



Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale

RENCONTRE NATIONALE DE L'UNML SUR LES EVOLUTIONS DES POLITIQUES JEUNESSE

Note de positionnement de l'Usgeres

Juin 2009

Centre Daumesnil
4, place Félix Eboué
75583 Paris Cedex 12
Tél. 01 43 41 71 72
Fax 01 43 41 72 22
E-mail : usgeres@usgeres.fr
Site web : www.usgeres.fr

CODE APE 913E - SIRET 410 168 512 00037

1. L'économie sociale

L'économie sociale est créatrice de valeurs et de richesses. Elle représente en 2008 :

- **800 000 entreprises dont 75% sont de très petites entreprises, de moins de 10 salariés ;**
- **Près de 9% de la population active ayant un emploi ;**
- **2 millions d'emplois stables, soit un salarié sur sept.**

L'économie sociale développe un emploi, non délocalisable et non opéable, composé en majorité de contrats à durée indéterminée.

L'économie sociale est un secteur potentiellement générateur de milliers d'emplois dans les années à venir, notamment dans les domaines de l'aide à domicile, du sport, de l'animation, du tourisme social et de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale.

- **400 000 emplois sont à créer d'ici 2015 dans le secteur de la dépendance des personnes âgées et handicapées.**
- **En 2007, plus de 10 % des créations d'emplois l'ont été dans le secteur non-marchand.**
- **Le taux de progression des ETP dans l'économie sociale est de plus de 4% entre 2005 et 2006 contre 0,7% ailleurs.**
- **Depuis 2000, le nombre d'emplois dans l'économie sociale a progressé de 10%.**
- **En période de crise le secteur non marchand (éducation, santé, action sociale) s'en sort mieux que d'autres et l'emploi privé continue de progresser dans ce secteur...**

2. L'Usgeres au sein du patronat de l'économie sociale

L'Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale est **le plus large rassemblement d'employeurs de l'économie sociale.**

- **La mission de l'Usgeres est triple : fédérer, représenter et promouvoir.**
 - Fédérer les organisations d'employeurs de l'économie sociale en leur offrant un lieu d'échanges et de coordination sur l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale.
 - Représenter les employeurs de l'économie sociale auprès des Pouvoirs publics, des élus et des partenaires sociaux, notamment à travers la négociation d'accords multi professionnels dans le champ couvert par les branches qu'elle fédère.
 - Promouvoir les intérêts et spécificités des employeurs de l'économie sociale.
- **L'Usgeres rassemble 75% des employeurs fédérés de l'économie sociale, soit 60 000 employeurs associatifs, mutualistes et coopératifs représentant 700 000 salariés.**
- **L'Usgeres regroupe 26 groupements et syndicats d'employeurs.**
- **L'Usgeres rassemble 12 des 13 branches et secteurs de l'économie sociale**
- **L'emploi des jeunes dans les secteurs professionnels de l'Usgeres :**
 - Fort dans les secteurs du sport, de l'animation et des centres sociaux
 - Faible dans le secteur de la mutualité où la pyramide des âges est plutôt sénior
 - Un niveau de diplôme au moins égal au bac et généralement autour de bac+2

3. Un constat partagé : Hausse du chômage et de la précarité des jeunes en France

L'OCDE a lancé, en 2006, un examen des emplois pour les jeunes dans 16 pays (Australie, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Etats-Unis, Espagne, France, Grèce, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, République slovaque et Royaume-Uni), les résultats de ces travaux ont été présentés le 9 juin dernier lors d'une conférence organisée par le COE sur les mobilités professionnelles.

Il en ressort que le taux de chômage des jeunes en France est l'un des plus élevés des pays de l'OCDE et un jeune chômeur sur quatre passe plus de deux ans au chômage contre un sur cinq en moyenne dans l'OCDE. En France, au dernier trimestre 2008, le taux de chômage des 15-24 ans était de 21,2 %.

L'une des principales explications au chômage des jeunes peut être **l'instabilité des mesures d'emploi en faveur des jeunes**. En effet, l'instauration de nouvelles mesures en remplacement des anciennes ne permet pas d'avoir un suivi et une analyse de l'efficacité des mesures mises en place.

