

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

– Audition de Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de
l'emploi et de l'insertion 2

Mardi

9 février 2021

Séance de 17 heures 15

Compte rendu n° 43

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

**Présidence de
Mme Fadila Khattabi,
Présidente**



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mardi 9 février 2021

La séance est ouverte à dix-sept heures quinze.

La commission procède à l'audition de Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Mme la présidente Fadila Khattabi. Je vous remercie, madame la ministre, d'avoir répondu à notre invitation, pour cette audition programmée depuis déjà plusieurs semaines. Cela nous a d'ailleurs permis de rassurer plusieurs de mes collègues et de répondre favorablement à leurs demandes. Ils m'ont fait part de leur volonté d'échanger avec vous sur tous les enjeux qui concernent l'emploi, la formation professionnelle et l'apprentissage, autant de sujets pour lesquels vous pourrez sans nul doute, madame la ministre, nous faire part des mesures et des dispositifs mis en œuvre dans la période difficile que nous traversons.

Cette audition s'inscrit dans le cadre de la décision de la Conférence des présidents du 12 janvier 2021, invitant toutes les commissions de notre assemblée à se saisir, chacune dans leur domaine, des conséquences du Brexit. Je commencerai donc par vous interroger sur ce sujet, même s'il est encore trop tôt pour disposer de réponses complètes et précises. Parmi les questions les plus naturelles, nous aborderons celle des incidences du Brexit en matière de protection sociale pour les salariés français travaillant au Royaume-Uni, et réciproquement pour les salariés britanniques travaillant en France. Mes interrogations portent aussi sur l'apprentissage, dans la mesure où le Royaume-Uni a toujours été une destination privilégiée, car elle permet à nos étudiants apprentis de se perfectionner en anglais.

Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. Nous nous retrouvons pour faire le point sur les chantiers de l'agenda social, que nous menons avec les partenaires sociaux, et pour vous présenter notre réponse aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

Avant toute chose, la lutte contre l'épidémie et ses effets immédiats reste notre priorité. Comme l'a rappelé le Premier ministre, si la situation sanitaire est mieux maîtrisée que chez nos voisins, elle demeure préoccupante. Le « quoi qu'il en coûte » et l'activité partielle continueront à s'appliquer pour les salariés des secteurs affectés, tant que durera la crise.

Pour lutter contre l'épidémie, le télétravail reste un levier essentiel, que nous avons souhaité encore renforcer en mobilisant et en responsabilisant l'ensemble des entreprises et des salariés qui peuvent télétravailler. Je suis consciente que le télétravail représente un effort important pour les chefs d'entreprise et les salariés. Cependant, le bon équilibre se définit dans le dialogue social, au plus près du terrain. C'est pourquoi j'ai demandé à l'ensemble des organisations syndicales et patronales de tenir des réunions des instances représentatives du personnel, afin de trouver le meilleur équilibre en matière de télétravail. Hier, j'ai également demandé aux organisations syndicales et patronales des secteurs dans lesquels nous observons une érosion plus forte du recours au télétravail depuis novembre de se mobiliser sans délai.

Ces mesures, qui visent à concilier la protection des emplois et la sécurité sanitaire, s'inscrivent dans la continuité de notre action depuis le premier jour de la crise. Elles

s'appuient sur la mobilisation de femmes et d'hommes dans les services de l'État et de ses opérateurs, pour le secteur public, mais aussi dans les services de ressources humaines des entreprises, pour le secteur privé. Les récents drames qui ont bouleversé Pôle emploi dans la Drôme, ainsi que des entreprises dans l'Ardèche et le Haut-Rhin, nous rappellent la difficulté de ces missions. Je veux témoigner toute ma gratitude à celles et ceux qui font vivre le service public de l'emploi et qui accompagnent les salariés dans les entreprises.

Notre réponse à la crise se déploie en trois volets, qui tous sont fondés sur la concertation avec les partenaires sociaux.

Le premier volet est l'agenda social, programme de travail visant à trouver des solutions concrètes aux enjeux structurants dans le champ du travail, de l'emploi et de la protection sociale, enjeux souvent renforcés par la crise sanitaire.

