

PRÉSIDENCE
DE LA
RÉPUBLIQUE

FORMATION ET EMPLOI



DOSSIER DE PRESSE

Bobigny

Mardi 1^{er} mars 2011

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 3
---------------------------	-------------

1. L'EMPLOI DES JEUNES	p. 4
-------------------------------------	-------------

➤ **Développer l'alternance**

- **Financer l'augmentation du nombre de jeunes formés par l'apprentissage**
- **Mettre en place un système de bonus-malus et relever le quota d'alternants**
- **Soutenir les PME qui s'engagent dans l'alternance**
- **Augmenter l'offre de formation en CFA**

Programme d'investissements d'avenir (grand emprunt national)

Les contrats d'objectifs et de moyens pour l'apprentissage (COM)

- **Simplifier l'alternance**

Simplifier les procédures

Accompagner les entreprises

Faciliter l'accès à l'information

➤ **Le contrat d'autonomie**

2. DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DUREE	p.12
---	-------------

➤ **Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi**

➤ **Les contrats aidés**

3. LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI	p.13
--	-------------

4. SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LA VIE.....	p.14
---	-------------

➤ **Développer le contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus**

➤ **Instaurer un dispositif unique de sécurisation des salaires licenciés pour motif économique**

INTRODUCTION

Le Président de la République s'est rendu mardi 1^{er} mars au Campus des Métiers et de l'Entreprise de Bobigny. Ce Campus accueille plus de 1600 jeunes en apprentissage, qui se forment sur des métiers dans 11 secteurs d'activité différents. Il présente des résultats particulièrement remarquables en matière d'accès à l'emploi avec un taux d'insertion à l'issue de la formation de 70%.

Soulignant que l'alternance constitue un véritable « passeport pour l'emploi » pour les jeunes, le Président de la République a fait de son développement une priorité, avec comme objectif de porter le nombre de jeunes formés par l'alternance de 600.000 à 1 million à terme.

Dans ce cadre, de nouveaux outils vont être mis en place et des aides exceptionnelles mobilisées.

Intervenant en conclusion de la réunion des acteurs de la politique de l'emploi, préfets, DIRECCTE, directeurs régionaux de Pole emploi, représentants des CCI et des CMA, le Président de la République a présenté les mesures concrètes en termes de contrats aidés, formation et accompagnement qui vont être déployées sur le terrain en direction des publics les plus exposés par le chômage, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée. Rappelant que le Gouvernement a vis-à-vis des Français une obligation de résultats pour que 2011 soit l'année de la baisse durable du chômage, le Président de la République a indiqué que des moyens exceptionnels seront dégagés pour l'emploi, avec un demi-milliard d'euros supplémentaires en 2011, qui seront financés par redéploiement des crédits de l'État.

Les sous préfets seront chargés, sur leurs bassins d'emploi, de mobiliser l'ensemble des acteurs -service public de l'emploi, chefs d'entreprises, organismes de formation etc.- afin de rapprocher les besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi. Des objectifs de résultats seront fixés et un état des lieux des résultats obtenus sera établi régulièrement.

En matière d'alternance, les entreprises seront incitées à recruter au travers de nouvelles aides à l'embauche et par l'instauration d'un dispositif de bonus-malus pour celles de plus de 250 salariés. Les droits des jeunes en alternance en matière d'accès au logement ou de restauration seront alignés sur ceux des étudiants. Enfin, le nombre de places de formation sera augmenté, en s'appuyant sur les moyens dégagés par le Grand emprunt et les prochaines conventions d'objectifs et de moyens conclues avec les régions.

L'EMPLOI DES JEUNES

DEVELOPPER L'ALTERNANCE

FINANCER L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE JEUNES FORMES PAR L'APPRENTISSAGE

- **La taxe d'apprentissage sera réformée pour accompagner l'augmentation du nombre d'apprentis**

La formation par apprentissage d'un jeune coûte entre 2500 et 10 000 euros par an en fonction de l'âge et du type de diplôme préparé.

Il est donc nécessaire de dégager des financements supplémentaires pour permettre l'augmentation du nombre d'apprentis.

Une grande partie de ces financements proviendra de la réforme de la taxe d'apprentissage.

Actuellement, la taxe d'apprentissage, dont le produit atteint deux milliards d'euros, est divisée entre le « quota » (52% du montant), réservé au financement des formations en apprentissage, et le « barème » (48% du montant), que les entreprises peuvent affecter librement aux premières formations technologiques et professionnelles.

