



Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi

Mission insertion professionnelle

Personne chargée du dossier :

Mina Hadoudi
Samuel Berger

tél. : 01 40 38 28 31

mél. : mina.hadoudi@emploi.gouv.fr
samuel.berger@emploi.gouv.fr

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-
Pierre-et-Miquelon
Monsieur le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et à
Saint-Martin
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Copie :

- Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- Mesdames et messieurs les directeurs des directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
- Mesdames et messieurs les recteurs d'académie
- Monsieur le directeur général de Pôle emploi
- Monsieur le président du CNML
- Monsieur le président de l'UNML
- Madame la présidente de l'AGEFIPH
- Monsieur le président de CHEOPS
- Monsieur le directeur général de l'ASP
- Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

CIRCULAIRE N°DGEFP/SDPAE-MIP/2015/377 du 22 décembre 2015 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016

Date d'application : dès la publication

NOR : ETSD1532212C

Classement thématique

Publiée au BO : oui

Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui

<p>Catégorie : Directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.</p>
<p>Résumé : Cette circulaire vise à indiquer les orientations stratégiques ainsi que les enveloppes du premier semestre 2016 pour les contrats uniques d'insertion (y compris le CIE-starter) et les emplois d'avenir</p>
<p>Mots-clés : contrat unique d'insertion, emploi d'avenir, programmation, orientations</p>
<p>Textes de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. - Ordonnance n° 2015-1578 du 3 décembre 2015 portant suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité, et extension et adaptation du contrat initiative-emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. - Circulaire interministérielle n° CAB/2015/94 du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi. - Circulaire DGEFP n° 2015-02 du 29 janvier 2015 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2015. - Instruction N°DGEFP/MIP/2015-215 du 19 juin 2015 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au deuxième semestre 2015 - Circulaire n° 2013-02 du 22 février 2013 relative à l'allongement de la durée des nouveaux contrats d'accompagnement dans l'emploi. Fiche d'appui DGEFP pour la mobilisation en faveur du parcours des jeunes en emplois d'avenir parue le 27 novembre 2014 - Questions-réponses Emplois d'avenir – version du 6 février 2015 - Aide-mémoire relatif aux contrats aidés – version du 30 octobre 2015
<p>Annexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - FICHE N° 1 : MODALITES DE REPARTITION INTER-REGIONALE DES VOLUMES D'EMPLOIS AIDES - FICHE N°2 : ENVELOPPES FINANCIERES ET PARAMETRES DE PRISE EN CHARGE - FICHE N°3 : ORIENTATIONS ET POINTS DE VIGILANCE SPECIFIQUES EN 2016 - FICHE N°4 : TABLEAUX DE BORD DE PILOTAGE DES EMPLOIS AIDES

Dans la continuité des efforts engagés depuis trois ans en direction des publics les plus éloignés du marché du travail, les contrats aidés restent en 2016 un élément essentiel de la politique de l'Etat en faveur de l'emploi.

Ces dispositifs doivent vous permettre à la fois d'apporter une réponse efficace et directe aux besoins des demandeurs d'emploi les plus en difficulté et de contribuer activement à la prévention et à la lutte contre le chômage de longue durée.

La priorité doit être maintenue pour les situations les plus sensibles de demandeurs d'emploi : les demandeurs d'emploi de longue durée, les seniors, les personnes en situation de handicap et les jeunes peu ou pas qualifiés en recherche d'emploi, plus particulièrement ceux issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

La programmation pour le premier semestre 2016 est établie sur les bases suivantes :

- 35 000 emplois d'avenir ;
- 123 000 CAE ;
- 35 000 CIE dont 10 000 CIE-starter.

Elle ne prévoit pas la prescription de nouveaux emplois d'avenir professeur.

La présente circulaire notifie les enveloppes physiques et financières du premier semestre 2016. Elle insiste sur les orientations et points de vigilance spécifiques pour la mobilisation des contrats uniques d'insertion (CUI) et des emplois d'avenir, au regard des résultats observés et des moyens budgétaires mobilisés.

L'ambition est double :

- atteindre les objectifs quantitatifs d'emplois aidés en respectant l'enveloppe financière, ce qui passe par un strict respect des taux fixés par la loi de finances ;
- garder le cap sur les objectifs qualitatifs en matière de publics prioritaires et de caractéristiques des contrats (durée, accompagnement, formation, ...).

Je vous remercie de me communiquer, via l'enquête en ligne qui vous sera adressée, la répartition que vous effectuez par département et par type de prescripteurs avant le 29 janvier 2016.

La Ministre du travail, de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social

Signé

Myriam EL KHOMRI

Visa n°320

Patrick DELAGE
Contrôleur budgétaire
et comptable ministériel

SOMMAIRE

FICHE N°1 : MODALITES DE REPARTITION INTER-REGIONALE DES VOLUMES D'EMPLOIS AIDES	5
FICHE N°2 : ENVELOPPES FINANCIERES ET PARAMETRES DE PRISE EN CHARGE	9
FICHE N°3 : ORIENTATIONS ET POINTS DE VIGILANCE SPECIFIQUES EN 2016	12
FICHE N°4 : TABLEAUX DE BORD DE PILOTAGE DES EMPLOIS AIDES	19
TABLEAU N°1 : ENVELOPPES PHYSICO-FINANCIERES D'EMPLOIS D'AVENIR POUR LE PREMIER SEMESTRE 2016	20
TABLEAU N°1 BIS : HYPOTHESES DE RENOUVELLEMENTS DES CONTRATS AU SEIN DE L'ENVELOPPE DES EAV POUR LE PREMIER SEMESTRE 2016	21
TABLEAU N°2 : ENVELOPPES PHYSICO-FINANCIERES DE CAE POUR LE PREMIER SEMESTRE 2016.....	22
TABLEAU N°2 BIS : HYPOTHESES DE RENOUVELLEMENT DES CONTRATS AU SEIN DE L'ENVELOPPE DES CAE POUR LE PREMIER SEMESTRE 2016	23
TABLEAU N°3 : ENVELOPPES PHYSICO-FINANCIERES DE CIE POUR LE PREMIER SEMESTRE 2016.....	24
TABLEAU N°4 : OBJECTIFS REGIONAUX DE LA POLITIQUE DE LA VILLE POUR LES EMPLOIS AIDES AU PREMIER SEMESTRE 2016	25
TABLEAU N°5 : SITUATION DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LES EMPLOIS AIDES (CUI ET EMPLOIS D'AVENIR).....	26

FICHE N°1 : MODALITES DE REPARTITION INTER-REGIONALE DES VOLUMES D'EMPLOIS AIDES

Les enveloppes physico-financières du premier semestre 2016 sont présentées dans les tableaux en annexes.

La répartition en enveloppes infra-régionales peut s'effectuer sur les mêmes critères que ceux utilisés au niveau national (le cas échéant, avec des données plus récentes si elles sont disponibles au niveau régional) ou avec des critères définis localement.

I. Les emplois d'avenir

L'enveloppe physique pour le 1^{er} semestre 2016 est de **35.000 emplois d'avenir**. Elle recouvre les renouvellements et les conventions initiales. Ce dispositif se poursuivra au deuxième semestre notamment pour les renouvellements.

La répartition entre régions est effectuée sur des critères fondés sur l'analyse du public éligible aux emplois d'avenir et sur la capacité d'absorption des employeurs.

<u>Nature des critères</u>	<u>Poids du critère dans le calcul des enveloppes régionales</u>	<u>Source</u>
Taux de réalisation des emplois d'avenir en 2015	10%	ASP- SID DGEFP, données arrêtées au 30.11.2015
Volume des DEFM jeunes de niveau de formation V et infra	25%	DARES, données arrêtées au 31.10.2015
Volume des jeunes en demande d'insertion de niveau de formation V sans diplôme et infra	25%	IMilo, données arrêtées au 31.10.2015
Volume des jeunes résidant en QPV suivis en missions locales	20%	IMilo, données arrêtées au 31.10.2015
Volume des jeunes résidant en ZRR suivis en missions locales	10%	IMilo, données arrêtées au 31.10.2015
Volume des renouvellements estimés sur 2015	10%	Estimation DARES après retraitement des données ASP

La répartition régionale des objectifs du premier semestre 2016 figure dans le tableau n°1. Pour information, les hypothèses de renouvellements sur le premier semestre 2016 figurent dans le tableau n°1bis.

