rappel des objectifs généraux.

1. Une ligne départementale pour un accompagnement des bénéficiaires des mesures

Les crédits de la ligne départementale dégagés doivent continuer à développer en 2004 des actions :

- de parrainage : une attention particulière doit être portée au développement et au suivi de la mesure suite à la décision prise par le comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003 de doubler le nombre de parrainés en 2004 (25 000) ;
- d'accompagnement des bénéficiaires de CES et de CEC : vous veillerez en particulier à

ce que ces actions participent pleinement à une meilleure anticipation de la reprise d'emploi ;

- d'appui à la recherche d'emploi à l'issue d'un SIFE collectif ;
- d'autres actions adaptées au contexte local dès lors qu'elles sont déterminantes pour le bon déroulement du parcours d'insertion professionnelle des bénéficiaires du programme. Ces crédits donnent la possibilité de mettre en place des initiatives adaptées aux besoins locaux et aux cas individuels ;
- actions, études, diagnostics visant à promouvoir l'égalité de traitement, à lutter contre les discriminations.

2. Une ligne régionale pour animer et évaluer la mise en œuvre du programme territorialisé

Au niveau régional la ligne d'actions spécifiques permet notamment de renforcer les actions :

- de prospective, d'animation et d'évaluation de l'efficacité du programme, dans la perspective ouverte par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). Toute étude en ce sens devra être transmise à la DGEFP ;
- de structuration de l'animation régionale du parrainage ainsi que de la mise en œuvre de la procédure de labellisation des réseaux de parrainage.

La ligne régionale peut aussi permettre, si nécessaire, la mise en place, au niveau interdépartemental ou régional, d'actions d'accompagnement, de soutien ou d'appui à la recherche d'emploi.

Les actions régionales et départementales qui seront ainsi définies conduiront à apprécier le montant de la ligne régionale et des dotations départementales qu'il appartient aux SPE de fixer comme l'année dernière.

3. Autres actions financées par la LAS

Par ailleurs, au niveau national, des crédits de la LAS ont été redéployés sur la ligne CPER (44-70-91, paragraphe 31), contribuant dans ce cadre à l'objectif d'insertion professionnelle des publics en difficulté.

La ligne d'actions spécifiques permet également de financer une partie des aides à la reprise d'activité des femmes (ARAF), cofinancées par le FSE (objectif 3). Les crédits correspondants sont versés directement à l'ANPE qui est chargée de la mise en œuvre de ce dispositif.

II. - MODALITÉS DE CONSTITUTION DE LA LAS PAR LES SPE ET ARTICULATION AVEC L'EXERCICE DE PROGRAMMATION INITIALE DES MESURES GLOBALISÉES

Les modalités de constitution de l'enveloppe LAS mises en œuvre en 2003 afin de mettre davantage en adéquation les moyens financiers de la LAS et les actions d'accompagnement des bénéficiaires des mesures et d'évaluation du programme sont maintenues cette année.

L'exercice de constitution de la LAS, ligne régionale et ligne départementale, consiste à définir les besoins financiers et à les dégager à partir de l'enveloppe prévisionnelle régionale de mesures (annexe 3-1), en respectant les règles ci-dessous définies.

1. Rappel

Les crédits de la LAS sont constitués à partir de prélèvement sur les mesures globalisées. Depuis 2003, ce n'est plus l'administration centrale qui prélève le nombre et le type de places

nécessaires après avoir déterminé le niveau financier global de la LAS mais la LAS est constituée par les SPER et SPED.

2. Rappel des règles relatives à la constitution de la LAS

Il convient de procéder en deux temps :

- détermination du montant financier de la ligne départementale et de la ligne régionale ;
- détermination des mesures à prélever pour constituer la LAS.

Cette détermination doit impérativement être faite avant de procéder à la programmation initiale régionale des mesures globalisées.