De manière à stabiliser le montant de la taxe dédié à ces formations, le barème sera sécurisé en valeur absolue. Le surplus de la taxe lié à la croissance de la masse salariale sera donc uniquement affecté aux formations en apprentissage.

Cette réforme devrait permettre de dégager entre 60 et 90 millions d'euros supplémentaires chaque année pour accompagner la montée en charge du nombre d'apprentis.

A partir de 2015, 350 millions d'euros de plus par an seront ainsi disponibles pour financer de nouvelles formations en apprentissage

METTRE EN PLACE UN SYSTEME DE BONUS-MALUS ET RELEVER LE QUOTA D'ALTERNANTS

- **Dans les entreprises de plus de 250 salariés, le quota de 3% d'alternants sera relevé à 4% et modulé en fonction de l'effort de l'entreprise**

A ce jour, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), équivalente à 0,1% de la masse salariale, lorsqu'elles ne comptent pas au moins 3% de jeunes en alternance dans leurs effectifs.

Ce système est **injuste** : les entreprises qui emploient des jeunes en alternance sans atteindre 3% sont soumises à la même contribution que celles qui ne font aucun effort en ce sens.

Ce système **pourrait être plus ambitieux** : le développement de la formation en alternance est une mission d'intérêt général et les moyennes et grandes entreprises peuvent y contribuer davantage.

C'est pourquoi **trois modifications** seront apportées au système actuel :

- **Le quota d'alternants sera porté de 3 à 4%** ;
- Le taux de la contribution au développement de l'apprentissage sera **modulé en fonction de l'effort de l'entreprise** : il augmentera de 0,1% à 0,2% pour les entreprises employant moins d'1% de jeunes en alternance (0,3% pour les entreprises de 2000 salariés et plus), restera à 0,1% pour celles qui sont entre 1% et 3% et sera établi à 0,05% pour celles qui sont entre 3% et 4% ;

Le taux d'alternants actuel dans les entreprises de 250 salariés et plus est évalué à 1,7%.

A terme, le respect du quota porté à 4% devrait permettre **d'embaucher 135 000 jeunes en alternance supplémentaires par an**.

Par ailleurs, les entreprises qui dépassent la nouvelle obligation légale, soit 4% d'alternants dans l'ensemble des effectifs, bénéficieront d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an.

Ce bonus sera valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au dessus du quota de 4% et jusqu'au seuil de 6%.

Synthèse

Situation actuelle

Taille de l'entreprise	Pourcentage d'alternants	Taux de la CSA
Plus de 250 salariés	Moins de 3%	0,1%

Système proposé

Taille de l'entreprise	Pourcentage d'alternants	Taux de la CSA
Plus de 250 salariés	Moins de 1%	0,2% *
	Entre 1 et 3%	0,1%
	Entre 3 et 4%	0,05%

* 0,3 % pour les entreprises de 2000 salariés et plus

SOUTENIR LES PME QUI S'ENGAGENT DANS L'ALTERNANCE

- **Mesure « zéro charges » : une exonération totale de charges sociales pendant 6 mois pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un jeune en alternance supplémentaire**

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, toute embauche supplémentaire, par rapport à l'année précédente, d'un jeune en alternance bénéficiera d'une exonération totale de charges sociales pendant 6 mois.

Les contrats éligibles seront les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation pour un jeune de moins de 26 ans. Cette aide s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2011.

La mesure présente au moins trois avantages :

- **Lisibilité** : une seule mesure claire et commune au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.
- **Efficacité** : l'aide récompense l'effort supplémentaire de l'entreprise.

- **Simplicité** : aucune démarche administrative nécessaire pour l'employeur. L'exonération sera déduite du montant total des cotisations sociales dues lors du recouvrement mensuel ou trimestriel par les URSSAF.

La mesure devrait contribuer à augmenter de 25% le nombre de contrats en alternance dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Il est raisonnable d'en attendre **50 000 contrats en alternance supplémentaires en 2 ans**.

AUGMENTER L'OFFRE DE FORMATION EN CFA

PROGRAMME D'INVESTISSEMENTS D'AVENIR (GRAND EMPRUNT NATIONAL)

Ce programme en faveur de l'alternance est doté de 500 millions d'euros. Ces crédits se divisent en deux actions :

250 millions d'euros seront consacrés au financement de 50 projets de **développement de l'appareil de formation**, visant à soutenir la création, l'extension ou la reconversion de centres et organismes de formation accueillant les jeunes travailleurs en alternance, en privilégiant les projets axés sur les métiers de demain.