II. Les CUI-CAE

L'enveloppe physique pour le premier semestre 2016 est de **123.000 contrats**.

Les enveloppes régionales 2016 de CUI-CAE ne comprennent pas de contrats ACI, à l'exception du département de Mayotte pour lequel l'application de la réforme du financement de l'IAE est différée.

La répartition régionale des contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE) suit une double logique :

- de capacité d'absorption des employeurs : la répartition prend en compte dans la mesure du possible les besoins exprimés par les services et le réseau de Pôle Emploi ;
- de données de contexte : les critères de répartition sont identiques à ceux retenus en 2015.

<u>Nature des critères</u>	<u>Poids du critère dans le calcul des enveloppes régionales</u>	<u>Source</u>
Nombre de CAE réalisés en 2015	40%	ASP – SID DGEFP, données arrêtées au 30.11.2015
Nombre de DELD ABC ≥1an	25%	DARES, données arrêtées au 31.10.2015
Nombre de DEFM ABC de 50 ans et plus	5%	DARES, données arrêtées au 31.10.2015
Nombre de bénéficiaires du RSA socle	10%	CAF, données arrêtées au 31.12.2014
Volume des renouvellements estimés en 2016	20%	Estimations DARES après retraitement des données ASP

La répartition régionale des enveloppes physiques de CUI-CAE pour le premier semestre de l'année 2016 figure dans le tableau n°2.

Pour information, les hypothèses de renouvellements sur le premier semestre 2016 figurent dans le tableau n°2bis.

III. Les CUI-CIE

L'enveloppe physique de CIE pour le premier semestre 2016 est de **35.000 contrats**, et intègre les CIE des départements et collectivités d'Outre-mer, où ce dispositif remplace l'ancien contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM) à compter du 1^{er} janvier 2016 en application de l'ordonnance du 3 décembre 2015.

La répartition régionale des contrats aidés du secteur marchand suit la même logique qu'en 2015 avec l'ajout d'un critère relatif aux demandeurs d'emploi de longue durée.

<u>Nature des critères</u>	<u>Poids du critère dans le calcul des enveloppes régionales</u>	<u>Source</u>
Nombre de CIE réalisés en 2015	70%	ASP-SID DGEFP, données arrêtées au 30.11.2015
Nombre de DEFM ABC de 50 ans et plus	10%	DARES, données arrêtées au 31.10.2015
Nombre de DELD ABC ≥1an	10%	DARES, données arrêtées au 31.10.2015
Nombre de bénéficiaires du RSA socle	10%	CAF, données arrêtées au 31.12.2014

La répartition régionale des enveloppes physiques de CUI-CIE pour le premier semestre 2016 figure dans le tableau n°3.

Au sein de l'enveloppe de 35.000 CIE est fixé un objectif de 10.000 CIE-starter pour le 1^{er} semestre. Les objectifs sont répartis selon les critères suivants :

<u>Nature des critères</u>	<u>Poids du critère dans le calcul des enveloppes régionales</u>	<u>Source</u>
Nombre de DEFM ABC résidant en QPV	50%	INSEE, données arrêtées au 30.06.2015
Nombre de DELD moins de 26 ans ABC ≥1an	50%	DARES, données arrêtées au 30.09.2015

La répartition des objectifs de CIE-starter en Outre-Mer est réalisée à partir du second critère uniquement.

IV. La définition d'objectifs régionaux QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville) pour l'ensemble des emplois aidés

Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2015. La liste des QPV est disponible à l'adresse suivante :

http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/politique_de_la_ville_-_territoires_cibles.pdf.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les nouveaux contrats aidés prescrits aux résidents des anciennes zones urbaines sensibles (ZUS) non reclassées en QPV ne sont pas comptabilisés comme bénéficiant à des personnes issues de quartiers prioritaires. Cependant, les contrats conclus antérieurement dans ces anciennes ZUS sont encore susceptibles d'être renouvelés après le 1^{er} janvier 2015, dans la limite d'une durée cumulée de deux ans (pour les CUI) ou de trois ans (pour les emplois d'avenir).

Les objectifs de recrutement des contrats aidés (CUI et Emplois d'avenir) s'inscrivent en continuité de la convention d'objectifs pour les quartiers prioritaires signée entre le Ministre délégué à la ville et le Ministre chargé de l'emploi le 25 avril 2013. Ils sont fixés en 2016 en fonction du cap fixé par le Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté (CIEC) du 6 mars 2015 et des évolutions intervenues depuis : pour les EAV, impact de la nouvelle géographie prioritaire et de l'automatisation de la géolocalisation, pour les CIE, mise en œuvre du CIE starter destiné prioritairement aux jeunes résidents dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (au moins 35 % cf. fiche 3).

Les publics concernés doivent représenter au niveau national :

- 20% des emplois d'avenir ;
- 13% des CAE ;
- 13% des CIE (hors CIE starter) ;
- 35% des CIE starter.

Les objectifs attendus pour les CAE, CIE et emplois d'avenir sont des cibles annuelles, qui ne concernent que la France métropolitaine. Ils ne seront pas déclinés en objectifs semestriels.

La déclinaison régionale de ces objectifs nationaux est établie selon les critères suivants :

EMPLOIS D'AVENIR	CUI
Le nombre des jeunes résidant en QPV suivis en ML (50%)	Le volume de DEFM ABC de longue durée résidant en QPV (100%)
Le volume de DEFM de catégories ABC de 15 à 26 ans résidant en QPV (50%)	Le volume de DEFM de catégories ABC de 15 à 26 ans résidant en QPV (100%) pour les CIE starter

Les objectifs d'entrées en QPV fixés pour chaque région et pour chacun des dispositifs au titre de l'année 2016 figurent dans le tableau n°4.

V. La répartition des enveloppes de contrats aidés entre les prescripteurs

Les enveloppes doivent être réparties entre les prescripteurs en tenant compte de la capacité de mobilisation de chacun des réseaux.

Lors de la répartition des enveloppes physico-financières régionales, je vous invite à échanger avec l'ensemble des acteurs régionaux de l'emploi dans une logique de territorialisation de la prescription, en particulier avec Pôle emploi et les autres prescripteurs (missions locales et Cap emploi) pour les enveloppes de CUI et d'emplois d'avenir. Dans le cadre de ce dialogue qui permet aux prescripteurs de s'organiser pour la prospection et la prescription, des objectifs seront notifiés par la DIRECCTE aux prescripteurs de la région et actualisés en cas de redéploiement entre prescripteurs.

Vous devez attribuer une enveloppe de CAE et de CIE aux missions locales pour les jeunes n'ayant pas vocation à être embauchés en emploi d'avenir, et aux Cap emploi afin d'accompagner les renouvellements et l'objectif de progression du nombre de personnes handicapées recrutées en CUI.

Pour 2015, la répartition nationale a été la suivante :

Dispositifs	Répartition par prescripteur des objectifs 2015	Répartition par prescripteur des réalisations au 28/11/2015
CUI-CAE	100%	100%
Pôle emploi	75%	79%
Conseil général	13%	11%
Mission locale	7%	5%
CAP Emploi	5%	4%
CUI-CIE	100%	100%
Pôle emploi	78%	81%
Mission locale	9%	7%
Conseil général	7%	6%
CAP Emploi	5%	5%

(Des données plus détaillées par région sont consultables sur les tableaux de bord publiés sur l'extranet POP)

Les objectifs fixés par département et prescripteur doivent être transmis à la DGEFP selon les modalités précisées dans la fiche n° 4.