Le deuxième volet est le plan « 1 jeune, 1 solution », qui met en œuvre des moyens massifs pour donner à chaque jeune des perspectives d'emploi, de formation et d'accompagnement.

Le troisième volet est constitué des dispositifs en faveur de la sauvegarde des emplois et du développement des compétences, qui doivent permettre aux entreprises et aux salariés de mieux rebondir à l'issue de la crise.

Les chantiers inscrits à l'agenda social constituent le fil rouge du dialogue social avec les partenaires sociaux. Je me félicite de la conclusion, en fin d'année dernière, de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI), l'un portant sur le télétravail et l'autre sur la santé au travail. Votre commission débute ce soir l'examen de la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, rapportée par Carole Grandjean et Charlotte Parmentier-Lecocq, qui vise à retranscrire cet accord dans la loi, ce qui est une première. Je crois profondément au cercle vertueux entre démocratie sociale et démocratie parlementaire ; cette proposition de loi en est une parfaite illustration.

L'agenda social permet de traiter les principaux enjeux, en matière d'emploi, de droit du travail et de protection sociale, que nous avons identifiés dès cet été avec les partenaires sociaux. Certains des chantiers ont un lien direct avec notre réponse à la crise.

Je pense, en premier lieu, au chantier dit « travailleurs de la deuxième ligne », qui a pour objectif d'aboutir à des solutions concrètes de reconnaissance, pour les salariés qui se sont révélés indispensables au bon fonctionnement de notre économie pendant la crise. La mission d'accompagnement des partenaires sociaux, confiée à Mmes Sophie Moreau-Follenfant et Christine Erhel, avance bien. Nous parviendrons rapidement à établir la liste des métiers que recouvre cette appellation, et, d'ici début mars, nous aurons pu mesurer la qualité des emplois de chacun de ces métiers. C'est sur cette base que les travaux des branches devront commencer, afin de mieux les valoriser. J'entends les attentes d'une reconnaissance plus rapide, exprimée notamment par les organisations syndicales.

Je pense également au chantier « travailleurs des plateformes », qui vise à structurer leurs droits sociaux et à veiller à ce que les travailleurs indépendants le soient réellement. Le premier sujet que nous allons traiter rapidement est celui du dialogue social. Les trois personnalités qualifiées qui travaillent sur cette question pourront me remettre un premier projet d'ordonnance dans les prochains jours. Ce projet sera ensuite porté à la discussion des différentes parties prenantes, avant d'être publié fin avril.

Au-delà des chantiers ouverts dans le cadre de l'agenda social, le ministère a déployé ces six derniers mois une méthode d'échange allant jusqu'à la coconstruction avec les partenaires sociaux. Voici quelques avancées.

Tout d'abord, à la suite des alertes des partenaires sociaux, nous avons fait le choix de reporter la réforme de l'assurance chômage. Les échanges se poursuivent. L'objectif est clair : lutter contre la précarité liée au recours excessif aux contrats courts, *via* le système du bonus-malus, et renforcer l'équité dans le calcul des allocations chômage. Après les échanges bilatéraux que j'ai pu mener il y a deux semaines, nous visons une nouvelle discussion d'ici la fin du mois pour finaliser le décret.

C'est également dans le cadre des échanges avec les partenaires sociaux que nous avons élaboré et finement paramétré notre aide à ceux que l'on appelle les « permittents ». Ces échanges nous ont permis de mieux calibrer cette aide, garantissant un revenu minimum de 900 euros pour les salariés vivant de contrats saisonniers ou de contrats courts, en prenant mieux en compte la situation de certains demandeurs d'emploi.

De façon plus structurelle, nous devons lutter contre la précarité de celles et ceux qui vivent en enchaînant ce type de contrats. Au-delà des instruments prévus dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, et notamment le bonus-malus, de nouveaux outils peuvent être inventés avec les partenaires sociaux pour freiner le recours massif aux contrats courts, qui ont été quasiment multipliés par trois en dix ans. Le développement du contrat à durée indéterminée (CDI) d'intérim et des groupements d'employeurs pourrait aboutir à de nouvelles formes de sécurisation pour les travailleurs précaires. Avec le Premier ministre, nous avons décidé de confier une mission au député Jean-François Mbaye et au sénateur Xavier Iacovelli, destinée à faire des propositions pour limiter au maximum le recours aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU).

