

Net regain des contrats de génération en Alsace.

Ce document vise, dans un premier temps, à présenter les derniers résultats en hausse du contrat de génération en Alsace.

Dans un deuxième temps, ce document met l'accent sur le dispositif et présente la signature du 1000^{ème} contrat de génération en Alsace.

Evolution du nombre de contrat de génération	2
Les jeunes en contrat de génération	4
Les seniors en contrat de génération	8
Les entreprises engagées dans les contrats de génération	9
Les ruptures en contrat de génération	10
Annexes	11

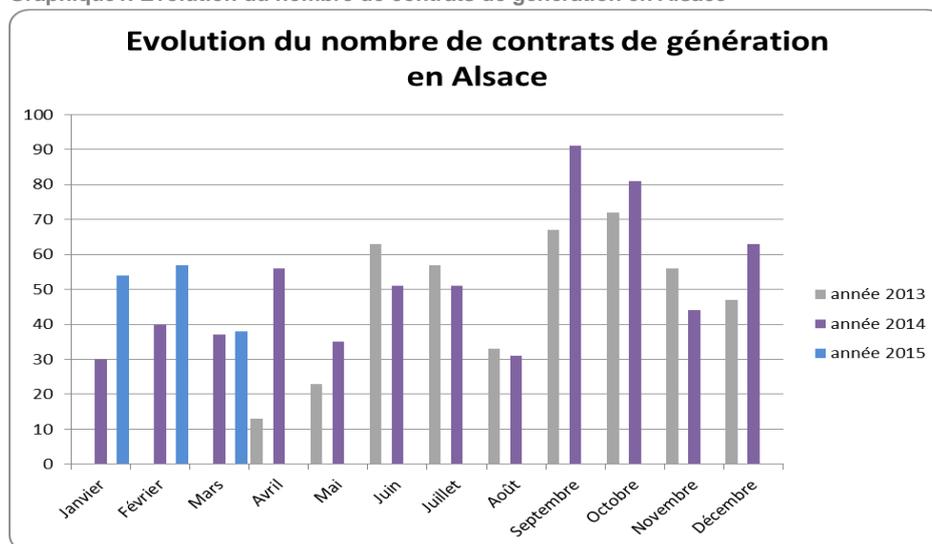
○○○ Evolution du nombre de contrats de génération

➤ Nette croissance du nombre de contrats de génération en Alsace

A la grande conférence sociale de juillet 2014 l'aide en faveur du contrat de génération est doublée (8 000€ par an pendant 3 ans soit 24 000€ au total) si l'embauche d'un jeune s'accompagne non plus d'un maintien d'un senior, mais d'une embauche d'un travailleur de 55 ans ou plus. Le 15 septembre 2014, la mesure est entrée en vigueur.

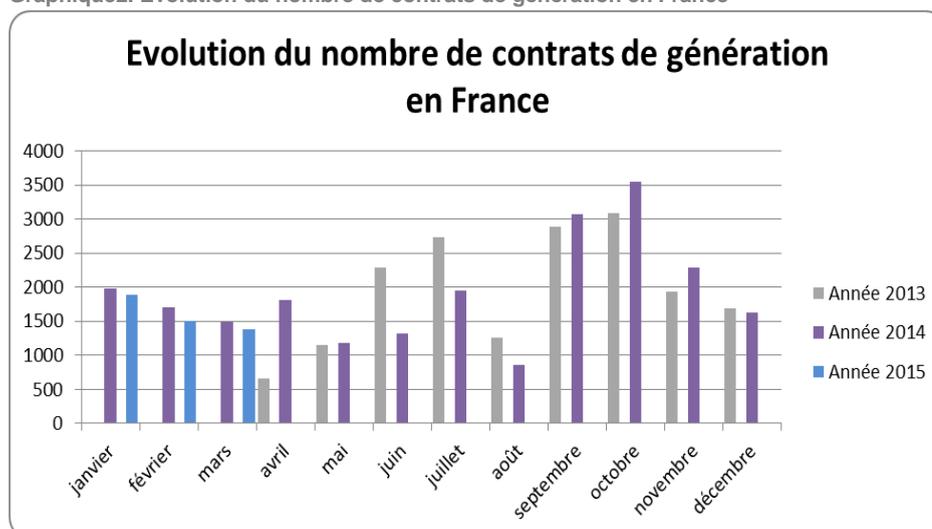
Le nombre de contrats de génération enregistrés en Alsace entre septembre 2014 et février 2015 est supérieur de 25% au nombre de contrats enregistrés un an auparavant sur la même période (+5% au plan national). Même si cette hausse n'est pas liée à un surcroît d'embauches de seniors sur cette période, elle peut néanmoins résulter d'une prise en compte de ce contrat par de nouvelles entreprises.

Graphique1. Evolution du nombre de contrats de génération en Alsace



Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace

Graphique2. Evolution du nombre de contrats de génération en France



Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace



> L'Alsace compte 1461 contrats de génération fin avril 2015

Sur la période du 17 mars 2013 au 3 mai 2015, l'Alsace compte 1461 contrats de génération, soit 3,2% de l'ensemble des contrats de génération enregistrés en France métropolitaine.

L'Alsace se retrouve parmi les régions dont la part de contrats de génération est supérieure à celle de l'emploi salarié (3,2% contre 3,0%). A l'opposé, Ile-de-France, avec 26,5% de l'emploi salarié ne représente que 16,9% des contrats de génération.

En Alsace, 786 entreprises ont embauchés 1461 jeunes en contrat de génération. 31 entreprises (4%) ont embauchés entre 5 et 12 jeunes, 170 entreprises (22%) entre 2 et 4 jeunes et 584 entreprises (74%) un seul jeune.