FICHE N°2 : ENVELOPPES FINANCIERES ET PARAMETRES D E PRISE EN CHARGE

Les paramètres financiers sont des références moyennes à prendre en compte pour fixer les taux de prise en charge des arrêtés régionaux, au vu des publics prioritaires.

I. Les paramètres financiers de prise en charge des emplois d'avenir (tableau n°1)

L'enveloppe financière correspondant à un objectif de 35 000 contrats sur le premier semestre 2016 est de 754,19 M€ en AE et de 253,71 M€ en CP.

Elle est répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (Cf. fiche n°1).

Les paramètres moyens de prise en charge des emplois d'avenir sont les suivants :

- un taux de prise en charge de 75% du SMIC pour les contrats prescrits dans le secteur non marchand et 35% dans le secteur marchand, à l'exception des GEIQ et des EI pour lesquels le taux est de 47%. La Réunion bénéficie d'un taux dérogatoire de 90%, renouvelé en 2016, applicable à toute aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un emploi d'avenir ;
- une durée hebdomadaire de 33,5 heures ;
- une durée de 24 mois (pour les renouvellements, la durée doit être comprise entre un et deux ans - dans la limite d'une durée totale de trois ans).

Ces hypothèses reposent sur une part de 30% de contrats prescrits dans le secteur marchand.

Les paramètres retenus pour les renouvellements sont identiques à ceux des conventions initiales.

Par ailleurs, des crédits d'accompagnement sont alloués aux missions locales à hauteur de 20,5M€, après application de la mise en réserve. Ils couvrent la totalité de l'année et sont destinés à renforcer les actions d'accompagnement des jeunes recrutés menées par les missions locales. Il ne s'agit ni d'une subvention d'équilibre, ni d'une avance de trésorerie.

Les crédits d'accompagnement seront répartis sur la base du poids que représente chaque région dans le stock d'emplois d'avenir au 31 octobre 2015. Ce poids sera modulé selon un mécanisme de bonus/malus qui tient compte de l'écart aux résultats moyens observés au niveau national au 30 novembre 2015 sur les deux indicateurs suivants :

- part des jeunes n'ayant pas bénéficié d'un entretien au cours des 3 derniers mois ;
- part des jeunes sans engagement de formation (parmi ceux ayant une ancienneté de plus de 4 mois en emplois d'avenir).

Ces crédits seront notifiés dans le cadre de la notification aux DIRECCTE et DIECCTE des crédits budgétaires du BOP territorial afférent au programme 102.

II. Les enveloppes financières des CAE (tableau n° 2)

L'enveloppe financière de CAE pour le premier semestre 2016 est de 716,43 M€ en AE et 491,26 M€ en CP. Elle est répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (cf. fiche n°1).

Les paramètres moyens de prise en charge des CAE sont les suivants :

- un taux de prise en charge à hauteur de 70% du SMIC ;
- une durée moyenne de 10,6 mois, poursuivant l'objectif d'atteindre une durée de 12 mois pour les conventions initiales ;
- une durée hebdomadaire de 21,9 heures ;
- un cofinancement des conseils départementaux correspondant à 20% des volumes de CAE. Cette nouvelle cible de cofinancement (antérieurement fixée à 26%) résulte de la bascule des CAE en ACI vers les CDDI.

L'enveloppe financière inclut, pour Mayotte, des contrats CAE dans les ACI avec un taux de prise en charge de 105% du SMIG, une durée de 12 mois et une durée hebdomadaire de 26 heures.

Les paramètres nationaux pour le recrutement des adjoints de sécurité en CAE sont les suivants :

- un taux de prise en charge à hauteur de 70% du SMIC ;
- une durée de 24 mois ;
- une durée hebdomadaire de 35 heures.

Vous trouverez dans l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés des précisions relatives aux publics concernés et aux nouvelles modalités de recrutement mises en œuvre en 2016.

Les CAE recrutés dans le cadre de l'enveloppe « Education Nationale » sont pris en charge à hauteur de 70% du SMIC et d'une durée hebdomadaire de 20 heures quel que soit le profil des bénéficiaires recrutés. La durée en mois est variable selon les fonctions exercées (Cf. circulaire du ministère de l'éducation nationale du 15 juin 2013).

III. Les enveloppes financières des CIE (tableau n° 3)

L'enveloppe financière de CIE pour le premier semestre 2016 est de 164,79 M€ en AE et 108,94 € en CP, dont 19,93 M€ en AE et 13,17 M€ en CP sont réservés aux CIE-starter.

Elle est répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (cf. fiche n° 1).

Les paramètres moyens de prise en charge des CIE sont les suivants :

- un taux moyen de prise en charge de 30,7% (et de 45% pour les CIE-starter) ;
- une durée totale de 10 mois ;
- une durée hebdomadaire de 33 heures ;
- un taux de cofinancement des conseils départementaux de 3%.

IV. Dispositions communes aux CUI

1) Arrêtés préfectoraux dans les nouvelles régions issues de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRE)

L'article 136 de la loi NOTRE dispose que « *sauf dispositions contraires, les règles, plans et schémas régionaux ou interrégionaux en vigueur à la date de création des nouvelles régions constituées en application de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral demeurent applicables, dans le ressort géographique pour lequel ils ont été adoptés, jusqu'à leur remplacement par des actes ou documents correspondant au ressort des nouvelles régions.* »

Par conséquent, les différents arrêtés en vigueur dans le périmètre des anciennes régions pourront perdurer le temps de prendre un nouvel arrêté régional.

Ces nouveaux arrêtés devront respecter strictement les paramètres moyens de taux de prise en charge et de durée hebdomadaire indiqués en fiche n° 2. Toute modulation des taux de prise en charge en fonction des publics prioritaires doit être compatible avec le respect des paramètres moyens.

2) Contrats cofinancés par les conseils départementaux

Aux termes de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, l'Etat ne peut pas prendre entièrement en charge les contrats aidés prescrits par les conseils départementaux pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Si une prise en charge 100% par l'Etat peut être tolérée en cas de retard de signature des CAOM ou de dépassement des objectifs, l'Etat ne peut se substituer entièrement aux conseils départementaux sur ces financements.

Je vous invite à tenir compte de ces dispositions dans les négociations que vous conduisez avec les conseils départementaux, au titre du volet contrats aidés et du volet insertion par l'activité économique (IAE). L'objectif est d'atteindre un taux de 20% de contrats cofinancés pour les CAE, paramètre utilisé pour le calcul des enveloppes financières.

FICHE N°3 : ORIENTATIONS ET POINTS DE VIGILANCE SPECIFIQUES EN 2016

Les orientations de l'année 2016 s'inscrivent dans la continuité de celles portées par les circulaires et instructions de programmation DGEFP 2015. L'objectif est de réussir le pari de l'insertion professionnelle des personnes les plus en difficulté.

La mobilisation doit rester ciblée sur les personnes les plus éloignées du marché du travail : il s'agit de soutenir plus particulièrement les embauches de demandeurs d'emploi de longue et très longue durée, de bénéficiaires de minima sociaux, de demandeurs d'emploi seniors, de jeunes peu ou pas qualifiés. Les efforts engagés depuis 2012/2013 ont permis d'accroître sensiblement la part des publics prioritaires comme en témoignent les indicateurs suivants :

Evolution du poids des publics cibles de 2013 à 2015 au niveau national				
Dispositifs	DELD	TH	Seniors	Bénéficiaires du RSA
CUI-CAE	+ 5 points	+2,6 points	+3,4 points	- 1 point
CUI-CIE*	+ 3 points	+0,9 point	+0,9 point*	- 3 points

* Le calcul est réalisé hors CIE starter sur 2015

Les emplois d'avenir bénéficient bien pour leur part aux jeunes sans emploi les moins qualifiés : 80,5% ne sont pas titulaires du baccalauréat et 39,4% sont sans diplôme.

