



@perçu mensuel septembre 2012 de la situation de l'emploi en Haute-Savoie

Taux de chômage
2^{ème} trimestre 2012



France 9,7 %



Rhône-Alpes 8,7 %



Haute Savoie 7,4 %

«Forte augmentation du chômage en septembre»

Les évolutions d'un mois sur l'autre : données C.V.S
(corrigées des variations saisonnières)

Demande d'emploi de catégorie A (personnes n'ayant exercé aucune activité)

+ 2,5 % Le nombre de demandeurs d'emploi n'ayant pas travaillé dans le mois se situe à **31 550**, soit 766 demandeurs de plus qu'en août.

Cette nouvelle **hausse de 2,5%**, en contraste avec la faible augmentation d'août (+0,1%) est une des plus élevées depuis le début de l'année. Elle s'explique en partie par la réintégration, compte tenu de la conjoncture économique morose, de demandeurs d'emploi (cat. B et C) en fin de CDD (1) ou de mission intérim dont le contrat n'a pas été renouvelé. Ainsi, en septembre, le chômage augmente d'avantage en Haute Savoie que dans la région Rhône Alpes (+2,2%) et en France (+1,6%).

Les publics les plus fragiles sur le marché de l'emploi sont tous touchés par la hausse, le chômage des jeunes augmente de +5,4% (+10,2% pour les jeunes hommes), celui des seniors hommes de +3,9%.

Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois			
CATEGORIE A (données CVS)			
	sept-12	Variations mensuelle	Variations annuelle Haute-Savoie
Hommes	16 052	3,8%	15,4%
Femmes	15 498	1,2%	11,2%
< 25 ans	3 978	5,4%	11,2%
25 - 49 ans	20 640	2,0%	12,2%
50 ans et plus	6 933	2,4%	17,9%
Hommes < 25 ans	2 100	10,2%	16,3%
25 - 49 ans	10 387	2,5%	14,3%
50 ans et plus	3 565	3,9%	18,1%
Femmes < 25 ans	1 878	0,5%	6,0%
25 - 49 ans	10 252	1,4%	10,2%
50 ans et plus	3 368	0,9%	17,7%
Ensemble de la catégorie A	31 550	2,5%	13,3%

Toutes catégories confondues, le chômage des hommes s'accroît plus fortement (+3,8%) que celui des femmes (+1,2%). Cette situation est à corréler avec la baisse importante de l'activité intérim qui occupe majoritairement les hommes dont les plus jeunes.

Demande d'emploi de catégories A B C

(cat. B : Personnes ayant exercé une activité réduite de 78 h ou moins dans le mois
cat. C : personnes ayant exercé une activité longue de plus de 78 h.)

+ 0,8% En rajoutant les catégories B et C (activité réduite), l'augmentation d'un mois sur l'autre (+369 personnes) s'établit à **44 411 demandeurs d'emploi**. La moindre augmentation de l'ensemble de ces catégories est liée au fait que le nombre de chômeurs en activité réduite a diminué, un constat que conforte le recul des offres recueillies par Pôle emploi. Cette augmentation est là encore supérieure à celle de Rhône Alpes (+0,6%) et de la métropole (+0,5%).

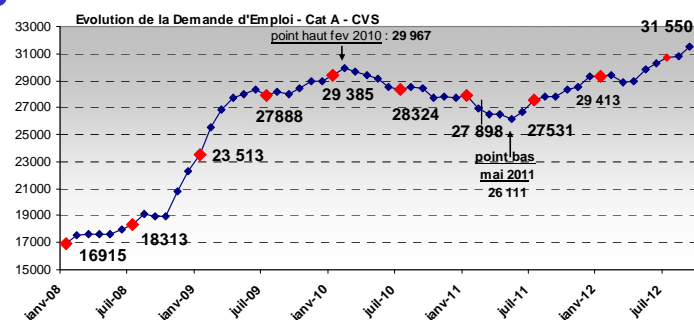
Les tendances sur 12 mois (données CVS) (2)

Demande d'emploi de catégorie A

+ 13,3 % Sur un an, le département affiche une forte hausse avec +13,3%, soit **3 701 demandeurs supplémentaires**. Cet accroissement annuel de la demande d'emploi haut-savoyarde, amorcé en juin 2011, est supérieur à l'évolution régionale (+ 11%) et nationale (+ 10,1%).

Selon le genre et l'âge, les publics sont différemment affectés :

- Les **seniors** sont les plus durement frappés avec **17,9% d'augmentation**.
- Les 25-49 ans qui représentent 66% des demandeurs, connaissent une progression de 12,2 %
- Les jeunes sont moins touchés que leurs aînés avec une augmentation de 11,2% dont (+6%) pour les jeunes femmes.