Tableau 1. Comparaison entre les demandes d'aide enregistrées et l'emploi salarié

Régions	Demandes d'aide enregistrées(1)		Emploi salarié(2)	
	Nombre	%	Nombre	%
Ile-de-France	7658	16,9%	4069,3	26,5%
Rhone-Alpes	5533	12,2%	1627,2	10,6%
Pays-de-la-Loire	3285	7,2%	891,6	5,8%
Provence-Alpes-Cote d'Azur	3180	7,0%	1101,9	7,2%
Bretagne	2518	5,5%	701,3	4,6%
Midi-Pyrénées	2416	5,3%	659,8	4,3%
Aquitaine	2386	5,3%	710,8	4,6%
Nord-Pas-de-Calais	2101	4,6%	859	5,6%
Poitou-Charentes	1625	3,6%	361,8	2,4%
Franche-Comté	1620	3,6%	242,1	1,6%
Centre	1558	3,4%	558,3	3,6%
Lorraine	1483	3,3%	450,6	2,9%
Alsace	1461	3,2%	467,2	3,0%
Languedoc-Roussillon	1439	3,2%	483,1	3,1%
Bourgogne	1305	2,9%	345	2,2%
Haute-Normandie	1219	2,7%	410,3	2,7%
Basse-Normandie	1029	2,3%	309,7	2,0%
Auvergne	1022	2,3%	277,2	1,8%
Picardie	923	2,0%	360,6	2,3%
Champagne-Ardenne	819	1,8%	278,1	1,8%
Limousin	585	1,3%	135,6	0,9%
Corse	224	0,5%	64,8	0,4%
FRANCE METROPOLITAINE	45389	100,0%	15365,4	100,0%

(1) du 17 mars 2013 au 3 mai 2015, (2) Champ : France métropolitaine au lieu de travail, emploi salarié dans les secteurs essentiellement marchands, hors agriculture et particuliers employeurs au troisième trimestre 2014 en milliers et en CVS.



Les jeunes en contrat de génération

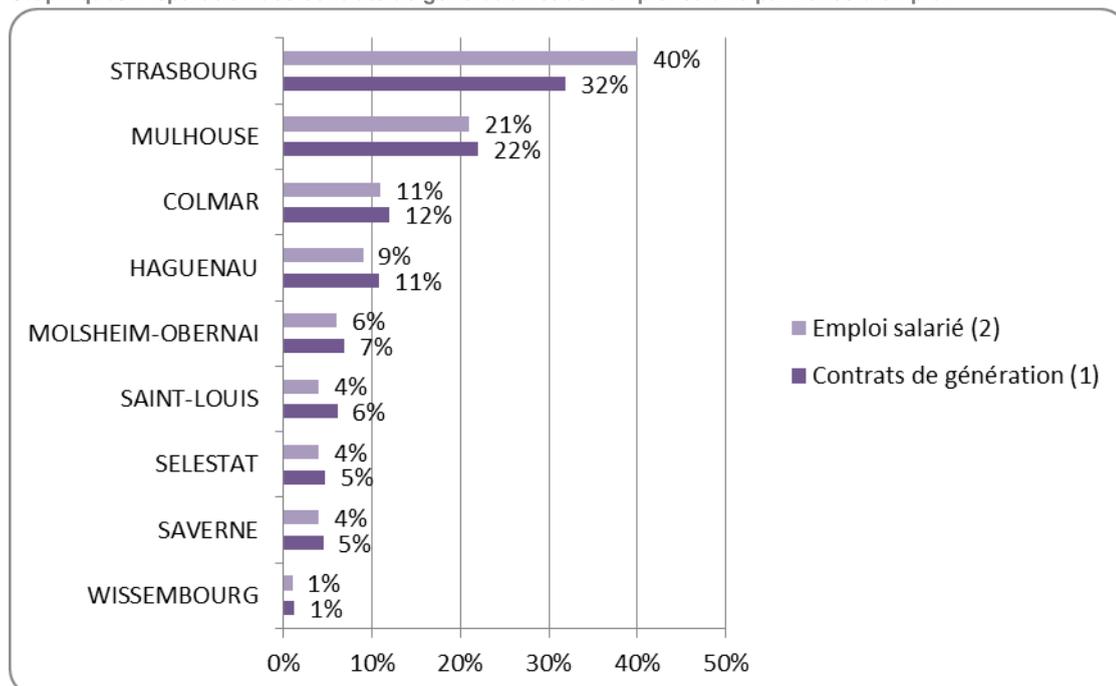
Plus de garçons que de filles

Le contrat de génération compte deux tiers de garçons et un tiers de filles. Les filles en contrat de génération sont plus âgées que les hommes (53% ont entre 23 et 25 ans contre 41% des hommes).

Deux tiers des contrats à Strasbourg, Mulhouse et Colmar

Strasbourg, Mulhouse et Colmar regroupent deux tiers des contrats de génération alsaciens. Dans toutes les zones d'emploi, hormis Strasbourg, la part de contrats de génération est supérieure à celle de l'emploi salarié. Ainsi Saint-Louis regroupe 6% des contrats de génération de la région mais seulement 4% de l'emploi salarié. La zone d'emploi de Strasbourg enregistre un déficit de huit points par rapport à l'emploi salarié.

Graphique3. Répartition des contrats de génération et de l'emploi salarié par zones d'emploi