La **difficulté d'accéder à un contrat à durée indéterminée** est également un élément déterminant à la situation de précarité rencontrée par les jeunes. En effet, une majorité de jeunes débute leur vie professionnelle par l'alternance de contrat à durée déterminée et de périodes de chômage.

Malgré, un taux de scolarité qui ne cesse d'augmenter, de **nombreux jeunes français sortent du système scolaire sans diplôme**. En 2008, 18 % d'une génération sont sortis de l'école sans le bac.

Enfin, le retour au système scolaire après une interruption de scolarité est très difficile pour un jeune ayant arrêté momentanément les études. **La France est le pays où les va-et-vient entre étude, emploi et inactivité sont les plus complexes.**

4. Positionnement de l'Usgeres

o Quelle définition de la jeunesse ?

L'éclatement et la diversité des situations des jeunes amène à un questionnement majeur : peut-on encore parler de la jeunesse ?

La définition la plus commune et la plus ancienne de la jeunesse se fonde sur des critères d'âge : les 16-25 ans, les 15-20 ans, les 18-25 ans ou encore les moins de 30 ans. Ces tranches d'âge peuvent être différentes d'une mesure ou d'un dispositif à l'autre :

- o Le contrat d'apprentissage est ouvert à tout jeune âgé de 16 à 25 ans,
- o Le contrat de professionnalisation est ouvert à tout jeune de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans,
- o Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) est ouvert à tout jeune de 16 à 25 ans révolus,
- o Le contrat d'Accompagnement dans l'emploi (CAE) est ouvert à tout demandeur d'emploi,
- o Le contrat initiative emploi (CIE) est ouvert à toute personne ayant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

On peut donc s'interroger sur la pertinence de ces critères d'âge.

Une autre approche consiste à définir la jeunesse au regard des différents cycles ou étapes de la vie. Quatre étapes peuvent être distinguées : la fin des études, le départ du domicile familial,

L'insertion dans la vie active et la formation du couple. Ces quatre étapes renvoient au processus d'indépendance des jeunes. Dans ce cas, il est important de souligner que chaque jeune est son propre arbitre et réalise ces étapes à des moments différents. **La limite de cette approche est donc qu'elle se base sur une référence qui n'est pas linéaire pour tous les individus, les étapes qui jalonnent l'entrée dans la vie active, étant pas identiques pour tous les jeunes.**

Pour l'Usgeres, il est difficile de définir la jeunesse selon des critères d'âge ou des étapes structurantes de la vie active. Elle considère donc que la jeunesse est marquée par de faits de socialisation et de construction d'identité et remet singulièrement en cause les politiques tournées vers une jeunesse bornée arbitrairement par des âges et des étapes de la vie active. **Pour l'Union, il n'y a donc pas une jeunesse mais « des jeunesses ».**

L'Usgeres recommande, par conséquent, la mise en place de politiques publiques en faveur des jeunes fondée sur une articulation et une sécurisation des parcours de vie et des parcours professionnels.

- L'orientation et l'insertion professionnelle : articuler la formation initiale et la formation continue, encourager l'alternance et les partenariats avec les acteurs institutionnels et les structures d'accueil et d'accompagnement des jeunes

Les relations avec l'éducation nationale :

En matière d'orientation professionnelle des jeunes, **l'Usgeres considère qu'il est essentiel d'articuler la formation initiale et la formation continue.** L'Usgeres souhaite, ainsi, valoriser les métiers de l'économie sociale auprès des jeunes en développant des partenariats avec l'Education nationale, le ministère de l'enseignement supérieur ou encore les écoles.

On dénombre aujourd'hui une trentaine de formations universitaires en économie sociale (bac +5) en 2eme année avec un accès direct par la VAE, une centaine de licences professionnelles (bac+3).

A titre d'illustration, **l'UGEM (Union des Groupements des Employeurs Mutualistes) a signé, le 25 juillet 2008, un protocole d'accord avec le Ministre de l'Education Nationale, visant au rapprochement des entreprises mutualistes avec les établissements d'enseignement, collèges et lycées.**

Cet accord a, notamment, pour objectif de permettre aux mutuelles d'être plus «visibles» sur le marché de l'emploi et de faire connaître les métiers de la Mutualité auprès des jeunes.