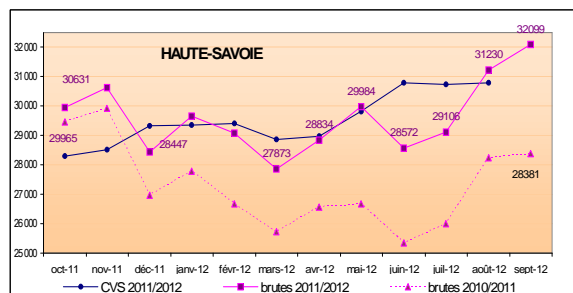
Demande d'emploi de catégories A B C

+ 11,4 % Cette augmentation, également supérieure aux rythmes régional (+9,3%) et national (+8,3%) concerne toutes les catégories d'âge et de genre, mais de manière là encore plus marquée pour les seniors (+14,8%). Sur l'ensemble des **44 411** personnes inscrites à Pôle emploi, en catégories A B C ; 13 516 ont une ancienneté d'inscription supérieure à 1 an (30,4%). Le ratio régional est de 36,2%

(1) CDD : contrat à durée déterminée (2) CVS : corrigé des variations saisonnières

Evolution annuelle en données brutes

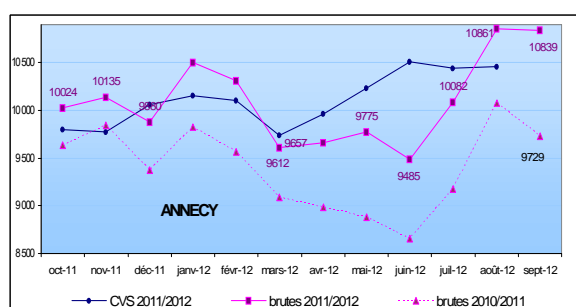
Haute Savoie



Données brutes	sept-11	sept-12	variation sur un an
HAUTE SAVOIE			
Hommes	13 645	15 745	15,4%
Femmes	14 736	16 354	11,0%
Moins de 25 ans	4 093	4 539	10,9%
entre 25 et 49 ans	18 510	20 747	12,1%
50 ans et plus	5 778	6 813	17,9%
Chômeurs de longue durée (CLD)	7 156	8 125	13,5%
Chômeurs de très longue durée (CTLTD)	2 661	3 142	18,1%
Ensemble de la catégorie A	28 381	32 099	13,1%

Evolution annuelle par Bassin en données brutes

Le bassin Annecien

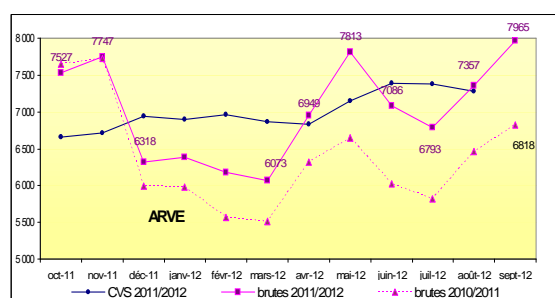


Données brutes	sept-11	sept-12	variation sur un an
ANNECY			
Hommes	4 715	5 334	13,1%
Femmes	5 014	5 505	9,8%
Moins de 25 ans	1 452	1 581	8,9%
entre 25 et 49 ans	6 278	6 967	11,0%
50 ans et plus	1 999	2 291	14,6%
Chômeurs de longue durée (CLD)	2 622	2 827	7,8%
Chômeurs de très longue durée (CTLTD)	1 017	1 139	12,0%
Ensemble de la catégorie A	9 729	10 839	11,4%

+11,4% Le bassin annecien qui concentre 34% des demandeurs d'emploi affiche avec le territoire du Chablais une augmentation annuelle inférieure à celle du département (+13,1%). Autre singularité, une progression du chômage des jeunes (+8,9%) et des seniors (+14,6%), qui bien qu'élevée, reste là aussi inférieure à la moyenne des 4 territoires avec respectivement (+10,9%) pour les jeunes et (+17,9%) pour les seniors.

Enfin, dans la poursuite du mois d'août, la bonne surprise se confirme pour un territoire qui depuis des mois se caractérisait par les hausses les plus fortes du chômage de longue durée. Ce mois-ci avec +7,8%, ce bassin affiche avec le Chablais, l'augmentation la plus faible du chômage de longue durée ainsi que du chômage de très longue durée.