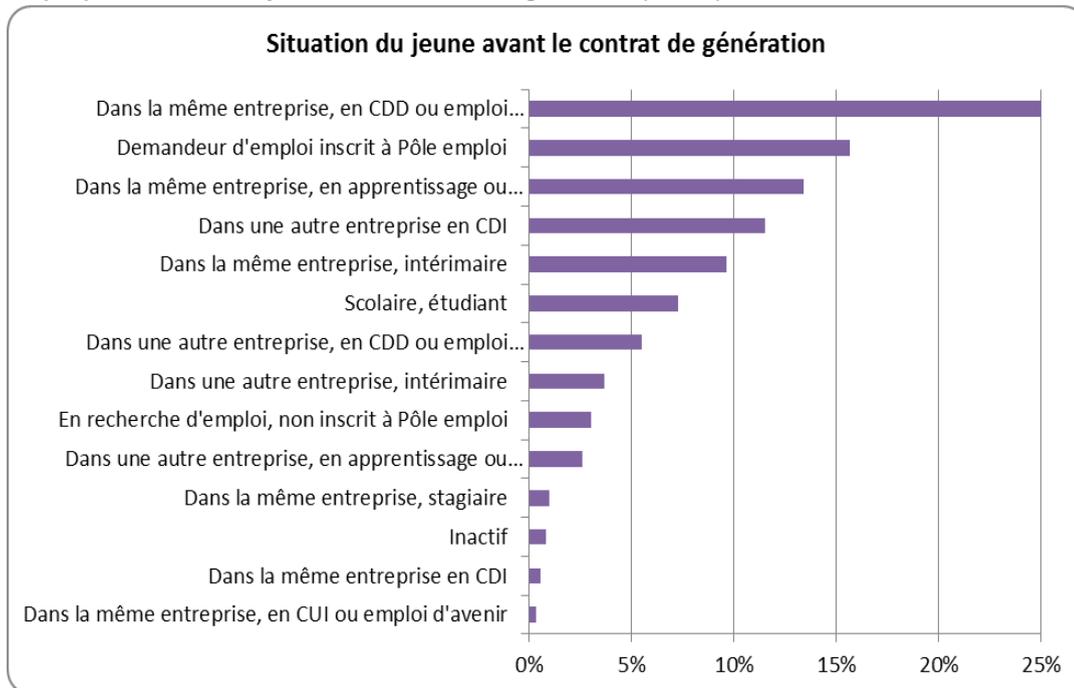


1 - Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace. 2 - Source : Insee - estimation d'emploi localisé

> La moitié des jeunes travaillait déjà dans la même entreprise

Parmi les jeunes en contrat de génération, la moitié travaillait déjà dans la même entreprise et 23% travaillaient dans une autre entreprise. 20% étaient demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle emploi auparavant. On peut affirmer que près de la moitié des jeunes en contrat de génération sont passés d'un contrat temporaire à un engagement durable et cela sans changer d'entreprise.

Graphique4. Situation du jeune avant le contrat de génération (Alsace)

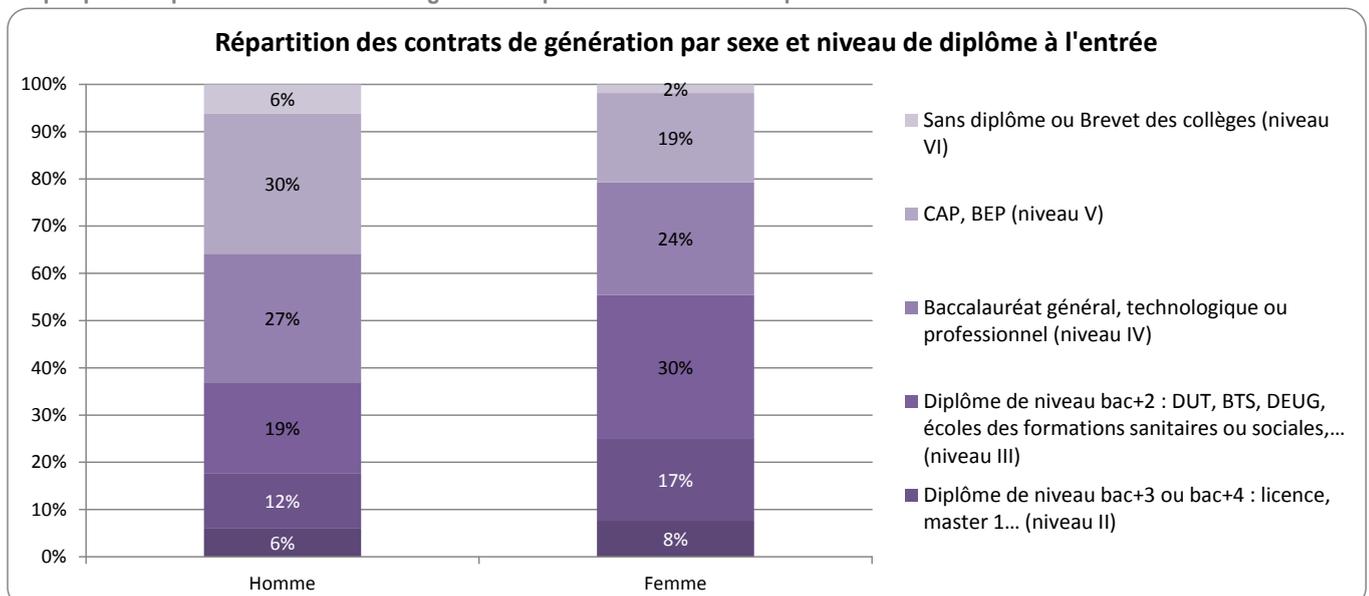


Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace.

> 70% des jeunes ont un niveau supérieur ou égal au bac

La plupart des jeunes en contrat de génération possède un niveau d'étude supérieur ou égal au baccalauréat (64% des garçons et 80% des filles). On retrouve néanmoins 30% de garçons et 19% de filles de niveau CAP-BEP en contrat de génération.

Graphique 5. Répartition des contrats de génération par sexe et niveau de diplôme à l'entrée