Les concertations dans le cadre de l'agenda social sont, enfin, le lieu où nous échangeons avec les partenaires sociaux sur le déploiement de France relance, notamment du plan « 1 jeune, 1 solution ».

L'une des priorités du Gouvernement dans la réponse à la crise est d'être aux côtés de notre jeunesse et de lui offrir des perspectives, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution ». Pour les jeunes, nous avons adopté un ensemble de mesures d'une ampleur inédite, à hauteur de plus de 7 milliards d'euros. Ce plan a pour ambition d'apporter une solution à chaque jeune, qu'il s'agisse d'un emploi, d'une formation ou d'un accompagnement. Les aides versées aux entreprises permettent d'accélérer la conclusion de contrats d'embauche, d'apprentissage ou de professionnalisation. Nous avons annoncé leur prolongation jusqu'à fin mars et nous échangerons à nouveau, au mois de février, avec les partenaires sociaux, pour envisager ensemble l'évolution de ces aides.

Le plan « 1 jeune, 1 solution » propose aussi un accès facilité à des formations qualifiantes vers les métiers d'avenir, notamment ceux de la transition écologique, du numérique, ou les métiers du soin, avec 100 000 formations supplémentaires en 2021 et 2022. Nous aurons bientôt signé, avec chaque région, les avenants aux pactes régionaux d'investissement dans les compétences, qui permettent d'inscrire ces engagements supplémentaires. Enfin, nous allons proposer, en 2021, plus d'un million de parcours d'insertion pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, soit 400 000 de plus qu'en 2020.

Le plan « 1 jeune, 1 solution » doit permettre à chaque jeune d'être accompagné vers l'emploi. Grâce à la mobilisation des entreprises et des services de l'État, ce plan est en train de porter ses fruits. Près de 1 200 000 jeunes de moins de 26 ans ont été embauchés en CDI ou en contrats à durée déterminée (CDD) de plus de trois mois entre août et décembre, soit presque autant qu'en 2018 et 2019, malgré le confinement et les incertitudes.

Lors de mon déplacement jeudi dernier au centre de formation d'apprentis (CFA) du Mans, à l'occasion de la semaine de l'apprentissage, j'ai eu le plaisir d'annoncer que 495 000 contrats d'apprentissage ont été signés en entreprise en 2020. Ainsi, plus de 500 000 jeunes sont entrés en apprentissage dans les secteurs privé et public cette année. Il s'agit d'un record historique, d'autant plus exceptionnel dans ce contexte de crise. Cela représente plus de 140 000 contrats supplémentaires par rapport à 2019. Cette augmentation traduit un effort exceptionnel de la part des CFA, et une mobilisation sans précédent des entreprises. Je compte sur vous toutes et tous pour encourager les entreprises et les collectivités, dans vos circonscriptions, à s'emparer de ces aides et à poursuivre leur mobilisation pour la jeunesse. Cette priorité transcende les clivages politiques.

Enfin, plus de 600 000 jeunes ont rejoint, en 2020, des dispositifs d'accompagnement ou d'insertion, tels que la garantie jeunes, le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), l'accompagnement intensif des jeunes proposé par Pôle emploi, ou encore les contrats aidés, qu'il s'agisse de contrats uniques d'insertion (CIE) ou de parcours emploi compétences (PEC).

Le plan « 1 jeune, 1 solution » propose non seulement des aides, mais aussi des services dédiés, pour les jeunes comme pour les entreprises. Tel est l'objet du site www.1jeune1solution.gouv.fr, qui permet à chaque jeune d'identifier les réponses qui lui sont proposées près de chez lui, et aux entreprises de faire connaître leurs offres d'emploi ou d'apprentissage. En tant que parlementaires, vous avez un rôle clef à jouer dans vos circonscriptions pour relayer les différentes solutions que nous déployons et qui sont mises à disposition sur ce site.