250 millions d'euros seront consacrés à la **création de 15 000 places supplémentaires ou la consolidation de solutions d'hébergement** en direction des jeunes. Cela ouvrira de nouvelles possibilités d'hébergement pour les jeunes adultes engagés dans une formation en alternance.

Le programme est organisé dans le cadre d'un appel à projets permanent de 2011 à 2014.

Les projets accorderont une priorité aux métiers de demain et aux pratiques innovantes (à titre d'exemple, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, les cursus bilingues, la formation visant des métiers émergents, activités numériques, activités retenues comme prioritaires lors des Etats généraux de l'industrie).

Un correspondant est à la disposition des porteurs de projets dans chaque direction régionale de la Caisse des Dépôts (CDC)

Informations complémentaires : site de la CDC (consultations investissements d'avenir)
www.caissedesdepots.fr

LES CONTRATS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS POUR L'APPRENTISSAGE (COM)

Après l'obtention du diplôme, l'apprentissage constitue une voie d'excellence et d'insertion durable dans 86 % des cas dans les 3 ans après la fin du contrat.

Le gouvernement souhaite, en partenariat avec les conseils régionaux, atteindre à l'horizon 2015 près de 800 000 jeunes en formation en alternance dont environ 600 000 en apprentissage et à terme un million d'apprentis.

L'augmentation quantitative et qualitative de l'apprentissage nécessite une nouvelle génération de contrats d'objectifs et de moyens (COM apprentissage) conclus dans chaque région par le préfet de région et le président du conseil régional pour la période 2011-2015.

Les contrats d'objectifs et de moyens (COM apprentissage) vont permettre l'augmentation du nombre réel de places de formation par apprentissage et concerneront en priorité les opérations d'investissement, puis le fonctionnement des formations.

- Il s'agit donc avec les Régions de développer l'apprentissage, c'est-à-dire **créer de nouvelles places**.
- Il s'agit aussi de développer mieux l'apprentissage par le développement de méthodes innovantes de formation comme des CFA hors les murs, les actions préparatoires à l'apprentissage dans le cadre du Dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance.
- L'Etat s'engagera à parité avec les Régions l'Etat : pour un euro mis par l'Etat, les Régions devront mettre aussi un euro. L'engagement de l'Etat est par an de plus de 300 millions d'euros.

SIMPLIFIER L'ALTERNANCE

SIMPLIFIER LES PROCEDURES

- **Simplifier les conditions requises pour devenir maître d'apprentissage**

Le maître d'apprentissage est un salarié ou l'employeur lui-même (cas fréquent dans l'artisanat). Le maître d'apprentissage a pour rôle de former le jeune au métier auquel celui-ci se prépare, en collaboration avec l'équipe de formateur et d'enseignants du centre de formation d'apprentis.

En l'état actuel de la législation, des conditions restrictives sont posées pour devenir maître d'apprentissage notamment de conditions d'ancienneté qui peuvent dans de nombreuses entreprises être sources de difficultés pour les entreprises.

C'est pourquoi il est proposé d'assouplir les conditions d'ancienneté pour devenir maître d'apprentissage en abaissant les seuils trop restrictifs.

➤ **Permettre la succession de deux contrats de professionnalisation**

En l'état actuel de la législation, des conditions restrictives sont posées pour enchaîner deux contrats de professionnalisation à durée déterminée.

C'est pourquoi il est proposé d'assouplir et d'adapter les conditions pour enchaîner deux contrats de professionnalisation à durée déterminée lorsque le deuxième contrat permet d'acquérir une qualification supérieure reconnue.

➤ **Ouvrir plus de possibilités pour les saisonniers**

La possibilité de signer un contrat en alternance avec deux employeurs distincts pour les saisonniers permettra de faciliter l'emploi durable de ces salariés et de mieux répondre aux besoins des entreprises.

➤ **Valoriser le statut des apprentis**

A l'instar des étudiants, les apprentis accèdent à des niveaux de qualification et de diplôme de plus en plus élevés.

C'est pourquoi il est proposé à ces « étudiants des métiers » de plus de 18 ans d'accéder aux prestations offertes aux étudiants de l'enseignement supérieur comme l'accès aux résidences universitaires, l'accès aux meilleurs tarifs de restauration (CROUS) et à des réductions étudiantes (loisirs, culture, transport).