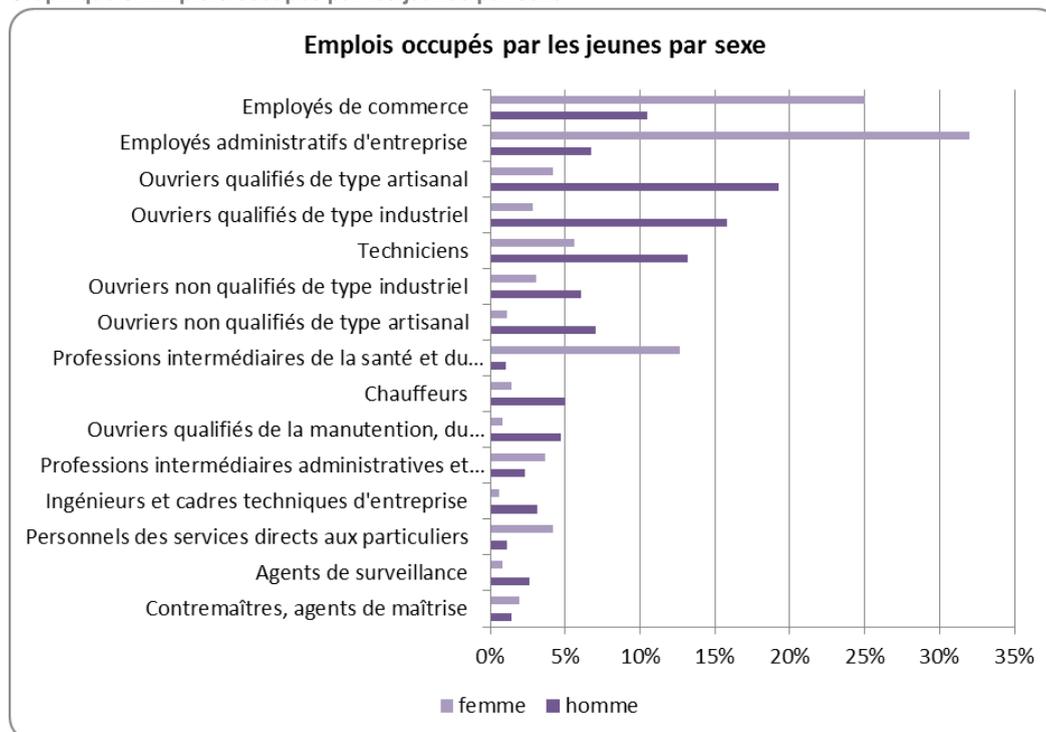
Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace.

> Les hommes occupent essentiellement des emplois d'ouvriers et les femmes des postes d'employées

Sept femmes sur dix sont sur des postes d'employées de commerce, d'employées administratives ou des postes des professions intermédiaires de la santé.

Deux tiers des hommes occupent des postes d'ouvriers qualifiés (40% des emplois occupés par les hommes), d'ouvriers non qualifiés (13%), de techniciens (13%) et de chauffeurs (5%). 3% des hommes occupent des postes d'ingénieurs et de cadres techniques.

Graphique 6. Emplois occupés par les jeunes par sexe



Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace.

› Un quart des jeunes travaillent dans l'industrie.

Près des deux tiers des contrats de génération se concentrent dans l'industrie (23%), le commerce (20%) et la construction (16%). Un second groupe constitué des secteurs de la restauration, de la santé et des activités spécialisées regroupe 22% des jeunes. Les hommes exercent principalement une activité dans l'industrie, la construction et le commerce. Les femmes, essentiellement dans les secteurs du commerce, de l'industrie et de la santé. Contrairement à l'industrie, au commerce et à la construction, le transport, qui représentait 5,1% de l'emploi salarié en Alsace fin 2012 (source : INSEE – estimation emploi) est nettement sous-représenté en contrat de génération.

Tableau 2. Contrats de génération par secteurs d'activité et sexe

Secteur d'activité	Homme	Femme	Total	Total %	Part des femmes
Industries extractives	1		1	0%	0%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4	4	8	1%	50%
Arts, spectacles et activités récréatives	5	5	10	1%	50%
Information et communication	8	3	11	1%	27%
Agriculture, sylviculture et pêche	8	4	12	1%	33%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	10	2	12	1%	17%
Enseignement	10	6	16	1%	38%
Activités financières et d'assurance	8	9	17	1%	53%
Activités immobilières	7	17	24	2%	71%
Transports et entreposage	27	2	29	2%	7%
Autres activités de services	15	18	33	3%	55%
Activités de services administratifs et de soutien	32	18	50	4%	36%
Santé humaine et action sociale	20	64	84	7%	76%
Hébergement et restauration	48	41	89	7%	46%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	60	36	96	8%	38%
Construction	183	8	191	16%	4%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	141	94	235	20%	40%
Industrie manufacturière	204	75	279	23%	27%
Ensemble	791	406	1197	100%	34%

Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace.

› La zone d'emploi de Saverne emploie 11% des contrats de génération du secteur de l'industrie

Quand on compare la répartition des contrats de génération et celle de l'emploi salarié par zones d'emploi il apparaît que le poids de la zone d'emploi de Strasbourg dans les contrats de génération est nettement inférieur à celle de l'emploi salarié (par exemple la zone de Strasbourg regroupe 45% des emplois salarié du commerce régional mais seulement 37% des contrats de génération de secteur du commerce). A l'inverse, la zone d'emploi de Saverne représente 6% de l'emploi salarié régional dans l'industrie mais 11% des recrutements en contrat de génération dans l'industrie.

Tableau 3. Répartition des contrats de génération et de l'emploi salarié par zones d'emploi et par principaux secteurs d'activité

	COLMAR	HAGUENAU	MOLSHEIM-OBERNAI	MULHOUSE	SAINT-LOUIS	SAVERNE	SELESTAT	STRASBOURG	WISSEMBOURG	Total
Contrats de génération par zones d'emploi (1)										
Industrie manufacturière	9%	9%	8%	27%	7%	11%	8%	19%	2%	100%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	12%	10%	4%	22%	7%	4%	4%	37%	0%	100%
Construction	12%	15%	13%	19%	8%	3%	5%	25%	1%	100%
Emploi salarié par zones d'emploi au 31/12/2012 (2)										
Industrie manufacturière	11%	14%	12%	24%	5%	6%	5%	22%	2%	100%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13%	7%	4%	21%	4%	3%	3%	45%	1%	100%
Construction	13%	11%	8%	23%	4%	5%	5%	30%	1%	100%

1 - Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace. 2 - Source : Insee - estimation d'emploi localisé au 31/12/2012