Au sein des contrats aidés, il s'agit de renforcer les efforts auprès des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des personnes reconnues travailleurs handicapés, et de tendre vers la parité femmes-hommes.

Pour rappel, les recrutements sont conditionnés par le respect des ambitions du dispositif (durée et qualité de ces contrats, acquisition d'une véritable expérience professionnelle, accès à la formation voire à la qualification). Une fiche d'aide méthodologique pour lutter contre les discriminations à l'embauche (rappel de la réglementation et conseils méthodologiques) est diffusée dans l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés pour vous aider dans les démarches de prospection auprès des entreprises.

L'accompagnement des salariés et l'activation effective du droit à la formation, notamment qualifiante, sont des investissements qui augmentent significativement les chances de réussir une insertion durable. Les objectifs de durée de prise en charge des contrats initiaux par l'Etat sont maintenus (cf. fiche n°2) car la visibilité du soutien de l'Etat permet la construction par l'employeur d'un parcours de formation et d'intégration sur la durée.

I. Orientations transversales :

1) Une concentration des efforts pour les habitants des QPV

Les habitants des quartiers populaires, et notamment les jeunes, constituent un public prioritaire de la politique de l'emploi. Les solutions à leur apporter passent avant tout par un meilleur accès au droit commun.

Les objectifs de taux d'accès des résidents des quartiers prioritaires aux emplois aidés ont été réaffirmés dans le cadre du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 et dans l'instruction conjointe du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé de la ville du 25 mars 2015 au titre du développement de l'activité économique et de l'emploi.

Au 30 novembre 2015, seuls 16,1% des emplois d'avenir ont été conclus en QPV sur l'année 2015.

Dispositifs	Objectifs ZUS 2014	Réalisation 2014	Objectifs QPV 2015	Réalisation 2015*	Evolution
CUI-CAE	11%	7,6%	13%	10,5%	+ 2,9 points
CUI-CIE	13%	9%	13%	10,8%	+1,8 points
Emplois d'avenir**	25%	18,9%	30%	16,1%	- 2,8 points

* réalisation à fin novembre 2015

**rupture de série pour les emplois d'avenir à partir d'octobre 2015

En 2016, 20% des nouvelles prescriptions devront être réalisées au bénéfice de jeunes résidents des quartiers prioritaires de la ville.

En lien avec l'ensemble des acteurs de la politique de la ville (notamment les associations de quartier et les adultes relais), l'effort doit donc être poursuivi afin d'aller chercher les jeunes des quartiers prioritaires qui ne se présentent pas spontanément aux missions locales ou à Pôle emploi et leur permettre d'accéder aux emplois aidés.

Les nouveaux recrutements en emploi d'avenir dans le secteur marchand doivent ainsi être orientés quasi exclusivement vers les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la ville. Parmi les jeunes en QPV, les jeunes peu ou pas qualifiés sont prioritaires. Les jeunes résidents des ex-ZUS non transformées en QPV pourront le cas échéant bénéficier d'un renouvellement de leur emploi d'avenir.

Les CIE-starter doivent être prioritairement prescrits pour les jeunes en QPV.

2) Un développement de l'emploi des personnes handicapées dans les emplois aidés (emplois d'avenir, CAE et CIE)

La priorité d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap a été réaffirmée dans le cadre de la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014. C'est pourquoi un suivi approfondi a été mis en place depuis 2015 afin de mesurer les efforts engagés localement. La part des travailleurs handicapés parmi les bénéficiaires de contrats aidés est en progression : 9,2% en 2013, 9,9%, en 2014 et 44 781 prescriptions réalisées au 28 novembre 2015 soit 11,1% des emplois aidés dont :

- 35 767 CUI-CAE soit 14,3% des prescriptions en 2015 ;
- 7 057 CUI-CIE soit 8,8% des prescriptions en 2015 ;
- 1 957 emplois d'avenir soit 2,7% des prescriptions en 2015.

Le degré de mobilisation constaté (cf. fiche n°5) est variable selon les types de contrats, les secteurs d'activité et les régions.

L'effort doit se poursuivre au regard du taux de chômage des personnes handicapées qui reste très élevé, à hauteur de 21% soit deux fois supérieur à la moyenne nationale.

Les territoires doivent s'inscrire dans une dynamique de progression par rapport aux taux de prescription actuels des emplois aidés (EAV, CAE et CUI). L'évolution de la part des travailleurs handicapés dans les contrats aidés sera analysée et fera l'objet d'un suivi renforcé à l'occasion des visio-conférences.

3) De nouvelles possibilités d'aménagement des durées des parcours pour les seniors

Pour les seniors, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a ouvert la possibilité de prolongations dérogatoires de leur contrat au bénéfice :

- des salariés de 58 ans et plus, jusqu'à la date à laquelle ils auront constitué leurs droits à une retraite au taux plein ;
- des salariés de 50 ans et plus « rencontrant des difficultés particulières d'insertion » permettant ainsi de prendre en compte toutes les situations de difficultés graves d'accès à l'emploi, sans se limiter à celles reflétées par des critères administratifs.

Ces prolongations dérogatoires relèvent de mesures individuelles qui sont explicitées dans la fiche n°2 de l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés (version du 30 octobre 2015). Elles peuvent être mobilisées en tant que solutions à des situations particulièrement difficiles.

II. Emplois d'avenir

Pour le premier semestre 2016, l'objectif de prescription de 35 000 contrats couvre à la fois les conventions initiales et les renouvellements.

Toutes les demandes de renouvellements doivent être acceptées. Ces renouvellements doivent néanmoins être en cohérence avec les exigences du dispositif, en termes de qualité du parcours déjà effectué et à venir (respect des engagements de formation notamment) et de durée globale de l'emploi d'avenir, en privilégiant les renouvellements longs.

Les conventions nationales conclues avec les employeurs ou fédérations d'employeurs au début du programme et n'ayant pas fait l'objet d'un avenant peuvent être considérées comme prolongées sur leurs dispositions qualitatives.

L'objectif de prescription doit s'accompagner d'un effort de tous les acteurs et partenaires pour amplifier l'accompagnement des jeunes tout au long du parcours et la mise en œuvre effective des deux piliers du parcours du jeune en emploi d'avenir : la formation et la préparation de la sortie.

Le plafond de prescriptions dans le secteur marchand, fixé à 33% des prescriptions en cumulé depuis le début du dispositif au 1^{er} novembre 2012, reste en vigueur.

Les modalités de recrutement doivent faire l'objet d'un pilotage resserré par les cellules opérationnelles, qui veillent à orienter les jeunes vers les dispositifs les plus adaptés à leurs profils et leurs besoins. Il vous appartient de veiller à ce que le secteur marchand reste prioritairement en capacité d'offrir des possibilités de contrats en alternance aux jeunes qui ont la capacité d'y accéder (en particulier les jeunes sortis depuis peu du système scolaire). Ces jeunes doivent être orientés vers l'apprentissage ou les contrats de professionnalisation et non vers l'emploi d'avenir. Les CIE peuvent également être mobilisés en tant que de besoin.

1) Une mise en œuvre effective de l'accompagnement et de la formation pour assurer la qualité des parcours de jeunes en emploi d'avenir

La fiche d'appui pour la mobilisation en faveur du parcours des jeunes en emplois d'avenir, diffusée le 27 novembre 2014 pour préciser plusieurs axes de travail sur les parcours de formation et l'accompagnement des jeunes, demeure d'actualité.