Cette année il est possible de ponctionner sur l'enveloppe régionale prévisionnelle les mesures suivantes : CES, CEC, SIFE-Collectif, SIFE individuel, SAE et CIE. En effet du fait de la trimestrialisation du versement des primes et de son coût désormais significatif en année N, le CIE peut contribuer cette année à la constitution de la LAS.

Contrairement à l'exercice de fongibilité des mesures pour l'établissement de la programmation initiale régionale qui repose sur leur coût pluriannuel, seul le coût annuel (année N) des mesures est à prendre en compte pour constituer la LAS.

Coût annuel des mesures :

MESURES	COÛT EN ANNÉE N
SIFE Collectif	2 855,34 Euro
SIFE individuel	721,05 Euro
SAE	1 308,30 Euro
CES	2 537,00 Euro
CEC	4 004,00 Euro
CIE	1 069,28 Euro

Le tableau ci-dessous, installé sous Excel, permet de calculer le nombre de mesures à prélever pour constituer le montant de la LAS.

Tableau A :

A	B (*)	C	D	E	F
	Enveloppe régionale 2004	Coût annuel de la mesure	Nombre de places prélevées	Taux de prélèvement en % (D/Bx100)	Montant prélevé (Cx D)
SIFE collectif					
SIFE individuel					
SAE					
CES					
CEC					
CIE					

Total			= montant de la LAS déterminé à l'étape (a)
-------	--	--	---

(*) L'enveloppe régionale doit correspondre à ce qui est transmis en annexe III.1 de la présente circulaire.

Transmission à la DGEFP :

La région calcule alors ses nouvelles enveloppes qui serviront de base à la programmation et ce sont ces données qui sont transmises à la DGEFP sous timbre MCG-MMT sous le format ci dessous.

RÉGION X	PLACES NOTIFIÉES par la circulaire	PLACES PRÉLEVÉES pour LAS	NOMBRE DE PLACES restant pour la programmation
SIFE collectif			
SIFE individuel			
SAE			
CIE			
CES			
CEC			
CIE			
Total			

Programmation de la LAS :

Comme les années précédentes, il est vous demandé d'indiquer dans le tableau ci-dessous la part des crédits de la ligne départementale que vous envisagez de consacrer aux actions d'accompagnement CES-CEC, les crédits correspondants étant gérés par le CNASEA et non pas délégués dans les services. Cette part pourra, le cas échéant, être modifiée à l'occasion des ajustements de la programmation effectuée à mi-année. En revanche, le niveau financier global régional d'une part et départemental d'autre part ne sera susceptible d'aucune révision en cours d'année.

Tableau C :

RÉGION X	MONTANT TOTAL programmé en Euro	DONT ACCOMPAGNEMENT CES-CEC
Ligne Département 1		
Ligne Département 2		
....		
Ligne actions régionales		Sans objet
Total		

Une fois que le montant des crédits consacrés à la ligne d'accompagnement spécifique et les moyens utilisés pour le constituer auront été indiqués, les crédits correspondants feront l'objet d'une première délégation au cours du premier trimestre de l'année 2004 d'un montant

égal à 50 % de l'enveloppe programmée, puis d'une seconde délégation de crédits lors de la notification de la seconde programmation.

III - SUIVI DE L'UTILISATION DES CRÉDITS LAS

Le suivi des crédits et le retour d'information tel que rappelé ci dessous doivent être renforcés.

1. Rôle de l'échelon départemental

Une fiche descriptive est établie par action par les DDTEFP, selon le modèle joint et transmise à la DRTEFP.

Par ailleurs, en 2004, la procédure de pilotage, de gestion et d'évaluation des actions d'accompagnement du CES sera renforcée. Des instructions complémentaires vous parviendront prochainement.

2. Rôle de l'échelon régional

La DRTEFP fait remonter à la DGEFP (Mission contrôle de gestion), chaque trimestre, l'état des engagements des lignes départementales et régionale ainsi que la répartition par grands types d'actions au moyen de Syracuse (tableau 23). Ces remontées concernent les engagements de l'année en cours et en aucun cas les réengagements correspondants à des actions de l'année précédente.