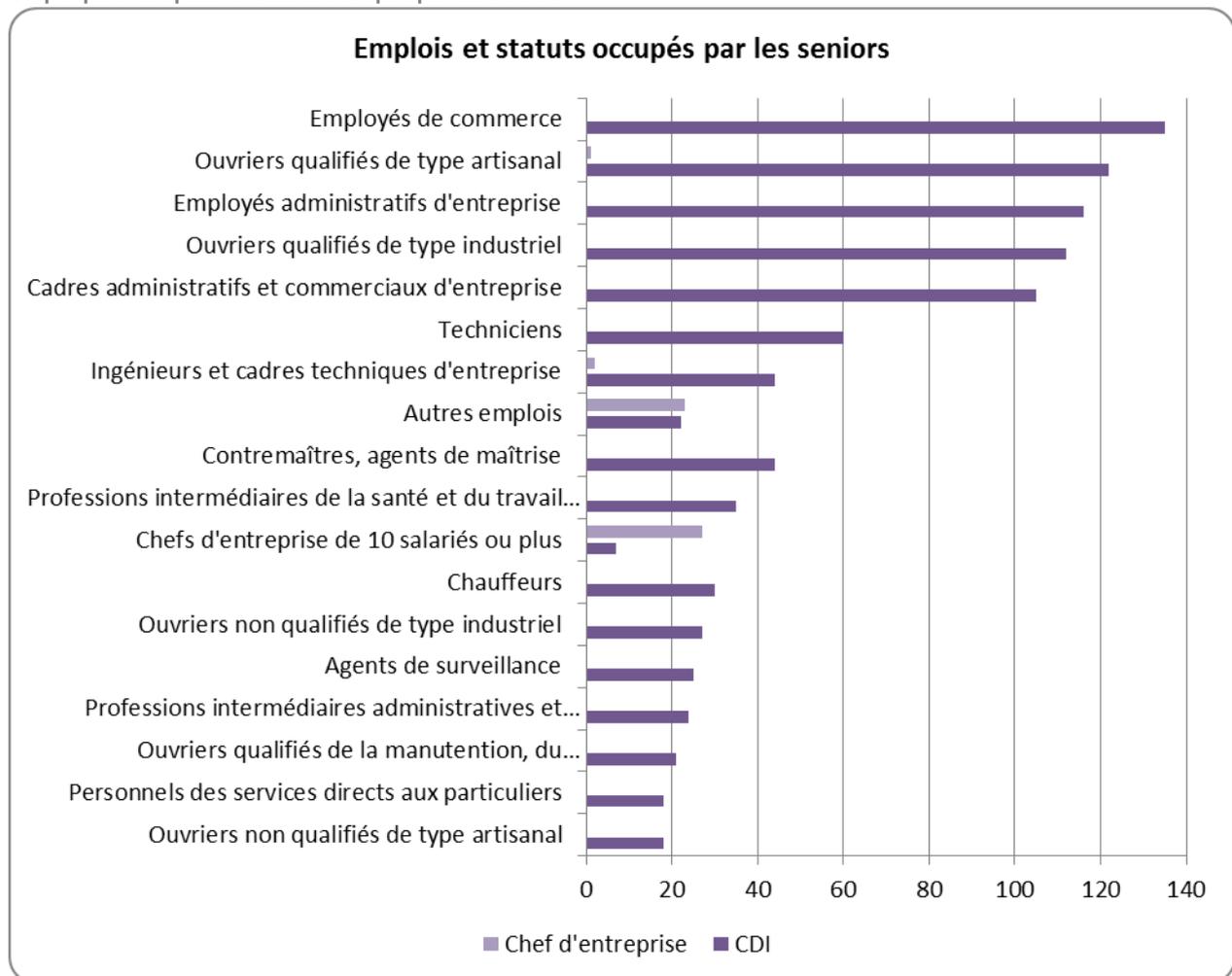
Les seniors en contrat de génération

> 63 seniors embauchés en contrat de génération

A partir du 15 septembre 2014, l'aide est doublée (8 000€ par an pendant 3 ans soit 24 000€ au total) si l'embauche d'un jeune s'accompagne non plus d'un maintien d'un senior, mais d'une embauche d'un travailleur de 55 ans ou plus.

Depuis le début de la mise en place du contrat en mars 2013, 63 seniors ont été embauchés dans le cadre d'un contrat de génération, essentiellement dans le commerce et l'industrie.

Graphique 7. Emplois et statuts occupés par les seniors



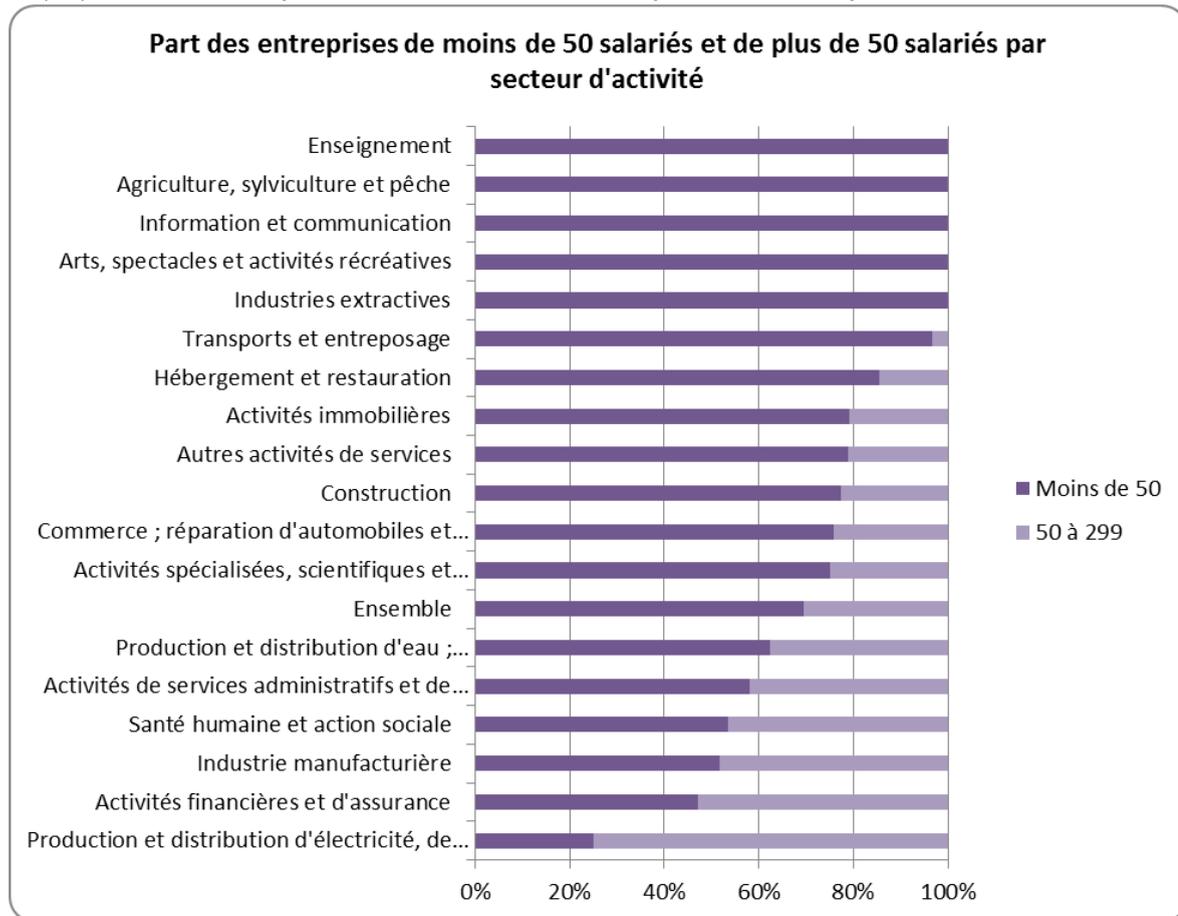
Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace.