Sur les parcours de formation, l'objectif est double :

- tous les jeunes en emploi d'avenir doivent bénéficier d'un engagement de formation (au 30 novembre 2015, 90,7% des jeunes ont au moins un engagement de formation ou autre) ;
- tous les engagements de formation doivent effectivement être mis en œuvre : au 30 novembre 2015, 77% des engagements de formation pour les jeunes ayant une antériorité de quatre mois dans le dispositif ont débuté ou ont été réalisés. Néanmoins, un effort particulier devra être porté sur la formation qualifiante ; en effet, au 30 novembre 2015, seulement 28% des jeunes avec un engagement bénéficient d'un engagement de formation qualifiante.

2) Un plan d'action pour la préparation effective des sorties des jeunes en emplois d'avenir

Une attention toute particulière doit être apportée à la préparation de la sortie des jeunes en emplois d'avenir : aucun jeune ne doit se retrouver sans solution à l'issue de son contrat.

L'année 2016 sera centrée sur la mise en place effective de la préparation à la sortie, et les jalons du suivi de l'emploi d'avenir doivent être effectivement mis en œuvre par les missions locales et les Cap emploi, en particulier les entretiens à un an et à 2 mois avant la sortie.

Il vous est demandé d'apporter une attention particulière à la mise en œuvre et à l'ajustement des plans d'actions que vous avez élaborés et initiés en 2015, et de veiller à renforcer le suivi de ces actions.

Les cellules opérationnelles ont un rôle important de coordination à jouer afin d'anticiper les sorties en lien avec les employeurs. Dans ce cadre, les acteurs locaux organisent le suivi du jeune à l'issue de l'emploi d'avenir, la mobilisation des outils du service public de l'emploi, des passerelles pour l'accès à la formation ou aux autres dispositifs de l'emploi, l'orientation vers un autre emploi durable, en valorisant les compétences et qualifications transférables acquises pendant l'emploi d'avenir. Vous pourrez également mobiliser l'offre de l'AFPA transition pour appuyer les actions de préparation à la sortie.

Les services de l'Etat, les missions locales et Pôle emploi doivent conjuguer leurs efforts pour les jeunes dont les sorties sont programmées dans les 3 ou 6 mois à venir et pour lesquels une solution peut être trouvée si elle est étudiée collectivement en amont. A cet effet, les fichiers des emplois d'avenir arrivant à échéance au 1^{er} semestre 2016 et permettant d'identifier les sorties prévisionnelles sont d'ores et déjà consultables sur l'extranet POP.

Ces plans peuvent aussi prévoir des actions pour accompagner les employeurs pour le maintien des jeunes dans le poste occupé en emploi d'avenir. En particulier, vous pouvez vous appuyer sur l'article L.5134-115 (dernier alinéa) du code du travail qui dispose que le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences.

Il est nécessaire de bien veiller à l'articulation entre les missions locales et Pôle emploi afin de proposer des suites de parcours en sortie d'emploi d'avenir. Il peut s'agir par exemple de la prise en compte anticipée par Pôle Emploi des jeunes de +26 ans sortants d'emplois d'avenir sans perspective d'emploi durable, avec une prise en charge spécifique s'appuyant sur le livret de compétences et d'expérience professionnelle. Peuvent être également organisées des actions de rapprochement des jeunes sortants d'emploi d'avenir avec les offres et les besoins des entreprises des territoires (promotion de CV, job-dating dédié aux jeunes sortants des EAV,...).

La mise en place d'une ingénierie de passerelles d'accès à la formation doit être privilégiée pour les jeunes ne poursuivant pas leur parcours en emploi, s'ils souhaitent accéder à une formation qualifiante pour demandeur d'emploi ou à une formation en alternance. Un partenariat avec le Conseil régional doit être recherché pour lever les freins liés à la rémunération potentiellement réduite.

III. CUI-CAE

1) *Orientations générales*

Dans la lignée des programmations précédentes, les publics prioritaires sont les demandeurs d'emploi de longue et très longue durée, les bénéficiaires de minima sociaux, les demandeurs d'emploi seniors ainsi que les travailleurs handicapés.

L'objectif d'allongement de la durée des contrats de douze mois fixé par l'instruction n° 2013-02 du 22 février 2013 est maintenu pour les conventions initiales.

La possibilité d'une mesure de fongibilité vers le secteur de l'IAE pourra être examinée au cas par cas par la DGEFP, notamment en fonction du niveau de conventionnement des aides au poste.

2) *Les contrats conclus pour les adjoints de sécurité*

Pour l'année 2016, les recrutements autorisés à ce titre sont renforcés dans le cadre de la lutte contre le terrorisme avec un volume de 1600 postes, dont 970 au premier semestre. La répartition par région et départements sera communiquée prochainement.

Les modalités spécifiques relatives aux contrats conclus pour les adjoints de sécurité, sont précisées dans la fiche n°4 de l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés (version du 30 octobre 2015).

3) *L'expérimentation « contrats aidés structures apprenantes »*

L'expérimentation « contrats aidés - structures apprenantes », lancée au 2^{ème} semestre 2014, a été mise en œuvre par les Directe et directions régionales de Pôle Emploi volontaires dans les régions suivantes : Alsace, Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne, Limousin, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais et Poitou-Charentes. Les régions expérimentatrices font l'objet d'un accompagnement de la DGEFP et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Il s'agit d'opérer un renversement significatif des approches habituelles de pilotage des contrats aidés, en focalisant l'attention et les actions du service public de l'emploi sur les structures employeurs. Le postulat est le suivant : l'efficacité des contrats aidés en termes de développement de l'employabilité et d'insertion durable des bénéficiaires dépend fortement des caractéristiques de l'environnement professionnel (sens et intérêt de l'activité productive, inscription avérée dans une communauté de travail, organisation de production de qualité, bonnes conditions de travail, etc.), au-delà des paramètres habituellement retenus pour déterminer la qualité d'un contrat aidé (durée, actions de formation, accompagnement et suivi des titulaires en emploi).

Ainsi, il s'agit de repérer et appuyer les employeurs susceptibles de proposer une valorisation par le travail et/ou par le produit, et d'offrir des situations « apprenantes », porteuses d'une expérience valorisable. Cette expérimentation doit également aider les employeurs à repérer et renforcer les vertus professionnalisantes de leur organisation.

Cette expérimentation se déploie dans le cadre des enveloppes budgétaires notifiées. Un bilan des premières actions menées sera effectué fin 2016.

4) *L'expérimentation d'une prestation de suivi dans l'emploi pour les sortants de CUI-CAE*

La prestation de suivi dans l'emploi est une mesure annoncée dans le Plan « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée ». Il s'agit de développer une offre de service aux entreprises pour sécuriser l'embauche et l'intégration durable d'un salarié. La prestation a pour but d'inciter les employeurs à s'engager

dans le recrutement de publics qu'ils sont réticents à recruter sans appui particulier. Elle est mobilisable pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion (insertion par l'activité économique, contrats unique d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi) ayant un bas niveau de qualification (V ou infra V), avec une priorité donnée aux résidents en Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville (QPV).

Cette prestation consiste en un accompagnement de 3 mois assuré par un référent unique pour l'entreprise qui recrute. Les TPE et PME qui présentent un vivier d'emploi important mais qui n'ont pas nécessairement les ressources et les connaissances suffisantes leur permettant de préparer l'intégration du salarié au sein de la communauté de travail sont ciblées en priorité.

L'instruction DGEFP/MIP/2015/327 du 2 novembre 2015 précise les modalités de mise en œuvre de cette prestation de « suivi dans l'emploi ». Elle sera déployée par deux opérateurs :

- Pôle emploi dans 5 régions :
 - Ile de France : Paris, Seine-Saint-Denis, et Nord des Hauts-de-Seine
 - Nord-Pas-de-Calais : dans l'ensemble de la région
 - Midi-Pyrénées : agglomération de Toulouse
 - Provence-Alpes-Côte d'Azur : agglomération de Marseille
 - Rhône-Alpes : agglomération de Lyon
- pour la France entière, les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ayant initialement accompagné en parcours d'insertion le salarié recruté.