Dans la mesure où les modalités de constitution de la LAS seront de nouveau fixées cette année par les services déconcentrés il est essentiel pour l'administration centrale de disposer d'éléments qualitatifs sur les actions.

Dans le cadre de son rôle d'animation et de suivi, la DRTEFP établit chaque année un bilan qualitatif de l'utilisation des lignes départementales et régionales. Ce bilan sera transmis au plus tard le 28 février 2005, à la DGEFP sous timbre MMT-MDAIP-MIPJ.

Ce bilan comprend au minimum le tableau de bilan annuel (cf. fiche 2).

Il faut souligner que l'insuffisance constatée de remontée des bilans sur les actions menées grâce à ces crédits contribue aux difficultés de fonctionnement rencontrées au moment des délégations de crédits. C'est pourquoi je vous demande d'être particulièrement réactif pour la transmission des bilans demandés.

Les dispositions financières et comptables décrites dans l'annexe LAS de la circulaire DGEFP n° 2001-41 du 14 novembre 2001 restent inchangées.

Vous voudrez bien faire connaître les difficultés éventuelles de mise en œuvre de ces instructions à la Mission marché du travail (Jannick Hellequin, tél. : 01.44.38.28.78. mél : jannick.hellequin@dgefp.travail.gouv.fr).

Pour les questions concernant l'accompagnement des bénéficiaires de CES et de CEC, vous vous adresserez à la Mission développement de l'activité et de l'insertion professionnelle (Hélène Escande, tél. : 01.44.38.28.37, mél : helene.escande@dgefp.travail.gouv.fr) et pour les questions relatives au parrainage à la Mission insertion professionnelle des jeunes (Pascal Froudière, tél. : 01.44.38.31.06, mél : pascal.froudiere@dgefp.travail.gouv.fr).

Liste des documents :

Fiche 1 : fiche descriptive par action établie par les DDTEFP.

Fiche 2 : tableau de bilan annuel de la ligne d'actions spécifiques.

ANNEXE VII.1
LIGNE D' ACTIONS SPÉCIFIQUES (44-70.14)
Fiche descriptive d'opération

A remplir par les DDTEFP à destination des DRTEFP :

Date d'édition de la fiche : Région : Département : N° d'ordre de la fiche :	
Type d'action (1) / imputation budgétaire (2) :	- post SIFE (44-70-14 paragraphe 31) - parrainage (44-70-14 paragraphe 33) - autres (44-70-14, paragraphe 34) - accompagnement CES/CEC
Intitulé de l'action :	
Objectif de l'action/diagnostic à l'origine du projet :	
Public visé :	
Descriptif général : Descriptif particulier des aspects de l'action pour laquelle un financement est demandé	
Porteur du projet et statut juridique :	
Nombre de bénéficiaires conventionnés : Dont part des femmes :	
Coût par bénéficiaire : Coût global : Dont ligne d'actions spécifiques : Dont des cofinancements : Origine des cofinancements :	
Action terminée/action en cours (1) Date de début de l'action : Date (prévue) de fin de l'action :	
Résultats attendus/obtenus (1) :	
(1) Barrer la mention inutile. (2) La classification de l'action doit correspondre à l'imputation budgétaire.	

ANNEXE VII-2
FICHE 2 : LIGNE D' ACTIONS SPÉCIFIQUES
Ligne départementale
Action de parrainage

RÉGION	NOMBRE de	NOMBRE de	NOMBRE TOTAL	NOMBRE DE	COÛT par	COÛT total	DONT LAS	ORIGINE des	RÉSULTAT
--------	--------------	--------------	-----------------	--------------	-------------	---------------	-------------	----------------	----------

	réseau	parrains	de parrainés (dont part des femmes)	PARRAINÉS de moins de 26 ans (dont part des femmes)	bénéficiaires	(2)	(2)	cofinancement éventuels	
département 1									Taux d'insertion entreprise :
Total									