Pour ce faire, l'accord prévoit la mise en place d'actions concrètes telles que :

- L'information et de l'orientation des jeunes, des familles, les chefs d'établissement et des personnels enseignants et d'orientation,
- L'accueil en entreprise de jeunes dans le cadre de stages de découverte professionnelle,
- La diffusion dans les écoles (collèges et lycées) d'un livret présentant la mutualité et ses métiers,
- La formation des personnels de l'Education Nationale.

D'autres branches professionnelles ont développé des collaborations avec les organismes de formation ou les écoles.

Cette collaboration vise à améliorer les relations institutionnelles entre les branches professionnelles et le système de formation initiale et continue, à **associer les branches professionnelles à la conception des diplômes professionnels avant leur inscription au RNCP ou au renouvellement de l'habilitation,**

et plus généralement à les associer à la définition des enseignements, à la formation en alternance, aux jurys de certifications.

C'est ainsi que le Ministère de l'enseignement supérieur, la Conférence des Directeurs des UFR STAPS et les CPNEF de l'animation et du sport ont décidé de constituer un groupe permanent de concertation et de dialogue permettant l'adéquation entre formation et emploi, tant du point de vue qualitatif que quantitatif.

Les branches professionnelles ont ainsi participé :

- à la conception des diplômes professionnels avant leur inscription au RNCP,
- aux formations en alternance,
- aux actions de professionnalisation,
- aux jurys dans la limite des prérogatives définies par les dispositions législatives.

L'Usgeres est également partie prenante de la chaire économie sociale de l'Université de Paris-Est Marne-la-Vallée.

Les forums de l'emploi dans l'ESS :

L'Usgeres et ses adhérents ont, également, **renforcé leur participation aux forums et salons de l'emploi spécifiques à l'économie sociale** pour promouvoir les spécificités et particularités de leurs métiers auprès des jeunes.

Dans le prolongement de cette action, l'Usgeres souhaite **développer l'attractivité des métiers et secteurs professionnels de l'économie sociale en mettant en place sur site Internet une bourse de l'emploi**. Cette bourse sera un espace de mutualisation des offres d'emploi dans l'économie sociale, ses principaux objectifs seront les suivantes :

- > Permettre aux adhérents de l'Usgeres et à leurs entreprises de diffuser leurs postes à pourvoir notamment via les rubriques « emploi formation » existantes ;
- > Encourager et favoriser la mobilité des salariés au sein de l'économie sociale dans le périmètre de l'Usgeres;
- > Attirer de nouveaux talents.

En matière d'insertion professionnelle des jeunes, l'Usgeres approuve la proposition du groupe de travail « emploi formation » de la commission Hirsch préconisant le « développement massif » de l'alternance et la mise en place d'une conférence nationale de l'alternance à laquelle l'Union souhaite être partie prenante.

Pour l'Usgeres, toutes les formes d'enseignement technique et professionnel en alternance sont à encourager car elles donnent au bénéficiaire une formation générale, théorique et pratique.

L'apprentissage :

L'apprentissage est une formule qui a fait ses preuves et montre qu'il concerne tous les secteurs et tous les niveaux de formation, du CAP au Bac + 5.

Alliant formation théorique et travail chez un employeur, il prépare les jeunes à l'insertion dans l'emploi, mais est peu développé dans l'économie sociale. Pour des raisons historiques d'abord : l'apprentissage est né dans le secteur artisanal, et ne se diffuse que progressivement dans les autres secteurs. Pour des raisons administrato-financières ensuite : la majorité des entreprises de l'économie sociale n'est pas assujettie à la Taxe d'Apprentissage et n'est donc pas incitée à construire des stratégies d'utilisation rationnelle de celle-ci. De surcroît quand l'Etat décide des mesures d'incitation fiscale pour encourager le développement de

l'apprentissage, il les fait porter sur l'impôt sur les sociétés, qui, lui non plus ne concerne pas nombre d'employeurs de l'Economie sociale.

Au moment où le Gouvernement va réaffirmer son soutien à l'apprentissage comme l'un des moyens d'atténuer la situation très difficile que vivent les jeunes, il est important que les employeurs de l'économie sociale fassent connaître leur analyse des conditions de développement de l'apprentissage dans leur secteur, en particulier par des mesures incitatives fondées sur des réductions de la taxe sur les salaires.