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

➤ Optimiser l'action des développeurs de l'apprentissage

Près de 300 développeurs de l'apprentissage sont chargés dans les territoires d'informer les employeurs sur les contrats en alternance et de les aider dans la phase de conclusion du contrat. Ils sont présents au sein des réseaux consulaires : chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat ou encore dans le BTP.

Des objectifs davantage ciblés et territorialisés seront proposés aux **développeurs de l'apprentissage pour renforcer leur action auprès des jeunes et des entreprises notamment celles qui n'ont pas habituellement recours à l'apprentissage**

FACILITER L'ACCES A L'INFORMATION

➤ Développer les fonctionnalités du « portail de l'alternance »

www.contrats-alternance.gouv.fr

Ce Portail Internet propose actuellement plus de 60 000 offres d'alternance en ligne. Il est destiné à faciliter les démarches des jeunes âgés de moins de 26 ans en vue de l'obtention d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Il repose sur un partenariat entre l'Etat et différents organismes comme Pôle emploi, les réseaux consulaires (Chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat) du MEDEF, de la CGPME et de l'UPA, ainsi que du Centre INFFO.

L'objectif est de permettre de faciliter la rencontre entre jeunes et employeurs et à terme :

- la saisie en ligne des formulaires Cerfa qui constituent les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- la transmission automatisée de ces formulaires aux organismes intermédiaires (chambres consulaires et Organismes Paritaires Collecteurs Agréées (OPCA) ;
- des services nouveaux avec par exemple la possibilité de saisie de la paie comme cela existe dans le domaine des particuliers employeurs avec le système CESU

LE CONTRAT D'AUTONOMIE

Lancé en 2008 le contrat d'autonomie est un dispositif dédié aux jeunes âgés de 16 à 25 ans domiciliés dans un quartier couvert par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS).

Déployé dans 35 départements, ce dispositif expérimental consiste en un parcours d'accompagnement court et intensif vers l'insertion professionnelle, matérialisé par un contrat établi entre le jeune et un organisme d'aide au placement rémunéré aux résultats.

La situation de l'emploi des jeunes dans les quartiers de la politique de la ville justifie la poursuite d'une prestation d'accompagnement dédiée à ce public au moyen d'un contrat d'autonomie renouvelé, en tirant parti de l'expérimentation mise en œuvre depuis.

Ce dispositif a montré l'efficacité d'un accompagnement intensif et personnalisé pour un public confronté à de multiples difficultés d'insertion professionnelle.

- **C'est pourquoi il a été décidé de poursuivre le programme des contrats d'autonomie avec 7000 nouveaux contrats pour 2011 soit au total 15000 contrats en 2011.**

- **Ils seront ciblés sur les départements dans lesquels les performances en terme de sorties positives sont parmi les plus importantes.**

Là où le contrat d'autonomie a fonctionné il sera poursuivi car lorsque les opérateurs encadrent efficacement les jeunes, c'est un formidable outil pour les insérer dans l'emploi.

La rémunération des opérateurs sera fonction des résultats avec un objectif global d'au moins 60% d'insertion durable.

DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DUREE

RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

La situation de demandeurs d'emploi de longue durée nécessite une réponse adaptée et rapide.

Plusieurs mesures vont s'appliquer rapidement :

- **Un entretien systématique** dans un délai de 3 mois sera effectué par un conseiller de Pôle emploi avec tous ceux qui sont au chômage depuis plus d'un an sans aucune activité dans les trois mois à venir avec à l'issue une proposition d'emploi, de formation ou d'appui spécifique. Ces entretiens auront lieu entre mars et juin.
- **Le programme « Cap Vers l'entreprise »** visant à prévenir le chômage de longue durée à travers un accompagnement spécifique organisé par Pôle emploi sera mobilisé dès maintenant pour 60 000 demandeurs d'emploi. C'est un outil de placement efficace. Avec la mise à disposition de l'ensemble de l'offre de services, il est conçu pour accélérer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et répondre aux besoins de recrutement des employeurs.
- **40 000 demandeurs d'emploi de longue durée les plus en difficulté** bénéficieront d'un accompagnement renforcé pour les aider à retrouver un emploi plus efficacement.

LES CONTRATS AIDES

- L'Etat va financer pour **250 millions d'euros de contrats aidés supplémentaires** sur les 12 prochains mois qui vont s'ajouter aux 390000 déjà programmés pour 2011.
- En plus, les Conseils généraux qui financent le RSA seront mobilisés pour proposer et cofinancer des contrats aidés aux bénéficiaires du RSA chômeurs de longue durée. Cela leur coûte moins cher que le financement du seul RSA pour une personne au chômage.