Accompagnement des bénéficiaires de CES et de CEC/Suivi post-SIFE - autres actions

ACTION	SPÉCIFICITÉS	TYPE de structures (1)	NOMBRE de bénéficiaires	DONT part des femmes	PAR bénéficiaires	COÛT total (2)	DONT LAS (2)	ORIGINE des cofinancements éventuels	DATES début/fin de l'action	R

Ligne régionale
Etudes / Evaluations / Actions / Animation du parrainage

RÉGION	INTITULÉ de l'action	OBJECTIFS	DESCRIPTION	TYPE de structures (1)	COÛT total (2)	DONT LAS (2)	ORIGINE des cofinancements éventuels	DATES début/fin de l'action	RÉSULTAT
									Attendus : Obtenus :
Total									

) OF, association d'insertion, consultant...

) S'il s'agit de crédits mandatés, préciser aussi le montant engagé.

ANNEXE VII-3
PARRAINAGE VERS L'EMPLOI
Répartition par région des objectifs de réalisation
pour 2004

RÉGIONS	OBJECTIF 2004
Alsace	400
Aquitaine	900
Auvergne	400
Bourgogne	800

Bretagne	900
Centre	900
Champagne-Ardenne	500
Corse	100
Franche-Comté	600
Ile-de-France	4 000
Languedoc-Roussillon	1 500
Limousin	200
Lorraine	1 500
Midi-Pyrénées	2 000
Nord - Pas-de-Calais	2 200
Basse-Normandie	500
Haute-Normandie	1 000
Pays de la Loire	1 000
Picardie	1 100
Poitou-Charentes	500
PACA	2 000
Rhône-Alpes	2 000
Total métropolitaine	25 000

ANNEXE VIII L'ACTION DU SPE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

Que ce soit à l'embauche, dans l'accès à la formation ou dans l'entreprise, les discriminations en raison de leur origine réelle ou supposée persistent. Le comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003 a fixé comme priorités l'intégration par le travail et la lutte contre les discriminations.

Depuis deux ans le SPE national s'implique sur ces thèmes principalement par la conduite d'un projet EQUAL d'envergure, le programme ESPERE (cf. note 6). Ce programme vise à améliorer, grâce à la formation et à la coopération inter-services, les compétences du SPE (AFPA, ANPE, missions locales, inspection et services déconcentrés du travail) en matière de prévention et de lutte contre les discriminations au travail. Les pistes d'actions développées ci-dessous ont pour objectif de structurer une approche commune du SPE sur ces questions dans le cadre du programme territorialisé.

1. Quelques rappels

Une discrimination raciale est un acte consistant à opérer une distinction aux dépens d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'origine, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de l'apparence physique, ou bien encore du patronyme.

Les discriminations sont interdites et réprimées pénalement en matière de refus d'embauche, de stage et de formation mais également en matière de sanction, de licenciement et dans tous les actes de la vie professionnelle (reclassement, affectation, rémunération, mutation...) : articles 225-1 et suivants du code pénal, articles L. 122-45 et suivants du code du travail. L'inspecteur du travail est compétent pour constater par procès-verbal l'existence d'une discrimination raciale. La victime peut également recourir aux conseils des prud'hommes.

2. Faire régresser les discriminations passe par trois axes d'actions

Connaître :

Une appréhension plus fine des phénomènes et des systèmes discriminatoires permet d'agir plus efficacement. Il est particulièrement utile de disposer d'un diagnostic local sur l'intégration et les discriminations visant à préparer l'élaboration d'un plan d'action. Des crédits peuvent être retenus sur la ligne d'action spécifique régionale à cette fin. La méthodologie du diagnostic et du plan d'action est traitée dans un guide intitulé « lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail » édité et diffusé auprès de vos services en 2000 par la DGEFP, la DPM, la DIV et le FASILD.