L'Arve



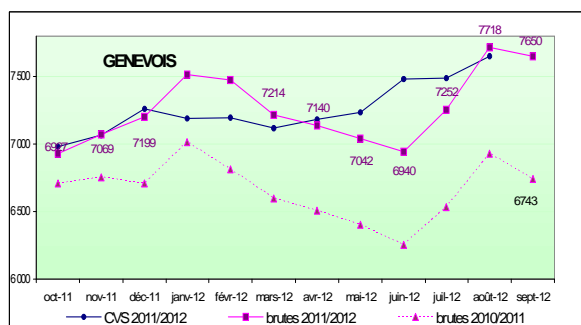
Données brutes	sept-11	sept-12	variation sur un an
ARVE			
Hommes	3 219	3 831	19,0%
Femmes	3 599	4 134	14,9%
Moins de 25 ans	1 027	1 219	18,7%
entre 25 et 49 ans	4 333	4 959	14,4%
50 ans et plus	1 458	1 787	22,6%
Chômeurs de longue durée (CLD)	1 635	2 084	27,5%
Chômeurs de très longue durée (CTLTD)	655	844	28,9%
Ensemble de la catégorie A	6 818	7 965	16,8%

+16,8% Le bassin de l'Arve enregistre ce mois encore la hausse annuelle la plus élevée du département avec 608 demandeurs d'emploi supplémentaires et dépasse le Genevois par le nombre de demandeurs inscrits. On observe une dégradation plus marquée pour les hommes (+19%) que pour les femmes (+14,9%) lesquelles représentent 52% de la demande d'emploi.

Toutes les catégories d'âge sont fortement impactées. On relèvera les fortes augmentations des jeunes (+18,7%) pour (+10,9%) au plan départemental, et des seniors avec (+22,6%) pour (+17,9%) au plan départemental.

Autre conséquence de la dégradation de la situation de l'emploi sur ce territoire, le fort accroissement du chômage de longue durée (+27,5%) et très longue durée (+28,9%), pourcentages qui sont de loin les plus élevés du département.

Le Genevois

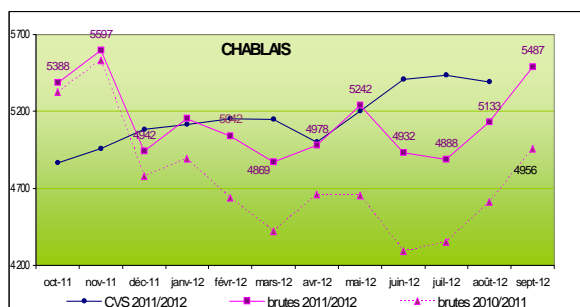


Données brutes	sept-11	sept-12	variation sur un an
GENEVOIS			
Hommes	3 376	3 892	15,3%
Femmes	3 367	3 758	11,6%
Moins de 25 ans	803	932	16,1%
entre 25 et 49 ans	4 637	5 144	10,9%
50 ans et plus	1 303	1 574	20,8%
Chômeurs de longue durée (CLD)	1 722	1 952	13,4%
Chômeurs de très longue durée (CTLDD)	580	700	20,7%
Ensemble de la catégorie A	6 743	7 650	13,5%

+13,5% L'évolution annuelle de la demande d'emploi dans le Genevois est la plus élevée du département après celle de l'Arve.

Autre particularité avec le bassin de l'Arve, la hausse importante du chômage des jeunes (+16,1%) et des seniors (+18,4%), augmentations qui se situent bien au-delà de la moyenne du département. L'évolution du chômage de longue durée s'inscrit en revanche dans la moyenne des 4 territoires.

Le Chablais



Données brutes	sept-11	sept-12	variation sur un an
CHABLAIS			
Hommes	2 268	2 614	15,3%
Femmes	2 688	2 873	6,9%
Moins de 25 ans	778	769	-1,2%
entre 25 et 49 ans	3 175	3 576	12,6%
50 ans et plus	1 003	1 142	13,9%
Chômeurs de longue durée (CLD)	1 146	1 233	7,6%
Chômeurs de très longue durée (CTLDD)	402	453	12,7%
Ensemble de la catégorie A	4 956	5 487	10,7%

+10,7% Le Chablais, comme les autres territoires, n'échappe pas à l'augmentation annuelle de la demande d'emploi mais affiche la hausse la moins élevée des 4 territoires.

Comme au mois d'août, le bassin chablaisien se singularise ce mois encore par une baisse « relative » du chômage des jeunes (-1,2% soit 9 jeunes en moins), et par une augmentation des seniors la moins élevée (+13,9%) du département (+17,9%), toutes proportions gardées.

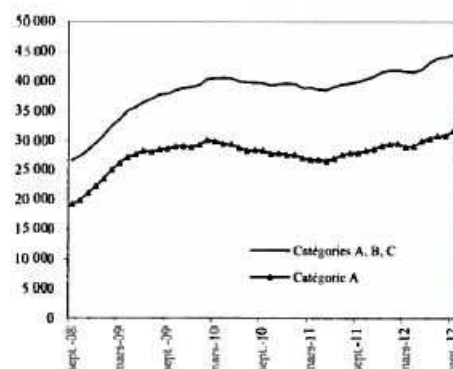
CONCLUSION

La situation actuellement dégradée du marché du travail qui affecte les populations les plus fragiles, fait **de l'emploi des jeunes et des seniors un enjeu fondamental**.