En 2021, nous voulons passer à la vitesse supérieure, en proposant plus de 2 millions de solutions aux jeunes, qu'il s'agisse de parcours d'insertion, d'apprentissage ou de formations. En particulier, nous doublons les places en garantie jeunes, et nous généralisons le principe d'une aide financière, lorsque cela est nécessaire, pour tous les jeunes en accompagnement vers l'emploi. Notre objectif est qu'aucun jeune ne renonce à un parcours vers l'emploi du fait de difficultés financières.

Votre commission examinera dès demain plusieurs textes, dont la proposition de loi relative à la création d'une aide individuelle à l'émancipation solidaire, rapportée par MM. Saulignac et Vallaud, qui reprend l'idée d'un revenu de solidarité active (RSA) jeunes. Je crois profondément que nous devons à notre jeunesse un accompagnement effectif vers l'emploi, assorti, lorsque cela est nécessaire, d'une aide financière. Nous avons déjà généralisé le principe de cette rémunération associée à un parcours vers l'emploi à tous les jeunes qui n'y avaient pas droit jusqu'à présent : les jeunes accompagnés par Pôle emploi ou l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les jeunes diplômés ex-boursiers en recherche d'emploi et les jeunes engagés dans un parcours d'accompagnement pour entrer en formation, comme les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ou les classes préparatoires à l'apprentissage, dites prépas-apprentissage.

Ainsi, nous donnons les moyens aux jeunes de s'en sortir dans l'immédiat, grâce à une aide financière, mais aussi dans la durée, en leur permettant de se former ou d'accéder plus facilement à l'emploi, et donc de devenir autonomes. Tel est le principe de la garantie jeunes universelle que nous voulons mettre en place.

Afin d'amortir l'impact social de la crise sanitaire, j'ai souhaité que des solutions soient apportées à l'ensemble des salariés, en plaçant la formation au cœur de cette stratégie de rebond. La formation doit devenir un véritable levier pour faire face aux mutations et éviter au maximum les licenciements.

En premier lieu, il s'agit de préserver les emplois et les compétences au sein des entreprises, grâce à l'activité partielle. Pendant les deux confinements, l'activité partielle a permis à la France de disposer d'un système parmi les plus protecteurs en Europe. L'activité partielle a été très mobilisée par les entreprises depuis le début de la crise sanitaire ; elle a permis de préserver les emplois en période de fermeture ou de baisse d'activité. Lors du premier confinement, et selon les dernières estimations, de l'ordre de 8 400 000 salariés ont pu en bénéficier. Lors du deuxième confinement, ce chiffre s'élevait à 3 100 000 salariés en novembre et 2 400 000 en décembre.

Il a été décidé de maintenir les conditions en vigueur jusqu'à fin février 2021. Pour les secteurs les plus affectés, le reste à charge pour l'employeur demeure nul, et il est maintenu à 15 % pour les autres secteurs. Dès lors qu'elles sont fermées, totalement ou partiellement, ou qu'elles subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires, les entreprises concernées pourront continuer à bénéficier, au-delà de fin février, d'une activité partielle sans reste à charge pour l'employeur.

Les salariés en activité partielle ont par ailleurs pu bénéficier de formations financées par le Fonds national de l'emploi (FNE). Ils étaient en 2020 plus de 390 000 salariés à avoir pu en bénéficier, pour un montant de 337 millions d'euros.

Parallèlement, pour aller plus loin et pour préserver les emplois dans la durée, l'activité partielle de longue durée a été mise en place à la fin du mois de juillet 2020. Elle repose sur le dialogue social, puisqu'elle est décidée par accord majoritaire d'entreprise, ou de façon unilatérale s'il existe un accord de branche. Elle permet aux entreprises confrontées à une baisse durable d'activité de partager le temps de travail entre les salariés et de bénéficier d'une prise en charge de la formation des salariés pendant leurs heures non travaillées, en contrepartie d'engagements de maintien de l'emploi.