Prévenir :

- sensibiliser le monde économique à la question des discriminations au travail est indispensable. Au-delà des moyens habituels de communication, le SPE met à l'ordre du jour la question des discriminations avec les partenaires sociaux chaque fois que cela s'y prête : à l'occasion des réunions de la commission départementale d'accès à la citoyenneté (CODAC) ou bien à l'occasion de rencontres relatives aux problèmes d'emploi du territoire (difficultés de recrutement, mutations économiques, ...). Les difficultés de recrutement constituent une opportunité pour attirer l'attention des employeurs ou des branches professionnelles sur des groupes de personnes couramment écartées des recrutements ;

- privilégier des accords de partenariat régional, départemental ou local (politique de la ville) avec les grands réseaux économiques, les grands groupes ou les intermédiaires privés pour qu'ils mènent des actions concrètes en faveur d'un groupe de personnes fragilisées par les discriminations ;

- accompagner les personnes en difficulté grâce aux dispositifs généraux (CIVIS, parrainage, aide à la création d'entreprise, contrats aidés, VAE pour valoriser l'expérience acquise à l'étranger...) et les informer (promotion des métiers de la fonction publique, connaissance de leurs droits,...).

Lutter :

La situation actuelle est actuellement paradoxale : alors que l'inspection du travail peine à recueillir des signalements de discrimination, les intermédiaires de l'emploi eux, ont connaissance du problème de façon assez récurrente. Il s'agit alors de tisser sur un territoire des liens fonctionnels entre les services concernés à visent à installer des procédures de résolution des situations de discriminations.

En novembre 2003, l'INTEFP mettra à la disposition des SPED une offre de formation spécifique afin de permettre aux équipes locales d'intégrer la thématique de la lutte contre les discriminations dans les diagnostics et les plans d'action locaux.

Les résultats du programme EQUAL ESPERE actuellement expérimenté auprès de six sites pilotes (cf. note 7) , vont être diffusés dès l'année 2004 à l'ensemble du territoire selon des modalités encore à définir.

Pour tout renseignement vous pouvez vous adresser à :

- la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission marché du

travail, tél : 01-44-38-28-75 ; mél : dgefp.mmt@travail.gouv.fr) ;

- la direction de la population et des migrations (bureau emploi et formation, tél : 01-40-56-56-80, mél : DPM-CI2@sante.gouv.fr).

Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (direction emploi et formation, tél : 01-44-87-60-15).

NOTE (S) :

(1) Cf. l'étude « démarche entreprises - pouvoirs publics : coopérer pour qualifier » et le guide « enseignements pour l'action ». Ces documents sont disponibles sur le site intranet du Ministère (territorialisation).

(2) Les conclusions de l'étude d'un échantillon de plans d'actions locaux, disponibles sur l'Intranet, peuvent vous aider dans cette évolution.

(3) Ces coûts unitaires au titre de la rémunération et du fonctionnement ne sont pas applicables à Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, pour lesquels les coûts unitaires à prendre en compte seront précisés dans la circulaire spécifique relative à la mise en œuvre du programme de formation et d'aide à l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée et en difficulté dans les départements et territoires ultra marins.

(4) Cas particulier pour les CES et les CEC : voir partie II de la présente annexe.

(5) Le nombre d'allocataires bénéficiant d'une AFPE au cours du 1^{er} semestre 2003 s'établit à 8 510 (données Unedic, France métropolitaine, arrêtées à fin juin 2003) soit une progression de 36 % par rapport au 1^{er} semestre 2002 ; le nombre de bénéficiaires d'une formation conventionnée par les bureaux Assedic progresse quant à lui de 89 % sur la même période (9 529 bénéficiaires contre 5 047 au cours du 1^{er} semestre 2002 - données Unedic, France métropolitaine, arrêtées à fin juin 2003).

(6) ESPERE = Engagement du SPE pour restaurer l'égalité

(7) Agglomération bordelaise, Châtelleraut, Dreux, Isère, Salon-de-Provence et Seine-Saint-Denis