Selon l'INSEE, 23% des jeunes de moins de 25 ans sont au chômage, et seulement 40% des 55-64 ans sont en emploi.

Le **contrat de génération** (cf page 4) qui entrera en vigueur début 2013, est conçu pour être un outil de gestion des âges qui doit répondre à la nécessité d'anticiper le renouvellement des compétences tout en favorisant l'embauche de jeunes et en préservant l'emploi des seniors.

Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi, catégories A et A, B, C (données CVS)



D'ici 2020, plus de 5 millions de salariés, aujourd'hui en poste, partiront en retraite alors que près de 6 millions de jeunes auront fait leur entrée dans la vie active. L'accès des jeunes à l'emploi durable ne doit pas résulter d'une stratégie consistant à pousser les salariés seniors hors du marché du travail. Le contrat de génération vise à réunir ces deux générations dans une logique d'accompagnement et de transfert de compétence.

Un outil ambitieux : 500 000 contrats prévus

Le contrat de génération doit permettre d'améliorer les pratiques de gestion des âges (**jeunes jusqu'à 30 ans** dans certaines conditions et **seniors de 57 ans et plus** ou 55 ans en cas d'embauche) dans les entreprises, de ceux manières :

- **quantitative** :
 - o faire davantage de place aux jeunes pour mieux anticiper le renouvellement des compétences et accompagner l'accroissement du taux d'emploi des seniors ;
- **qualitative** :
 - o favoriser l'insertion en contrat à durée indéterminée directement ou à l'issue d'une formation en alternance, accompagner l'intégration et la formation par le tutorat.
 - o prendre en compte les différentes dimensions de l'allongement de la vie active des seniors et la transmission de leurs compétences.

La négociation interprofessionnelle :

Elle était assise sur un **document d'orientation** qui fixait le cadre dans lequel le gouvernement souhaitait que cette négociation s'inscrive. Celle-ci s'est conclue le 19 octobre. Une fois signé, **l'accord national interprofessionnel (ANI)** sera transposé dans **une loi**, dont le projet devrait être présenté en Conseil des ministres le 12 décembre 2012, avant d'être discuté en janvier 2013 au Parlement.

La diversité des entreprises :

Pour tenir compte des problématiques différentes entre petites et grandes entreprises, le projet d'ANI module le dispositif du contrat de génération en fonction de la taille de l'entreprise :

- o **Les entreprises et groupes de 300 salariés et plus** devraient obligatoirement être couverts par un accord ou, à défaut, par un plan d'action intergénérationnel qui aura vocation à préciser la stratégie et les engagements partagés sur l'emploi des jeunes et des seniors. Ces accords et plans devraient prendre la place des accords et plans d'action sur l'emploi des seniors.
- o **Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés** pourraient bénéficier, pour la conclusion de conventions de génération (v. ci-après), d'une aide financière de l'État accordée à la condition :
 - d'avoir conclu un accord intergénérationnel d'entreprise, ou, en cas d'échec des négociations, d'avoir mis en place un plan d'action ;
 - ou, à défaut, d'être couvertes par un accord intergénérationnel de branche ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'Emploi et fait l'objet d'une extension.
- o **Dans les entreprises de moins de 50 salariés**, la conclusion facultative d'une convention de génération ouvrirait droit à une aide financière, sans que ces entreprises aient besoin d'être couvertes par un accord ou plan d'action intergénérationnel.

Le dispositif incitatif :

Ce point sera arrêté par le gouvernement après concertation avec les partenaires sociaux autour de grands principes.

- o **Pour les entreprises de plus de 300 salariés et plus**, après conclusion de la conformité de l'accord et validation par l'administration du travail. Les entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation pourraient être sanctionnées : pénalités financières et réduction ou suspension **des allègements généraux de cotisations sociales sur les salaires**.
- o **Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, la conclusion d'une convention de génération entre l'employeur, un jeune embauché en C.D.I. et un salarié senior, ouvrira droit à une aide financière forfaitaire de 2 000 euros par an pendant 3 ans pour le jeune et autant pour le senior âgé de 57 ans et plus maintenu en emploi jusqu'à l'âge de la retraite), s'ajoutant aux allègements généraux de cotisations sociales sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.
- o Dans les entreprises ayant conclu un accord collectif, l'aide financière, pour les jeunes embauchés en C.D.I. et les seniors maintenus en emploi, sera acquise pendant la durée de l'accord (maxi 3 ans) .