L'activité partielle de longue durée a pris un essor important. Elle couvre désormais 515 000 salariés, à travers plus de 7 000 accords d'entreprise et quarante-quatre accords de branche. En 2021, l'un de nos enjeux est de poursuivre le développement de l'activité partielle de longue durée et de renforcer la qualité des formations proposées aux salariés.

Les opérateurs de compétences (OPCO) sont mobilisés pour fournir des offres de formation clefs en main aux entreprises de leur branche. C'est d'ores et déjà ce que propose l'OPCO 2i, dans le secteur de l'industrie, avec lequel j'ai signé le 18 janvier dernier une convention permettant l'ouverture d'un fonds exceptionnel de 150 millions d'euros dans le cadre du FNE-Formation. Je compte sur vous pour informer et accompagner les entreprises potentiellement intéressées, dans vos circonscriptions, qui n'auraient pas encore signé d'accord.

La société Arc, dont j'ai visité les locaux mardi dernier, a par exemple signé à l'unanimité un accord d'activité partielle de longue durée. Elle préserve ainsi les emplois et a annoncé le recrutement de plus de 225 nouveaux collaborateurs. Elle démontre qu'il est possible de poursuivre une croissance économique malgré les difficultés, à condition de se saisir rapidement des outils amortisseurs de la crise.

Par ailleurs, afin de faciliter les reconversions professionnelles dans un même bassin de vie et d'anticiper les mutations économiques, nous avons coconstruit avec les partenaires sociaux le dispositif « Transitions collectives », que nous avons lancé officiellement la semaine dernière. Il vise à répondre au caractère très hétérogène de la crise, qui frappe les secteurs de manière différenciée : sur un même territoire, des entreprises souffrent, tandis que d'autres peinent à recruter. Concrètement, « Transitions collectives » consiste à prendre en charge tout ou partie de la rémunération et de la formation des salariés dont l'emploi est menacé pour qu'ils se reconvertissent dans des métiers porteurs présents sur le même territoire. « Transitions collectives » est aussi un outil de dialogue social au sein des entreprises, puisqu'un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, qui remplace la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, est nécessaire pour en bénéficier. Il doit permettre d'associer les partenaires sociaux au diagnostic sur la situation de l'entreprise et de s'entendre sur l'accompagnement des salariés, en amont des procédures de restructuration. L'employeur peut ainsi anticiper les mutations économiques en accompagnant les salariés dans une transition douce et choisie vers un nouveau métier. Quant aux salariés, ils peuvent ainsi rester maîtres de leur destin professionnel et développer de nouvelles perspectives professionnelles dans leur bassin de vie. Je compte donc sur vous, là encore, pour faire connaître « Transitions collectives » aux entreprises et aux salariés dans vos circonscriptions.

J'en viens au Brexit, madame la présidente. Les services sont bien évidemment vigilants quant au respect des droits des travailleurs, pour faire en sorte que la transition s'opère le mieux possible. L'accord garantit un principe de concurrence équitable, enjeu fondamental pour la France et l'ensemble des Européens. Le Royaume-Uni s'est notamment engagé à ne pas faire de dumping social. Les Britanniques devront préserver les niveaux actuels en matière de droit du travail et de protection sociale et ne pourront pas modifier ce cadre d'une manière qui affecte leurs échanges avec l'Union européenne. Par ailleurs, les dispositions prévues par cet accord assurent une continuité dans la prise en compte des périodes d'emploi accomplies au Royaume-Uni. Toute personne qui s'installera et travaillera de nouveau en France pourra voir prise en compte sa période d'activité au Royaume-Uni en cas de chômage. La France a également choisi de maintenir le régime du détachement avec le Royaume-Uni, notamment au regard des flux de travailleurs détachés dans les deux pays. Toutefois, cette option reste révoquant. La France l'a fait savoir aux autorités britanniques. Nous restons très attentifs au respect des règles liées au détachement et nous pourrions réexaminer notre position au regard du respect de ces règles et des éventuelles évolutions de la législation européenne.