Des exemples de CFA existent au niveau de certaines branches ou au niveau régional : le CFA de l'économie sociale et solidaire d'Amiens a été créé en 2000 pour les travailleurs sociaux dans le cadre de la branche Unifed. Après quelques années, le conseil régional a souhaité que ce CFA développe des formations liées à l'animation. Ils sont par ailleurs conventionnés avec la direction régionale jeunesse et sports. Aujourd'hui, ils interviennent sur trois secteurs : l'animation, l'aide à domicile et le sport.

Le financement est lié aux aides de la région. Ils récupèrent la TA auprès des employeurs par l'intermédiaire des organismes de formation qui travaillent pour le CFA.

Il existe, par ailleurs, un fonds pour le développement de l'apprentissage à l'Unifed mais pas encore pour l'Usgeres.

Le contrat de professionnalisation :

Il est donc essentiel de rendre l'accès à l'alternance plus efficace et plus opérationnel. **Pour l'Usgeres, le contrat de professionnalisation paraît le dispositif le plus adapté et a fait preuve de son efficacité.**

D'après les données 2008 d'Uniformation (OPCA de l'économie sociale), environ 1500 contrats de professionnalisation (moins de 26 ans) ont été conclus en progression constante depuis trois ans.

Rappelons que ce contrat est issu de la fusion des différents contrats de formation en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation, contrat de qualification), suite à la réforme de la formation professionnelle de 2004.

Uniformation a réalisé pour la troisième année consécutive mène une **étude qualitative auprès des bénéficiaires et des employeurs sur les contrats de professionnalisation** terminés dans l'année 2008 :

- 66% des entreprises ayant mis en œuvre un contrat de professionnalisation sont des entreprises de 20 salariés et plus. Or, 76% des adhérents d'Uniformation sont des structures de moins de 10 salariés. 3 régions : Ile de France, Rhône-Alpes, Paca représentent 55% des entreprises
- Très forte demande des « hors »branches (sans CCN) 21% et sport 16%, animation 12%, aide à domicile 12%, mutualité 9%
- Sexe : 64% des bénéficiaires sont des femmes
- 28% avaient un niveau inférieur au bac, 45% le niveau bac, au moment de la signature du contrat de professionnalisation
- Plus d'un tiers des salariés étaient en recherche d'emploi, 33 % étaient en activité
- 86% des formations préparent à un diplôme ou à un titre homologué
- Les domaines de formation les plus demandés : sport, gestion de l'entreprise, aide médico-psychologique, commercialisation, secrétariat de direction, action sociale, animation socioculturelle, auxiliaire de vie
- 77% des bénéficiaires ont obtenu leur diplôme

- 83% des contrats de professionnalisation sont des CDD, en augmentation par rapport aux années précédentes
- 52% des bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont restés dans la même entreprise : Parmi ces salariés, 67% sont en CDI et 25% en CDD, 8% un autre contrat de professionnalisation suite à l'échec aux examens.
- Période d'inactivité entre le contrat de pro et un nouveau contrat : moins de 6 mois en général
- 94% des employeurs, 83 % des salariés déclarent qu'un tuteur a été effectivement désigné. 78% des salariés estiment que le tutorat a été suffisant.

Les salariés et les entreprises évoquent « la bonne formule » d'un tel contrat pour mener à bien le projet professionnel pour les uns ou d'entreprise pour les autres. Ils sont près de 90% à le plébisciter.

De la part du salarié : il permet d'accéder à une expérience professionnelle tout en se formant. A la marge, certains salariés regrettent la faible rémunération et le manque d'encadrement lors du contrat.

De la part de l'employeur : ils témoignent eux aussi du « bon compromis » entre la théorie et la pratique. Ce dispositif permet à la fois de qualifier un jeune et de « l'apprécier avant une embauche définitive ». Certaines structures soulignent que la longue absence du salarié au moment sa formation les pénalisent. L'aspect exonération des charges pèse toutefois dans la balance pour quelques employeurs. Ils soulignent que la disparition celles-ci seraient un motif pour ne plus recourir à ce contrat.