Les entreprises qui ont recrutés des jeunes

> Dans l'industrie, la moitié des entreprises ont plus de 50 salariés

Parmi les secteurs qui regroupent le plus de contrats de génération, les effectifs des entreprises sont plus importants dans l'industrie (48% d'entreprises de plus de 50 salariés) et la santé (46% d'entreprises de plus de 50 salariés) et moins importants dans le commerce (24% d'entreprises de plus de 50 salariés), la construction (23% d'entreprises de plus de 50 salariés) et la restauration (15% d'entreprises de plus de 50 salariés).

Graphique 8. Part des entreprises de moins de 50 salariés et de plus de 50 salariés par secteur d'activité



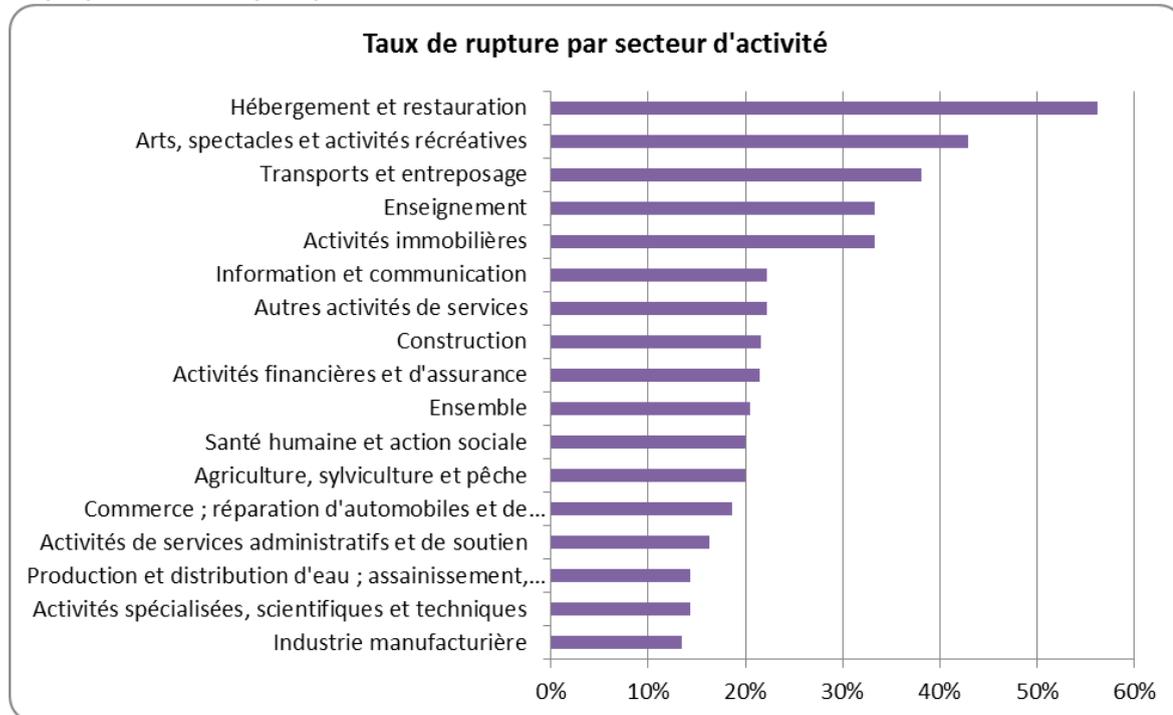
Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace

Les ruptures en contrat de génération

Un contrat sur cinq est rompu en contrat de génération

Les secteurs d'activité qui regroupent le plus de jeunes enregistrent des taux de rupture modérés. Ainsi, le taux de rupture dans l'industrie n'est que de 13%, celui du commerce de 19% et celui de la construction de 22%. A l'opposé, le transport et la restauration enregistrent des taux de rupture nettement supérieurs à la moyenne (respectivement 38% et 56%) mais conformes aux valeurs habituelles de ces secteurs.