Mesdames et messieurs les députés, vous l'aurez compris, nous faisons tout pour sécuriser les parcours professionnels des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés. L'agenda social, le plan « 1 jeune, 1 solution » et les dispositifs d'accompagnement des mutations économiques visent tous à favoriser une insertion ou une transition professionnelle réussie et à lutter contre la précarité. Au-delà, il est indispensable que nous engagions collectivement une réflexion sur la sortie de crise. Grâce à la progression de notre stratégie vaccinale, je pense qu'il est raisonnable de commencer à lancer le chantier de

l'accompagnement qui sera nécessaire pour cette sortie. Tel sera l'un des objets de la conférence du dialogue social que mènera le Premier ministre en mars.

Par ailleurs, je serai de retour devant vous le 23 mars prochain, dans le cadre d'une audition conjointe avec la commission des affaires européennes, pour faire un tour d'horizon des sujets intéressants le ministère du travail dans la perspective de la présidence française de l'Union européenne.

M. Didier Baichère. Même si les chiffres du chômage pour le quatrième trimestre 2020 montrent une baisse de 2,7 % pour la catégorie A, l'augmentation du chômage pour cette même catégorie pour l'ensemble de l'année est de 8 %. La réaction de Pôle emploi pour assurer un accompagnement renforcé a été immédiate, avec un plan de recrutement de 2 800 conseillers supplémentaires, dont 1 300 pour accompagner plus particulièrement les jeunes. Grâce au dispositif d'activité partielle en fin d'année 2020, 2 400 000 salariés ont été protégés du chômage. Le bouclier anti-licenciements fonctionne, alors que la crise du covid-19 est aiguë.

C'est dans cet objectif qu'a été coconstruit, avec les partenaires sociaux, le nouveau dispositif « Transitions collectives », qui constitue une avancée sociale majeure et un acte de responsabilité pour toutes les entreprises qui font face à un retournement de leur marché traditionnel affectant les compétences de leurs salariés.

La crise a également touché l'organisation du travail, avec un déploiement massif du télétravail, sous l'impulsion du Gouvernement. Il est devenu indispensable pour lutter contre la propagation du virus. Les services de santé au travail devraient jouer un rôle majeur dans ces changements organisationnels ; la nouvelle proposition de loi sera l'occasion de renforcer la prévention en santé du travail et de mieux encadrer leur champ d'intervention.

Enfin – vous aviez pris cet engagement –, il faudra que tout soit mis en œuvre pour que la nouvelle génération ne soit pas sacrifiée à cause du covid-19, et que la jeunesse réussisse son intégration sur le marché du travail. Telle est l'ambition du plan « 1 jeune, 1 solution », qui accorde 7 milliards d'euros de soutien direct aux entreprises et aux jeunes. Saluons la réussite de ce plan avec, par exemple, le record de 500 000 apprentis en 2020. Soulignons aussi le lancement, en septembre 2020, de l'obligation de formation pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans. Il s'agit d'un outil indispensable pour ramener les décrocheurs dans un dispositif d'insertion positif. Restons néanmoins vigilants sur sa montée en charge. Enfin, la garantie jeunes, dont le nombre de places va être doublé cette année, permet aux jeunes de construire leur parcours vers l'emploi en étant accompagnés et soutenus financièrement. La réflexion que vous avez engagée pour la rendre universelle nous semble pertinente. Il s'agit d'un investissement de tout un pays pour permettre concrètement l'émancipation par le travail. Vous avez le soutien des députés de La République en Marche.

M. Stéphane Viry. Pour le groupe Les Républicains, la question de l'emploi est la priorité absolue. La lutte contre la pauvreté repose sur l'activité, sur le travail et sur la rémunération qui l'accompagne. C'est la base de tout ! Madame la ministre, il va de soi que votre audition, aujourd'hui, est importante, parce que vous avez émis le souhait de transcender les clivages politiques. Naturellement, sur un tel sujet, nous y consentons. Toutefois, cela n'interdit pas le débat politique et le télescopage institutionnel entre le pouvoir législatif et l'exécutif.