L'étude confirme encore une fois que plus qu'une alternance entre formation et emploi, la professionnalisation, la prise en main d'un métier sont les raisons motivant les salariés et les employeurs pour recourir à ce contrat.

L'aspect exonération des charges pèse toutefois dans la balance pour certains employeurs et ils soulignent que la disparition de celles-ci serait un motif pour ne plus choisir ce type de contrat.

Concernant les stages en entreprise, l'Usgeres souhaite que soit défini un véritable statut du stagiaire avec une juste indemnisation des stages (la loi est en train de la faire passer de 2 à 3 mois), la prise en compte des stages dans les expériences professionnelles, les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE), le calcul des droits à la retraite et la suppression des périodes d'essai après un stage lorsque le stagiaire est embauché dans l'entreprise.

- o L'embauche et l'évolution professionnelle des jeunes : lutter contre les pratiques discriminatoires et encourager la diversité

Le contrat d'unique insertion :

En matière d'embauche des jeunes, l'Usgeres considère que **les contrats aidés sont des outils facilitant l'entrée des jeunes dans la vie active même si le secteur de l'économie sociale ne peut se réduire à la promotion de ces types de contrats. En effet, en 2008, 20 000 contrats aidés ont été conclus dans les entreprises de l'économie sociale adhérentes à Uniformation.**

Pour l'Usgeres, les dispositions du futur contrat unique d'insertion (CUS) issues des travaux du Grenelle de l'insertion vont dans le bon sens. La loi prévoit que le contrat unique d'insertion devrait entrer en vigueur en janvier 2010. Ce nouveau contrat unique d'insertion s'appuie sur deux dispositifs existants : le CAE dans le secteur non marchand et le CIE dans le secteur marchand.

Les caractéristiques du contrat unique d'insertion paraissent satisfaisantes :

- o **Le contrat unique d'insertion sera ouvert aux personnes vulnérables face à l'emploi quelle soit allocataire ou non d'un minium social,**

- **Un meilleur accompagnement du parcours d'insertion dans l'emploi du bénéficiaire** notamment par la réalisation d'un bilan des actions d'accompagnement et d'actions d'accompagnement,
- **Une plus grande modularité du contrat** (CDD de 6 à 24 mois maxi, pouvant être renouvelé, Hausse de l'amplitude horaire de travail...),
- **Une plus grande souplesse** (immersion, suspension, dérogation de durée ...),
- **Une modulation de l'aide aux employeurs** (fonction de la catégorie d'employeurs, des actions d'accompagnement favorisant l'insertion, du secteur d'activité, des conditions économiques locales, des difficultés d'accès à l'emploi antérieures du salarié).

En revanche, **l'Union préconise de renforcer le volet formation professionnelle du contrat unique d'insertion**. Pour ce faire, elle suggère :

- D'ouvrir les CDD de 5 ans aux jeunes peu ou pas qualifiés,
- D'ouvrir la professionnalisation (contrats et périodes) aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion et notamment aux jeunes peu ou pas qualifiés,
- De mettre en œuvre le droit à une formation initiale différée pour les jeunes peu ou pas qualifiés, tel que prévu dans l'ANI du 7 janvier 2009.

En France, les pratiques discriminatoires à l'embauche des jeunes, notamment des jeunes peu qualifiés ou issus de l'immigration sont loin d'être isolées.

D'après une étude TNS SOFRES de 2006, dans l'économie sociale, l'embauche des jeunes de moins de 25 ans est relativement répandue (64%). De nombreuses entreprises de l'économie sociale ont développé des politiques partenariales avec les structures de l'insertion professionnelle telles que les missions locales, les maisons de l'emploi, les PLIE ou différentes associations. En 2006, 20 % des entreprises ont fait appel à un organisme d'insertion professionnelle des jeunes.

Suite à cette étude, l'Usgeres a formalisé en novembre 2006 une Déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi dans les branches et les secteurs de l'économie sociale. **Cette Déclaration fixe notamment des orientations précises en matière de lutte contre les discriminations avec la volonté de faire progresser les pratiques des employeurs de l'économie sociale dans ce domaine.** Dans ce cadre plusieurs actions ont été entreprises :

- La signature d'un protocole avec le Ministère de l'immigration, de l'identité nationale et du développement solidaire le 28 janvier 2008,
- La réalisation d'une étude auprès des employeurs au cours de l'été 2008,
- L'organisation d'une conférence sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations en mars 2009,
- La signature d'une convention de promotion de la charte diversité en mars 2009.