IV. CUI-CIE

1) Orientations générales

Les CIE constituent un outil particulièrement efficace pour assurer aux personnes recrutées une perspective d'intégration professionnelle et de requalification professionnelle. Ils doivent être très prioritairement destinés à la lutte contre le chômage de longue durée, en les orientant vers les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription à Pôle emploi) avec une priorité donnée aux demandeurs d'emploi de très longue durée (plus de 24 mois d'inscription à Pôle emploi), les demandeurs d'emploi seniors, et les travailleurs handicapés.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a ouvert la possibilité de conclure des CIE de moins de 20 heures hebdomadaires pour des salariés de 60 ans et plus éligibles à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des allocations du régime de solidarité, comme par exemple l'ASS, ce qui n'était pas possible antérieurement.

2) Les CIE-starter

Annoncés par le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015, et mis en place par la circulaire Ville-Emploi du 25 mars 2015, les CIE-starter sont reconduits en 2016. L'objectif est de 10 000 contrats au 1^{er} semestre.

Ces CUI-CIE sont spécifiquement destinés aux jeunes de moins de 30 ans, en difficulté d'insertion, qui présentent au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- résident des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- bénéficiaire du RSA ;
- demandeur d'emploi de longue durée ;
- travailleur handicapé ;
- avoir été suivis dans le cadre d'un dispositif de deuxième chance (garantie jeunes, écoles de la 2^e chance, EPIDE, formation 2e chance) et de manière générale tout dispositif qui

- bénéficie à un jeune ni étudiant, ni en emploi, ni stagiaire², et qui lui assure un accompagnement intensif pour le conduire vers l'emploi) ;
- avoir bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand.

Le ciblage QPV est au cœur du dispositif, les CIE-starter doivent être prioritairement prescrits pour les jeunes en QPV (au moins 35%).

Les modalités d'articulation avec les autres contrats aidés sont les suivantes :

- lorsqu'ils sont éligibles, les jeunes les moins qualifiés doivent être en priorité orientés vers les emplois d'avenir du secteur marchand qui offrent un parcours d'insertion et de qualification plus complet ;
- l'enchaînement entre l'emploi d'avenir non-marchand et le CIE-starter est possible. Il se fait selon les conditions fixées pour le CIE dans la note d'appui diffusée le 27 novembre 2014. Les jeunes sortants d'un emploi d'avenir non-marchand sont éligibles au CIE-starter lorsque cette solution favorise la transition vers le secteur marchand : le CIE-starter est conclu en CDI et la durée cumulée de l'emploi d'avenir et du CIE-starter ne peut excéder quatre ans. De plus, le CIE-starter doit être conclu chez un employeur différent de l'emploi d'avenir. Les conditions d'éligibilité relatives à l'âge s'apprécient au moment de l'entrée en CIE-starter ;
- il n'est pas possible d'enchaîner un CIE ou un emploi d'avenir dans le secteur marchand avec un CIE-starter (avec le même employeur ou un employeur différent) : cet enchaînement n'apporte pas de bénéfices en termes d'insertion professionnelle du jeune mais répond principalement à des effets d'aubaine économique.

3) Le CUI-CIE est applicable à l'ensemble de l'Outre-mer au 1^{er} janvier 2016

A compter du 1^{er} janvier 2016, l'ordonnance n° 2015-1578 du 3 décembre 2015 introduit les articles L. 5522-2 et suivants du code du travail, qui définissent le régime du CUI en outre-mer, institueront le CUI-CIE en tant que volet du CUI pour le secteur marchand à la Guadeloupe, à la Martinique, en Guyane, à la Réunion, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, en lieu et place du contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM). Ce dernier dispositif sera abrogé ainsi que le contrat d'insertion par l'activité (CIA). Pour mémoire, le CUI-CIE est applicable à Mayotte depuis 2012.

Les décrets d'application du CIE en outre-mer entreront en vigueur à la même date et les prescriptions de CIE pourront débiter. Les CAE-DOM prescrits jusqu'au 31/12/2015 continueront de produire leurs effets aux conditions antérieures et jusqu'au terme fixé par la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle qui leur est attachée. Leur renouvellement éventuel se fera selon la forme et les critères d'éligibilité des CIE. Il ne sera pas possible de renouveler en CIE des CAE-DOM de salariés recrutés par des particuliers employeurs.

Le cadre juridique du CIE a été adapté pour conserver une possibilité existante pour le CAE-DOM de prise en charge par l'Etat de frais engagés au titre de formations d'une durée minimale de 200 heures.

Il est programmé au 1^{er} semestre 2016 un total de 3.133 CIE pour l'ensemble des DOM, au sein de l'enveloppe nationale (cf.fiche n°1).

² Référence à la notion de NEET (*Not in Education, Employment or Training*)

FICHE N°4 : TABLEAUX DE BORD DE PILOTAGE DES EMPLOIS AIDES

Comme en 2015, la DGEFP diffuse en 2016 les données relatives aux emplois aidés à partir du nouvel extranet POP (Performance & Outils de Pilotage » (www.pilotage.emploi.gouv.fr) pour les DIRECCTE et à partir d'une plateforme externe pour les têtes de réseaux des prescriptions (Pôle emploi, Conseil national des Missions locales, Union nationale des Missions locales, Associations régionales des missions locales, Cap emploi)

Les indicateurs de pilotage sur les contrats aidés se déclinent en :

- des rapports web au niveau national, régional et départemental, qui reprennent les principaux indicateurs de suivis quantitatifs (pour les rapports hebdomadaires) mais aussi qualitatifs (pour les rapports mensuels),
- des jeux de données reprenant la plupart des données détaillées disponibles.

Ces indicateurs pourront être indifféremment déclinés selon l'ancienne ou la nouvelle cartographie régionale pendant le 1^{er} trimestre 2016 (jusqu'aux tableaux de bord produits en avril sur les données de mars) ; dès le second semestre, la déclinaison régionale de ces tableaux de bord ne pourra plus être opérée que selon la nouvelle cartographie régionale (pour consulter les données de l'année 2016 comme celles des années antérieures).

Ces indicateurs intégreront notamment :

- votre programmation physico-financière régionale par département, à hauteur des montants physiques et financiers exacts notifiés, élaborée en concertation avec les acteurs de l'emploi dans votre région,
- la répartition de cette programmation physico-financière régionale par catégorie de prescripteurs (Pôle Emploi, missions locales, Cap emploi, conseils départementaux).

Dans cette perspective et afin d'obtenir ces éléments, la DGEFP diffusera une enquête en ligne à tous les chefs de pôles 3^E des Direccte en tout début d'année 2016. La date limite de réponse à cette enquête est fixée **au 29 janvier 2016.**

Les indicateurs portant sur le public résidant en Quartier Prioritaire de la politique de la Ville (QPV) s'appuient désormais sur des données géolocalisées selon des modalités qui ont gagné en fiabilité au cours de l'année 2015 :

- les bénéficiaires d'emplois d'avenir résidents en QPV sont définis grâce à un outil de géolocalisation embarqué dans le système de gestion IMILO qui permet une géolocalisation des adresses au moment de leur saisie par le prescripteur en missions locales. Cette géolocalisation est établie sur la base du référentiel des adresses défini par le CGET
- les adresses des bénéficiaires de CUI résidents en QPV collectées par l'ASP auprès des différents prescripteurs sont transmises chaque mois au CGET qui procède à leur géolocalisation grâce à son propre outil et adresse les résultats à la DGEFP pour intégration dans les tableaux de bord publiés dans l'extranet POP.