Au total, il est moins cher pour toutes les parties prenantes de payer quelqu'un au travail plutôt qu'en inactivité.

L'objectif est de doubler en 2011 la proportion des bénéficiaires du RSA titulaires d'un contrat aidé cofinancé par le Conseil général, avec 60 000 contrats de plus.

LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Depuis la création de Pôle emploi, les demandeurs d'emploi non indemnisés par l'assurance chômage ont pu bénéficier d'une allocation durant leur formation : la Rémunération Formation de Pôle Emploi.

Ces formations sont un passeport pour l'emploi : 6 mois après leur sortie d'une formation payée par Pôle emploi, 60% des personnes sont en emploi.

- L'Etat va prendre en charge le financement de formations supplémentaires en augmentant de 30% les entrées en formation.

L'objectif est d'augmenter les formations proposées aux demandeurs d'emplois de 30 000 entrées. 15 000 seront prises en charge par l'Etat via Pôle emploi et il sera proposé aux Conseils régionaux d'en financer 15 000 dans le cadre de conventions d'objectifs.

- Par ailleurs, une allocation pourra aussi être versée aux demandeurs d'emploi qui arriveront en fin de droits à indemnisation afin de leur permettre de continuer à suivre celles-ci.

L'Etat propose de prendre en charge la moitié du coût, avec les partenaires sociaux, pour 30 000 personnes sur l'ensemble de l'année.

SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

DEVELOPPER LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI AGES DE 45 ANS ET PLUS

- **Les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation bénéficieront d'une aide supplémentaire de 2000 euros par contrat.**

Pour les salariés âgés d'au moins 26 ans, plus d'un contrat de professionnalisation sur trois conduit immédiatement à un contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif efficace pourrait donc être adapté aux spécificités des demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans.

Une aide de 2000 euros par contrat, financée par l'Etat, sera versée à l'entreprise au fur et à mesure du bon déroulement du contrat. Elle **s'ajoutera à l'aide de 2000 euros versée par Pôle emploi** pour les contrats de professionnalisation destinée aux salariés âgées de vingt-six ans et plus. Ces deux aides seront par ailleurs **cumulables avec l'exonération de charges sociales** applicable aux contrats de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Enfin, ce contrat devra permettre de répondre aux besoins des entreprises en visant surtout l'acquisition de compétences permettant d'occuper un poste déterminé dans l'entreprise demandeuse.

INSTAURER UN DISPOSITIF UNIQUE DE SECURISATION DES SALARIES LICENCIES POUR MOTIF ECONOMIQUE

- **Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisé seront fusionnés en 2011 en un dispositif unique plus simple et plus efficace.**

Créée en 2005 par voie conventionnelle, la CRP est ouverte aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1000 salariés. Sous réserve d'avoir au moins deux ans de droit à l'assurance-chômage, la personne perçoit 80% de son salaire brut (en moyenne environ 98% de son salaire net) pendant 12 mois maximum et bénéficie d'un accompagnement renforcé.

Créée en 2006 par voie législative, la CTP est un dispositif expérimenté dans 32 bassins d'emplois ouvert à tous les licenciés économiques des entreprises de moins de 1000 salariés. Le bénéficiaire perçoit 80% de son salaire brut (en moyenne environ 98% de son salaire net) pendant 12 mois maximum et bénéficie d'un accompagnement renforcé piloté par un chef de projet mobilisant l'ensemble des acteurs de l'emploi de la zone concernée.

Les partenaires sociaux négocient actuellement, en coordination avec l'Etat, la fusion des deux dispositifs, qui se sont beaucoup rapprochés.

La différence essentielle réside aujourd'hui dans le mode de pilotage territorial, plus opérationnel et efficace dans le cadre du CTP.

Le nouveau dispositif destiné à sécuriser les salariés licenciés pour un motif économique devrait donc s'inspirer fortement du mode de pilotage territorial expérimenté dans les bassins CTP.

Il est également nécessaire de préserver la possibilité pour le salarié d'effectuer des périodes en entreprise pendant la durée d'indemnisation.

Enfin, une meilleure articulation avec les cellules de reclassement sera recherchée pour que l'accompagnement soit le meilleur possible en évitant de payer plusieurs fois un service identique.