Graphique 9. Taux de rupture par secteur d'activité

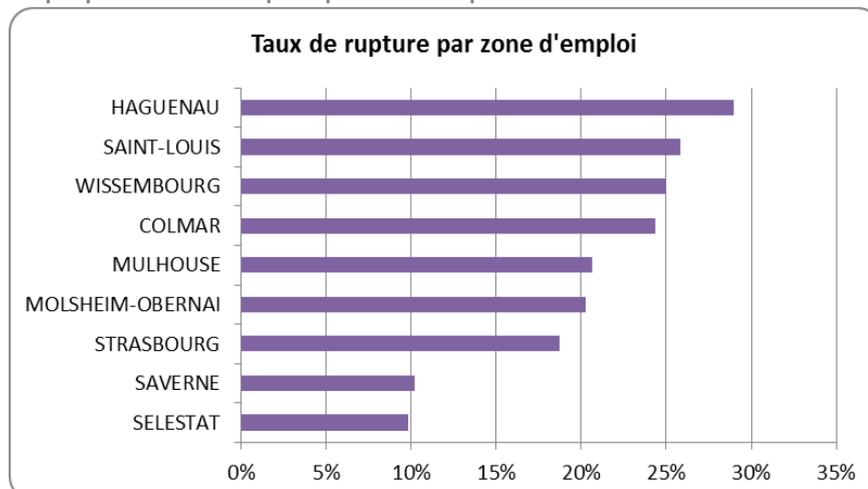


Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace.

Des faibles taux de rupture à Sélestat et à Saverne

Haguenau et Saint-Louis qui représentent respectivement 11% et 6% des contrats de génération, ont les taux de rupture les plus élevés. A l'inverse Saverne et Sélestat (10% des contrats à eux deux) enregistrent les taux de rupture les plus faibles. Strasbourg, avec 18% de rupture, se situe en-dessous de la moyenne régionale (21%).

Graphique 10. Taux de rupture par zone d'emploi



Source : Pôle emploi, DGEFP – Exploitation SESE Alsace.

OOO Les annexes

> Annexe 1 : Le contrat de génération

Contrat de génération

Le contrat de génération est un dispositif visant à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission de compétences dans l'entreprise. Il comprend 2 volets : la négociation d'accords collectifs (ou l'élaboration de plans d'actions) dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune en CDI et maintiennent ou recrutent un salarié âgé.

(Mise à jour le 27.03.2015 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) et Ministère en charge du travail)

Entreprises concernées

Le dispositif prévoit des règles différentes selon la taille de l'entreprise :

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'aide sans être assujetties à l'obligation de négocier un accord collectif ou de prévoir un plan d'action, les entreprises de 50 à 299 salariés bénéficient de l'aide et sont incitées à négocier un accord collectif ou à prévoir un plan d'action, les entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) ne peuvent pas bénéficier de l'aide financière à l'embauche mais sont soumises à l'obligation de conclure un accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

Les entreprises de plus de 300 salariés sont également tenues de réaliser un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif (actualisation des données chiffrées, suivi des indicateurs, etc.). Les entreprises peuvent bénéficier de prestations d'appui-conseil, délivrées par les Direccte, pour la mise en œuvre du contrat de génération.

Accord collectif

L'accord collectif (ou le plan d'action), valable 3 ans, doit comporter des mesures (et des objectifs chiffrés) en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi (modalité d'intégration, de formation, de l'entretien de suivi, la désignation d'un référent, etc.), de l'emploi des salariés âgés (prévention de la pénibilité, coopération intergénérationnelle, formation, etc.), de la transmission des savoirs et des compétences (binôme d'échange, diversité des âges dans les équipes de travail).

Modalités de l'aide financière

Pour bénéficier de l'aide financière, l'employeur doit : embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une entreprise agricole), maintenir en emploi un senior de 57 ans et plus ou recruter un senior de 55 ans et plus.

Par ailleurs, une entreprise de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés) peut également bénéficier de l'aide si le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune de moins de 30 ans, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Le jeune salarié doit être embauché en CDI et à temps plein. Le temps partiel est autorisé avec son accord, si la durée hebdomadaire du travail n'est pas inférieure aux 4/5es (ou 80 %) de la durée hebdomadaire du travail à temps plein. Le montant de l'aide est alors proratisé. Les conditions d'âge sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune.



Aide financière

Le contrat de génération prévoit une aide financière annuelle de 4000 €, versée par Pôle emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans. Le montant total de l'aide est de 12000 € sur trois ans.

En cas de double recrutement d'un jeune et d'un senior, l'aide financière est portée à 8000 € par an pendant trois ans soit un total de 24000 €. Le jeune salarié doit être embauché dans les 6 mois suivant l'embauche du salarié âgé.

L'aide est versée tous les trimestres.

À noter : il n'y a pas d'exonération de cotisations sociales spécifique liée au contrat de génération.

Comment obtenir l'aide

L'employeur doit effectuer, dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune, une demande d'aide contrat génération : soit directement en ligne à partir de l'espace Employeurs de Pôle emploi, soit en envoyant le formulaire papier de demande à Pôle emploi.

À la fin de chaque trimestre, l'employeur doit transmettre à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide, dans le mois suivant le trimestre concerné (par exemple, en avril pour la période janvier-mars).

L'actualisation trimestrielle peut être effectuée directement en ligne à partir du compte Employeurs Pôle emploi.

Interruption de l'aide

L'aide est interrompue en cas de : rupture du CDI du jeune salarié, baisse de la durée hebdomadaire de travail du jeune salarié sous les 4/5es de la durée collective de travail de l'entreprise, rupture du contrat de travail du sénior dans les 6 mois suivant le début de contrat du jeune, quel qu'en soit le motif (ou au-delà des 6 mois pour une cause autre que la faute grave ou lourde, l'inaptitude ou la rupture conventionnelle), non-transmission de la déclaration trimestrielle d'actualisation pendant 2 trimestres consécutifs.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé dans les 6 mois suivant le début du contrat du jeune pour départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue pour le trimestre quand ce salarié est remplacé par un autre salarié remplissant les mêmes conditions d'âge, dans les 3 mois suivant la rupture du contrat de travail.