Tableau n°1 : Enveloppes physico-financières d'emplois d'avenir pour le premier semestre 2016

Enveloppes physico-financières d'EAv pour le 1er semestre 2016				
	Enveloppe physique		Enveloppe financière	
	Volume total	en %	AE	CP
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	3 025	8,6%	64 206 662	21 599 040
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	3 056	8,7%	64 864 648	21 820 386
Auvergne/Rhône-Alpes	3 571	10,2%	75 795 699	25 497 578
Bourgogne/Franche-Comté	1 688	4,8%	35 828 379	12 052 622
Bretagne	1 119	3,2%	23 751 159	7 989 860
Centre-Val-de-Loire	1 491	4,3%	31 646 986	10 646 006
Corse	164	0,5%	3 480 956	1 170 989
Ile-de-France	4 288	12,3%	91 014 270	30 617 086
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	3 240	9,3%	68 770 111	23 134 179
Normandie	1 716	4,9%	36 422 688	12 252 547
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	3 930	11,2%	83 415 598	28 060 902
Pays-de-la-Loire	1 508	4,3%	32 007 817	10 767 389
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 704	7,7%	57 393 327	19 307 043
Total France Métropole	31 500	90,0%	668 598 301	224 915 626
Guadeloupe	487	1,4%	10 341 836	3 478 980
Guyane	304	0,9%	6 445 703	2 168 326
Martinique	631	1,8%	13 403 443	4 508 901
Réunion	1 900	5,4%	51 626 435	17 367 068
Mayotte*	175	0,5%	3 714 435	1 249 531
Saint Pierre et Miquelon	3	0,0%	63 676	21 421
Total DOM	3 500	10,0%	85 595 528	28 794 228
Total France Entière	35 000	100,0%	754 193 829	253 709 854

* Compte tenu du niveau du SMIG mahorais (7,26 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 233 contrats

Tableau n°1 bis : Hypothèses de renouvellements des contrats au sein de l'enveloppe des EAV pour le premier semestre 2016

Note de lecture : Le volume des renouvellements est estimé nationalement puis réparti entre les régions en fonction du nombre de contrats arrivant à échéance. Il s'agit des dates de fin de prise en charge prévues lors de l'embauche, estimées dans la base de décembre 2015.

	Contrats arrivant à échéance au premier semestre 2016	Hypothèses de renouvellement EAV au premier semestre 2016	
	Volume	Volume	en %
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	1 841	896	9%
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	1 553	756	7%
Auvergne/Rhône-Alpes	2 248	1 094	11%
Bourgogne/Franche-Comté	1 073	522	5%
Bretagne	576	280	3%
Centre-Val-de-Loire	770	375	4%
Corse	90	44	0%
Ile-de-France	2 966	1 444	14%
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	1 045	509	5%
Normandie	1 117	544	5%
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	2 550	1 241	12%
Pays-de-la-Loire	852	415	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 456	709	7%
Total France Métropole	18 137	8 829	88%
Guadeloupe	561	273	3%
Guyane	213	104	1%
Martinique	322	157	2%
Réunion	1 319	642	6%
Mayotte*	166	81	1%
Total DOM	2 581	1 256	12%
Total France Entière	20 718	10 085	100%

Hypothèses de renouvellement = chiffrage DARES

Tableau n°2 : Enveloppes physico-financières de CAE pour le premier semestre 2016

Enveloppes physico-financières de CUI-CAE pour le 1er semestre 2016				
	Enveloppe physique totale		Enveloppe financière totale	
	Volume total	en %	AE	CP
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	9 373	7,6%	54 594 331	37 435 550
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	10 731	8,7%	62 504 189	42 859 371
Auvergne/Rhône-Alpes	12 348	10,0%	71 922 628	49 317 633
Bourgogne/Franche-Comté	5 271	4,3%	30 701 666	21 052 255
Bretagne	4 331	3,5%	25 226 507	17 297 916
Centre-Val-de-Loire	3 814	3,1%	22 215 169	15 233 030
Corse	550	0,4%	3 203 551	2 196 688
Ile-de-France	15 049	12,2%	87 654 975	60 105 366
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	11 397	9,3%	66 383 398	45 519 360
Normandie	6 178	5,0%	35 984 613	24 674 792
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	15 575	12,7%	90 718 735	62 206 198
Pays-de-la-Loire	4 735	3,8%	27 579 660	18 911 483
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11 212	9,1%	65 305 840	44 780 474
Total France Métropole	110 564	89,9%	643 995 261	441 590 116
Guadeloupe	1 777	1,4%	10 350 381	7 097 298
Guyane	983	0,8%	5 725 619	3 926 080
Martinique	1 432	1,2%	8 340 881	5 719 376
Réunion	6 724	5,5%	39 164 865	26 855 504
Mayotte*	1 500	1,2%	8 736 957	5 990 966
Saint Pierre et Miquelon	20	0,0%	116 493	79 880
Total DOM	12 436	10,1%	72 435 196	49 669 103
Total France Entière	123 000	100,0%	716 430 457	491 259 218

* Compte tenu du niveau du SMIC mahorais (7,26 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 1 998 contrats

Tableau n°2 bis : Hypothèses de renouvellement des contrats au sein de l'enveloppe des CAE pour le premier semestre 2016

Note de lecture : Le volume des renouvellements est estimé nationalement puis réparti entre les régions en fonction du nombre de contrats arrivant à échéance. Il s'agit des dates de fin de prise en charge prévues lors de l'embauche, estimées dans la base de décembre 2015.

	Contrats arrivant à échéance au premier semestre 2016	Hypothèses de renouvellement CAE au premier semestre 2016	
	Volume	Volume	en %
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	7 288	3 798	7%
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	8 831	4 602	8%
Auvergne/Rhône-Alpes	10 088	5 257	9%
Bourgogne/Franche-Comté	5 104	2 660	5%
Bretagne	2 541	1 324	2%
Centre-Val-de-Loire	3 110	1 621	3%
Corse	572	298	1%
Ile-de-France	13 404	6 985	12%
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	10 941	5 701	10%
Normandie	4 877	2 541	5%
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	14 433	7 521	13%
Pays-de-la-Loire	3 065	1 597	3%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12 613	6 573	12%
Total France Métropole	96 867	50 478	90%
Guadeloupe	1 161	605	1%
Guyane	996	519	1%
Martinique	871	454	1%
Réunion	6 608	3 443	6%
Mayotte	935	487	1%
Total DOM	10 571	5 509	10%
Total France Entière	107 438	55 987	100%

Hypothèses de renouvellement = chiffrage DARES

Tableau n°3 : Enveloppes physico-financières de CIE , dont CIE starter, pour le premier semestre 2016

Enveloppes physico-financières de CUI-CIE pour le 1er semestre 2016**							
	Enveloppe physique		Enveloppe financière		Dont enveloppe complémentaire au titre des 10 000 CIE starter		
	Volume total	en %	AE	CP	Volume total	AE	CP
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	2 858	8,2%	13 473 207	8 907 119	825	1 644 457	1 087 148
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	3 038	8,7%	13 807 578	9 128 172	619	1 233 841	815 691
Auvergne/Rhône-Alpes	3 519	10,1%	16 266 772	10 753 942	854	1 702 262	1 125 363
Bourgogne/Franche-Comté	1 342	3,8%	6 255 932	4 135 789	352	701 635	463 850
Bretagne	1 378	3,9%	6 341 145	4 192 123	320	637 850	421 682
Centre-Val-de-Loire	1 137	3,2%	5 491 192	3 630 220	394	785 353	519 196
Corse	120	0,3%	522 571	345 471	13	25 913	17 131
Ile-de-France	5 388	15,4%	25 698 511	16 989 252	1 705	3 398 545	2 246 774
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	3 468	9,9%	15 969 981	10 557 734	811	1 616 551	1 068 700
Normandie	1 747	5,0%	8 276 992	5 471 909	525	1 046 473	691 822
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	4 047	11,6%	19 450 704	12 858 835	1 355	2 700 896	1 785 559
Pays-de-la-Loire	1 444	4,1%	7 044 856	4 657 345	536	1 068 399	706 317
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 381	6,8%	11 453 144	7 571 658	802	1 598 612	1 056 840
Total France Métropole	31 867	91,0%	150 052 585	99 199 567	9 111	18 160 787	12 006 073
Guadeloupe	777	2,2%	3 586 614	2 371 106	186	370 750	245 103
Guyane	129	0,4%	605 666	400 405	36	71 758	47 439
Martinique	642	1,8%	2 934 189	1 939 788	139	277 066	183 168
Réunion	1 523	4,4%	7 300 065	4 826 063	500	996 641	658 878
Mayotte*	50	0,1%	256 773	169 752	25	49 832	32 944
Saint Pierre et Miquelon	12	0,0%	55 646	36 787	3	5 980	3 953
Total DOM	3 133	9,0%	14 738 952	9 743 902	889	1 772 027	1 171 485
Total France Entière	35 000	100,0%	164 791 538	108 943 469	10 000	19 932 815	13 177 558

