ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

formation en alternance

Question écrite n° 29612

Texte de la question

M. Jean-Frédéric Poisson attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'inefficacité de la politique du Gouvernement en matière d'emploi depuis le 6 mai 2012, notamment à travers la mise en place des emplois d'avenir et des contrats de génération. Concernant les emplois d'avenir, seuls 20 000 emplois ont été créés depuis la mise en place du dispositif il y a six mois sur les 100 000 prévus pour l'année 2013 et une part importante de ces contrats se soldent par un licenciement rapide, dû à l'inadaptation de l'offre d'emplois par rapport au public concerné. D'autre part, un retard de carrière est à prévoir pour les salariés ayant bénéficié de ce dispositif. Ces emplois coûtent cher aux collectivités locales, au moment où un rapport de la Cour des comptes insiste sur la nécessité pour elles de réduire leur budget. Concernant les contrats de génération, seulement opérationnels depuis mars, ils sont également très lents à démarrer et risquent de la même manière d'induire un retard de carrière pour les jeunes qui en bénéficient. En effet, du fait des aides apportées aux entreprises qui recourent à ce type de contrats, les jeunes qui en bénéficient courent le risque de se voir confiés un emploi sous-qualifié par rapport à leur niveau de compétences. De plus, aucun de ces deux dispositifs ne permet au public concerné de s'engager vers l'emploi durable. Il est aujourd'hui démontré que les taux d'insertion dans l'emploi stable que rencontrent les jeunes sortant de la formation professionnelle et de l'alternance est bien plus élevé que cette même insertion pour les jeunes recrutés dans le cadre d'emploi publics ou aidés par quelque dispositif que ce soit. Ceci alors même que lesdits emplois publics pèsent de manière considérable sur notre déficit public. Dès lors, à l'heure où le nombre de chômeurs a atteint un plus haut historique dans notre pays, il lui demande quelles sont les mesures sérieuses qu'il compte mettre en œuvre pour relancer la création d'emplois et inverser la courbe du chômage. Il lui demande s'il compte étendre le champ d'application des emplois d'avenir et la cible visée, et surtout privilégier et promouvoir des solutions qui marchent, comme la formation professionnelle et l'alternance.

Texte de la réponse

Le Président de la République a fait de la jeunesse la priorité de son quinquennat, à travers l'éducation mais aussi au travers des emplois d'avenir, des contrats de génération et de l'apprentissage. Les emplois d'avenir sont destinés à ceux qui, parce qu'ils ont raté l'étape de la formation initiale en sortant du système scolaire, sans diplôme ou avec un petit niveau de qualification, éprouvent de grandes difficultés à entrer sur le marché du travail. Ces jeunes représentent un potentiel énorme de travail, ils sont volontaires, motivés et ne demandent qu'à faire leurs preuves dès lors qu'on leur fait confiance. Au 29 octobre 2014, 150 000 jeunes ont d'ores et déjà été recrutés dans le cadre du dispositif des emplois d'avenir. Il s'agit d'emplois de qualité : plus de 9 emplois d'avenir sur 10 sont recrutés à temps plein, 52,3 % des jeunes sont recrutés pour des contrats longs (CDD de 3 ans et CDI), et près de 90 % des CDD d'un an sont renouvelés. La formation est obligatoire dans le cadre du dispositif emplois d'avenir. Associée à une expérience longue et structurante, elle vise à garantir l'insertion professionnelle durable de ces jeunes. Quant au contrat de génération, mesure phare du Gouvernement, partagée par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, a été mis en oeuvre plus tardivement par la loi du 1er mars 2013. Cet outil est conçu pour faciliter l'insertion

durable dans l'emploi des jeunes tout en préservant dans l'emploi les salariés âgés. Il engage les entreprises à organiser la transmission des compétences, dans un contexte de renouvellement important de la population active d'ici 2020. Il vise également à enrichir la qualité de la gestion des ressources humaines afin de développer une gestion des âges permettant une évolution des emplois, des compétences et des modes d'organisation que les employeurs, comme les salariés ont intérêt à anticiper. S'il s'adresse, compte tenu de ses objectifs à toutes les entreprises, les modalités de mise en oeuvre du contrat de génération se déclinent sous deux formes en fonction de la taille des entreprises : - un volet collectif qui incite fortement les entreprises et les branches professionnelles à négocier un accord collectif ; A défaut une pénalité est applicable ; en termes de résultats, ces accords semblent plus ambitieux dans les entreprises de 300 salariés et plus en matière d'embauches des jeunes que les plans d'action. Les deux tiers des entreprises formulent un engagement sous la forme d'un nombre d'embauches précis de jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI). Les premiers accords conclus portent sur des milliers de recrutements. S'agissant des salariés âgés, les engagements exprimés favorisent le maintien en emploi des seniors dans l'effectif total de l'entreprise. Ensuite, le souhait des entreprises de pouvoir discuter au fond des problématiques du contrat de génération est réel et clairement affirmé. Le contenu des accords est donc très riche car ceux-ci opèrent une synthèse des enjeux propres à chaque entreprise. Ainsi dans un souci d'articulation et de cohérence avec d'autres sujets de négociations, des thématiques comme la pénibilité, l'égalité professionnelle et l'insertion des jeunes sont abordées. Certaines entreprises vont plus loin dans la démarche en inscrivant notamment la négociation « contrat de génération » dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). A la fin septembre, dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier, près de 5 millions de salariés étaient couverts par un accord contrat de génération. Par ailleurs, 21 accords de branche ont été signés représentant plus de 5, 2 millions de salariés. - un volet individuel sous forme d'une aide individuelle de 4 000 euros par an pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et maintiennent en emploi un salarié âgé d'au moins 57 ans (55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). Les modalités de recours à cette aide ont été modifiées par l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui supprimé la condition préalable d'être couvert par un accord/plan d'action ou accord de branche dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés. Ainsi, ces entreprises peuvent demander le bénéfice de l'aide dans les mêmes conditions que dans les entreprises de moins de 50 salariés (embauche d'un jeune en CDI et le maintien d'un senior en emploi). Par contre, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés devront, d'ici au 31 mars 2015, être couvertes par un accord/plan d'action ou par un accord de branche étendu. A défaut, la procédure de mise en demeure et de pénalité pourra être engagée. S'agissant par ailleurs de l'aide contrat de génération dans le cadre de la transmission d'entreprises de moins de 50 salariés, la borne d'âge du recrutement du jeune recruté donnant droit à l'aide a été relevée de 26 à 30 ans. Enfin, le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014 incite les entreprises à recruter des salariés âgés, en portant le montant de l'aide contrat de génération à 8 000 euros par an, pendant 3 ans, dans les entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans en CDI, et un salarié âgé d'au moins 55 ans. A fin septembre, plus de 32 000 aides ont été enregistrées auprès de Pole emploi, essentiellement dans les entreprises de moins de 50 salariés. La dynamique engagée dans les entreprises laisse augurer des perspectives positives pour l'emploi des jeunes et des seniors dans les trois prochaines années, tant du point de vue quantitatif que qualitatif.

Données clés

Auteur : M. Jean-Frédéric Poisson
Circonscription : Yvelines (10e circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 29612
Rubrique : Formation professionnelle
Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 18 juin 2013, page 6346

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/14/questions/QANR5L14QE29612

Réponse publiée au JO le : 25 novembre 2014, page 9940