Le millième contrat de génération d'Alsace

Un double recrutement jeune et sénior à Velum International à Bischoffsheim Route de Molsheim

Lundi 13 octobre 2014 à 11H30

1) Communiqué

Stéphane Bouillon, préfet de la région Alsace, préfet du Bas-Rhin et Anne Vetter, présidente de Velum International ont invité ce jour la presse à participer à la signature du millième contrat de génération dans la région.

Il s'agit aussi du premier contrat conclu en application des nouvelles dispositions visant à encourager un double recrutement jeune / sénior.

Daniel Mathieu, directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et Jean Niel, directeur régional de Pôle emploi ont participé à cette visite.

Double recrutement jeune et sénior = aide doublée

En cas de double recrutement d'un jeune et d'un sénior l'aide aux entreprises pourra atteindre désormais 24 000 euros sur 3 ans, soit **8 000 euros par an**, (2 000 euros versés chaque trimestre). La majoration est applicable à toutes les embauches réalisées à compter du 1er septembre 2014.



SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

DIRECCTE
Alsace
DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI



2) Contrat de génération : Velum international s'engage doublement



La société Velum International est basée en Alsace, depuis 40 ans. L'entreprise familiale est présente sur deux marchés : l'éclairage de commerces, activité historique de l'entreprise, ainsi que l'énergie, marché sur lequel elle développe depuis quelques années des produits innovants dans une démarche d'économie d'énergie et de développement durable.

En 2010, elle a déménagé sur un vaste site moderne qui va lui permettre de poursuivre le développement de ses activités et de l'emploi.

Quelques données sur l'entreprise

La holding Vetter regroupe huit filiales, notamment à l'étranger pour la commercialisation de ses produits. Son chiffre d'affaires groupe est de plus de 17 millions d'Euros, dont 90% pour l'activité éclairage. L'effectif de l'entreprise à Bischoffsheim est de 115 salariés. Au niveau du groupe, il est proche de 200 salariés.

L'entreprise a bénéficié du CICE à hauteur de 175 000€ pour l'ensemble des deux exercices. De l'avis de la dirigeante, cette mesure a permis de consolider la trésorerie dans un moment tendu.

Il n'y a pas de représentation syndicale. Velum a donc établi un plan d'action pour les seniors après avoir réalisé un diagnostic. Le plan prévoit de maintenir le volume des emplois seniors (35 au début de l'année 2014). Il s'engage également à ce que la part des embauches de personnes âgées de 50 ans et plus ne soit pas inférieure à 25% du total des recrutements opérés.

« Le made in France », une valeur de cette entreprise familiale



Anne Vetter, cette jeune femme dynamique, a repris la direction de l'entreprise cédée par le père. Elle agit avec conviction pour que la production reste en France, et plus précisément en Alsace, dans un contexte de forte concurrence asiatique. En plus de la réactivité d'un positionnement local, la vente de ses produits en direct, sans intermédiaires, permet à la société de rester compétitive.

De l'expression même de sa dirigeante, Velum International est l'exemple de PME, d'entreprise familiale, qui investit, non pour distribuer des dividendes, mais pour maintenir en France l'outil de travail et l'emploi de ses salariés. Anne Vetter ajoute, par ailleurs, qu'elle fait aussi travailler plusieurs sous-traitants locaux.

Un engagement territorial

Anne Vetter occupe des responsabilités au sein de la structure de développement économique intercommunal et à la CCI. Elle développe des relations avec le lycée de Molsheim pour l'information des jeunes sur les métiers. Elle a participé à la récente réunion locale d'information organisée par le Sous-préfet et la DIRECCTE Alsace sur le pacte de responsabilité et de solidarité.

Contrats de génération = 6 embauches chez VELUM

- Deux contrats ont été signés en juin et ont permis de recruter deux jeunes, Maxence, 23 ans, automaticien et William, 24 ans, commercial.
- Le millième contrat d'Alsace, signé ce jour, cumule l'embauche d'un jeune dessinateur et d'un commercial senior. Le jeune Brice ROMANO, âgé de 24 ans, est dessinateur au bureau éclairage. Le senior Frédéric PLISSON a 56 ans et il est commercial.
- Enfin, un autre contrat de génération, avec également une double embauche, est prévu dans les prochaines semaines.

Chez Velum International, le discours sur les seniors est intéressant car il est nourri de comparaisons avec ce qui se passe à l'étranger, notamment en Suisse ou En Allemagne. De plus, il est fait référence au fondateur de l'entreprise qui à 64 ans conserve toujours des responsabilités au sein de la société. Les seniors sont jugés plus fidèles et plus crédibles pour la négociation de marchés important.

Les sources :

Les statistiques utilisées dans la partie « Contrat de génération » proviennent de Pôle emploi et de la DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). L'exploitation est faite par le SESE Alsace.

Les statistiques sur l'emploi proviennent de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques). Les actifs ayant un emploi (ou actifs occupés) sont les personnes qui ont une profession et l'exercent au moment du recensement.

Les autres publications de la DIRECCTE Alsace :

Vous trouverez les autres publications de la DIRECCTE Alsace sur le site :

<http://www.alsace.direccte.gouv.fr/accueil-27>

La DIRECCTE Alsace est structurée autour de trois pôles :

Le pôle C, « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie » met en œuvre les règles relatives à la métrologie légale et à la concurrence, pilote la protection économique et la sécurité des consommateurs.

Le pôle 3E « entreprises, emploi et économie » intervient en faveur du développement économique des entreprises et des territoires, du développement de l'emploi et des compétences des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi.

Le pôle T « travail » veille à l'application de la politique et de la législation du travail, à l'amélioration de la qualité du travail, de la santé au travail et des relations sociales.

Elle dispose aussi de deux **unités territoriales** implantées dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin, pour assurer sur le terrain l'exécution des missions relevant des pôles T et 3E.

Repères : synthèses – ISSN : 1275-9457

Directeur de publication : Daniel MATHIEU

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
6, rue Gustave Adolphe Hirn – 67085 Strasbourg Cedex**

Tél. : 03.88.15.43.00 – Fax : 03.88.15.43.43

Etude réalisée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Service ESE, Bernard FATH