* Compte tenu du niveau du SMIC mahorais (7,26 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 67 contrats

** Y compris l'enveloppe complémentaire au titre des 10 000 CIE programmés au 1er semestre 2016

Tableau n°4 : Objectifs régionaux de la politique de la ville pour les emplois aidés au premier semestre 2016

Régions	REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES EAV EN QPV		REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES CUI-CAE EN QPV		REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES CUI-CIE EN QPV (hors CIE starter)		REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES CUI-CIE STARTER EN QPV	
	Poids de la région (%)	Poids des objectifs QPV dans la programmation régionale	Poids de la région (%)	Poids des objectifs QPV dans la programmation régionale	Poids de la région (%)	Poids des objectifs QPV dans la programmation régionale	Poids de la région (%)	Poids des objectifs QPV dans la programmation régionale
ALSACE, CHAMPAGNE ARDENNE, LORRAINE	9,2%	19,5%	8,9%	13,7%	9,0%	13,1%	8,9%	34,5%
AQUITAINE, LIMOUSIN, POITOU CHARENTES	4,9%	9,7%	5,4%	7,3%	4,5%	5,5%	4,8%	24,6%
AUVERGNE, RHONE ALPES	8,8%	16,1%	8,2%	9,5%	8,2%	9,1%	7,8%	29,2%
BOURGOGNE, FRANCHE COMTE	4,1%	16,0%	3,3%	9,1%	3,3%	10,0%	3,4%	30,4%
BRETAGNE	2,6%	13,9%	2,1%	7,1%	2,2%	6,1%	2,3%	23,2%
CENTRE VAL DE LOIRE	4,0%	16,3%	4,1%	14,9%	4,1%	16,4%	4,3%	35,2%
CORSE*	0,2%	7,5%	0,2%	4,0%	0,2%	5,0%	0,1%	23,3%
ILE DE FRANCE	21,3%	33,9%	27,0%	25,9%	27,2%	21,9%	22,9%	42,9%
LANGUEDOC ROUSSILLON, MIDI PYRENEES	9,7%	16,2%	8,7%	11,1%	8,8%	9,8%	9,5%	37,2%
NORMANDIE	5,0%	19,4%	4,5%	10,5%	4,5%	11,0%	5,4%	33,1%
NORD PAS DE CALAIS, PICARDIE	16,7%	28,1%	14,5%	13,4%	14,6%	16,1%	18,0%	42,3%
PAYS DE LA LOIRE	4,1%	16,9%	4,4%	13,3%	4,4%	14,4%	4,7%	27,9%
PACA	9,4%	21,5%	8,8%	11,3%	8,9%	16,7%	7,9%	31,5%
France METROPOLE	100,0%	20,0%	100,0%	13,0%	100,0%	13,0%	100,0%	35,0%

* En l'absence de données sur la DEFM en QPV pour la Corse, les objectifs sont calculés à partir du réalisé 2015

Tableau n°5 : Situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les emplois aidés (CUI et emplois d'avenir)

Source:SID/DGEFP au 28/11/2015	Emplois d'avenir				CAE				CIE				Total contrats aidés			
	nov-14		nov-15		nov-14		nov-15		nov-14		nov-15		nov-14		nov-15	
	Part des TH	Volume TH	Part des TH	Volume TH	Part des TH	Volume TH	Part des TH	Volume TH	Part des TH	Volume TH	Part des TH	Volume TH	Part des TH	Volume TH	Part des TH	Volume TH
Alsace, Champagne Ardennes, Lorraine	2,8%	184	2,6%	158	13,0%	2964	15,7%	2978	9,6%	414	9,4%	687	10,6%	3562	11,8%	3823
Aquitaine, Limousin, Poitou Charentes	3,2%	225	2,9%	195	15,6%	3912	17,0%	3990	7,5%	283	8,7%	693	12,3%	4420	12,8%	4878
Auvergne, Rhône Alpes	3,5%	135	3,2%	120	14,0%	1895	15,8%	1885	6,9%	133	7,3%	259	11,3%	2163	11,8%	2264
Basse-Normandie, Haute Normandie	4,8%	130	5,0%	115	20,0%	2310	23,7%	2349	9,1%	141	10,2%	360	16,3%	2581	17,9%	2824
Bourgogne, Franche Comté	2,9%	95	2,5%	86	14,1%	1214	17,0%	1259	12,3%	154	10,4%	298	11,1%	1463	12,0%	1643
Bretagne	2,9%	12	2,3%	11	16,6%	230	18,2%	222	4,5%	7	6,5%	20	12,7%	249	12,6%	253
Centre Val de Loire	3,8%	162	3,2%	122	13,9%	2233	16,7%	2269	11,9%	336	10,9%	499	11,7%	2731	13,2%	2890
Corse	1,6%	175	1,6%	152	7,0%	1987	7,8%	2073	3,6%	268	3,4%	433	5,2%	2430	5,4%	2658
Ile-de-France	3,9%	261	3,3%	199	14,2%	3561	16,0%	3668	10,2%	407	10,2%	877	11,8%	4229	12,7%	4744
Languedoc-Roussillon, Midi Pyrénées	2,5%	254	2,3%	185	14,5%	5766	18,9%	5942	9,0%	584	8,1%	871	11,7%	6604	13,9%	6998
Nord-Pas-de-Calais, Picardie	4,8%	155	4,4%	130	15,2%	1615	19,2%	1638	9,2%	144	10,9%	379	12,4%	1914	14,3%	2147
Pays-de-la-Loire	2,7%	177	2,4%	144	10,3%	2458	13,0%	2926	6,9%	191	10,4%	578	8,5%	2826	10,7%	3648
Provence-Alpes-Cote d'Azur	4,1%	353	3,9%	304	13,7%	3934	15,4%	4080	11,3%	695	12,4%	1102	11,4%	4982	12,7%	5486
France métropole	3,1%	2318	2,9%	1921	13,3%	34079	15,7%	35279	8,5%	3757	8,8%	7056	10,7%	40154	11,9%	44256
Outre-Mer	1,2%	80	0,5%	36	1,7%	498	1,9%	488	0,0%	0	3,1%	1	1,6%	578	1,6%	525
Guadeloupe	1,1%	17	0,2%	3	2,2%	74	1,7%	54					1,8%	91	1,3%	57
Guyane	0,9%	7	0,7%	6	1,2%	36	1,8%	39					1,2%	43	1,5%	45
La Réunion	1,5%	40	0,5%	15	1,6%	278	2,0%	289					1,6%	318	1,7%	304
Martinique	1,1%	14	1,0%	11	3,3%	106	3,4%	92	0,0%	0	3,1%	1	2,6%	120	2,7%	103
Mayotte	0,6%	2	0,2%	1	0,2%	4	0,4%	14					0,2%	6	0,4%	16
France entière	3,0%	2398	2,7%	1957	12,1%	34577	14,3%	35767	8,5%	3757	8,8%	7057	9,9%	40732	11,1%	44781
Volume global de contrats au niveau France entière	80 983		73 715		285 083		250 831		44 160		80 053		410 181		404 599	