Le projet d'accord sur la diversité dont l'insertion professionnelle des jeunes :

Parallèlement à ces actions, l'Usgeres a engagé **une concertation avec les Confédérations syndicales de salariés sur ce thème. Le texte de concertation prévoit notamment des actions par catégories de publics : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'emploi des personnes souffrant d'un handicap, l'emploi des seniors et l'insertion professionnelle des jeunes.**

En matière d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes, le texte préconise :

- Le principe d'égalité des chances en matière d'éducation et de formation ;
- Le développement de partenariats avec le Ministère de l'éducation nationale notamment dans les zones d'éducation prioritaires ;

- Le renforcement de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'emploi tels que Pôle emploi, les structures d'accueil pour les jeunes (missions locales, maisons pour l'emploi...) et les structures d'insertion (régies de quartiers, chantiers et ateliers d'insertion) ;
- Le développement des stages en entreprise, principalement dans les établissements situés en ZEP, en réseaux d'éducation prioritaires (REP) ou en zones sensibles (ZS) ;
- L'objectivation des pratiques de recrutement ;
- La mise en place de procédures de recrutement plus transparentes pour les candidats.

Le projet d'accord transversal sur la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations a pour principal objectif de sensibiliser les entreprises, branches et secteurs professionnels de l'économie sociale à la problématique et aux enjeux de la lutte contre les discriminations.

Le futur accord comportera des dispositions normatives à l'égard des branches professionnelles afin d'impulser le dialogue social et la négociation collective sur ce thème.

Les dispositions du futur accord devront, ainsi, être déclinées au niveau des entreprises, des branches et secteurs professionnels.

○ L'articulation entre l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors

Afin d'articuler au mieux l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors, l'Usgeres **préconise de développer le tutorat**. Le tutorat permet aux jeunes d'accéder au marché du travail, de mieux connaître le fonctionnement de l'entreprise et enfin de tisser des liens avec les acteurs de l'entreprise.

Cette technique est, également, une méthode d'apprentissage efficiente et s'inscrit dans une logique de développement et de validation des compétences.

Pour ces différentes motivations, l'Union souhaite systématiser sa pratique tant dans le cadre des formations en alternance que dans les parcours de stage.

Enfin, pour assurer **la transmission intergénérationnelle des savoirs et savoir-faire et favoriser l'emploi des publics dits « seniors »**, l'Usgeres propose de confier les missions de tutorat, notamment à des salariés en fin de carrière professionnelle. Ces salariés connaissant bien le monde de l'entreprise.

Les aides de l'Etat à compter du 15 juin 2009 :

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION :

Le décret n° 2009-694 du 15 juin 2009 « instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation » prévoit que les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'Etat pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 de jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation de plus d'un mois. L'âge du jeune est apprécié au jour de la signature du contrat. La transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée ouvre également droit à cette aide.

Le montant de l'aide est de 1 000 €. Ce montant est porté à 2 000 € si le jeune embauché est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI, conformément à la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

L'aide est gérée par Pôle emploi, avec lequel l'Etat conclut une convention. La demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois (au lieu des deux mois prévus dans le projet de décret) après l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la DDTEFP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la

formation professionnelle) compétente. La demande doit être adressée à Pôle emploi au plus tard le 31 août 2010 pour donner lieu à paiement. Pour le versement du solde de l'aide, la demande doit parvenir à Pôle emploi avant le 31 décembre 2010 pour donner lieu à paiement.

APPRENTIS SUPPLÉMENTAIRES / ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS :

Le décret n° 2009-693 du 15 juin 2009 institue « une aide à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires ». Les recrutements d'apprentis supplémentaires doivent être réalisés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 mars 2009, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des trois premiers mois de 2009, des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail.

Le montant de l'aide est de 1 800 € par embauche. Le tiers de l'aide est accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat. Le solde de l'aide est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application des articles L. 6225-3 (rupture des contrats dans le cadre d'une procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis) ou L. 6225-5 (refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage suspendu pour risque sérieux) du code du travail, l'aide est intégralement reversée par l'employeur.

L'aide est gérée par Pôle emploi, avec lequel l'État conclut une convention. Le bénéfice de l'aide est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage. Le cas échéant, la condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

La demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi à l'issue des deux mois qui suivent l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente dans les conditions fixées aux articles L.6224-1 et suivants du code du travail.

La demande doit être adressée à Pôle emploi au plus tard le 31 août 2010 pour donner lieu à paiement. Pour le versement du solde de l'aide, la demande doit parvenir à Pôle emploi avant le 31 décembre 2010 pour donner lieu à paiement.

AIDE « ZÉRO CHARGES » APPRENTIS / EMPLOYEURS DE PLUS DE 11 SALARIÉS :

Afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage, le décret n° 2009-695 du 15 juin 2009 crée un dispositif visant à compenser pour les employeurs de plus de onze salariés les cotisations sociales concernant les apprentis recrutés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Ces employeurs peuvent demander le bénéfice de l'aide de l'État au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er mai 2009.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'embauche, tous établissements confondus. Pour la détermination de l'effectif, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail.

Lorsque l'entreprise est créée entre le 1er janvier 2009 et le 23 avril 2009, l'effectif est égal à la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence. Pour la détermination de cette moyenne, les mois au cours

desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte. Lorsque l'entreprise est créée entre le 24 avril 2009 et le 29 juin 2010, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

L'aide n'est pas versée aux employeurs inscrits au répertoire des métiers, ou au registre des entreprises pour les employeurs des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Sont également exclus du bénéfice de cette aide les employeurs de moins de onze salariés, les artisans inscrits au répertoire des métiers employant plus de 10 salariés, ainsi que les employeurs bénéficiant de la mesure de lissage des seuils prévus par l'article 48 de la loi 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

L'aide est accordée pour toute embauche réalisée au moyen d'un contrat d'apprentissage dont la durée effective est supérieure à deux mois. L'aide est versée pour une durée de douze mois.

Le montant de l'aide mensuelle est ainsi calculé: Smic horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (par le pourcentage du Smic mentionné à l'article D.6222-26 du code du travail - 0,11) x 0.14.

Pour les départements d'outre mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, le montant de l'aide mensuelle est ainsi calculé: Smic horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du Smic mentionné à l'article D.6222-26 du code du travail - 0.20) x 0.14.

Pour le calcul de cette aide, les dispositions des articles D. 6222-27 à D. 6222-34 du code du travail sur les différents niveaux de rémunération des apprentis s'appliquent. Le montant de l'aide est arrondi à l'entier supérieur.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement, ni avoir rompu un contrat de travail avec le même apprenti postérieurement au 24 avril 2009.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application des articles L. 6225-3 (rupture des contrats dans le cadre d'une procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis) ou L.6225-5 (refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage suspendu pour risque sérieux) du code du travail, l'aide est intégralement reversée par l'employeur.

L'aide est gérée par Pôle emploi, avec lequel l'État conclut une convention. Le bénéfice de l'aide est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

La demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois suivant l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente dans les conditions fixées aux articles L. 6224-1 et suivants du code du travail.

Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur est tenu d'adresser à l'institution gestionnaire un formulaire permettant le calcul de l'aide accompagné des pièces justificatives.

Pour donner lieu à paiement, les formulaires doivent être déposés auprès de Pôle emploi dans les trois mois qui suivent le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée.

L'aide n'est due que pour les mois au titre desquels le montant calculé est au moins égal à 15 €. L'aide n'est pas due non plus au titre d'un mois pour lequel la suspension du contrat de travail est au moins égale à quinze jours.

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides. Le bénéficiaire de l'aide doit tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Le décret précise que les employeurs du secteur des HCR (hôtels-cafés-restaurants) devront opter entre l'aide spécifique qui leur est accordée et cette aide au contrat d'apprentissage.

Le bénéfice de l'aide est subordonné au respect du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de minimis (La règle de minimis dispense l'État de notifier à la Commission européenne les aides versées aux entreprises dont le montant n'excède pas le seuil de 200 000 euros par période de 3 ans).