Soutenir l'emploi existant, pour les travailleurs indépendants comme pour les salariés, soutenir les demandeurs d'emploi et œuvrer pour le retour et l'accès à l'emploi sont les trois piliers pour lesquels nous devons apporter des idées neuves.

S'agissant du premier pilier, vous avez pris la décision opportune de maintenir 84 % du salaire *via* l'activité partielle pour les travailleurs salariés en CDI. Qu'en est-il des autres travailleurs, ceux qui ne sont pas salariés, les travailleurs indépendants, les entrepreneurs et les artisans, qui sont actuellement dépourvus de rémunération ou qui ne peuvent se verser une rémunération qu'à la condition d'emprunter *via* un prêt garanti par l'État (PGE), c'est-à-dire de créer de la dette pour leur structure d'activité ? Voilà l'angle mort ! Je souhaiterais que votre gouvernement avance sur ce sujet.

Je m'interroge également sur les travailleurs en emploi discontinu : les intermittents ou les contrats courts, notamment les emplois saisonniers directs et indirects du tourisme ou de la montagne, les intermittents de l'événementiel, par exemple les traiteurs. Ils connaissent de grandes difficultés ; certains sont en fin de droits et rencontrent des impasses, notamment des problèmes d'éligibilité. Je souhaiterais que votre politique publique puisse avancer.

Enfin, concernant l'accès à l'emploi, nous partageons la volonté d'encourager l'insertion par l'activité économique (IAE). Si nous avons collectivement progressé, le moment est venu d'ouvrir un cycle complémentaire, pour créer un lien nouveau entre les sorties de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et l'emploi en entreprise. Le code du travail reste un peu maigre sur ce sujet et le taux d'échec est important, ce qui est contraire à la politique d'insertion.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Madame la ministre, je vous remercie, au nom du groupe Mouvement Démocrate (MoDem) et Démocrates apparentés, pour votre présence parmi nous aujourd'hui et pour la présentation de votre feuille de route, dans le contexte économique difficile que nous traversons. J'ai pris bonne note d'informations porteuses d'espoir et je vous remercie d'avoir porté ces éléments à notre connaissance. Je souhaite vous interroger sur deux sujets majeurs de préoccupation.

Le premier sujet concerne les nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence, à la suite de l'invalidation par le Conseil d'État, en novembre, des modalités qui avaient été envisagées. Quelles sont les pistes retenues pour un chômage protecteur, dans un contexte de crise qui se prolonge ? Je salue tous les efforts réalisés vis-à-vis de la jeunesse, néanmoins je persiste à penser que, d'ici la fin de la législature, nous avons l'obligation de remettre le chantier du revenu universel d'activité (RUA) sur la table, dans la mesure où il permet un accès plus direct aux minima sociaux et à l'automatisme des droits. Son ouverture aux jeunes mérite aussi d'être envisagée, dans le sens de la proposition de résolution que nous avons adoptée sur un revenu universel appelé socle citoyen. Même si nous parvenons peu à peu à combler les trous de la raquette, il conviendrait de remettre ces chantiers sur la table.

Le second sujet porte sur l'apprentissage. Le taux de bénéficiaires de niveau bac et infra bac s'élève à seulement 42 % des 495 000 contrats signés. Comment faire pour que l'apprentissage bénéficie prioritairement aux jeunes de ces niveaux ?

Mme Annie Chapelier. Au nom du groupe Agir ensemble, je vous remercie, madame la ministre, de consacrer votre temps à cette présentation qui, si elle n'est pas exhaustive, nous montre l'ampleur de la tâche que vous incarnez.

Ma première question concerne le plan « 1 jeune, 1 solution ». Les aides proposées sont réservées aux entreprises, excluant ainsi les collectivités. Envisagez-vous d'élargir ce dispositif aux collectivités, qui représentent un secteur de recrutement important ? Elles répondent en effet aux difficultés d'insertion professionnelle de nos jeunes en leur offrant la possibilité d'être immédiatement employables et ainsi d'obtenir une qualification et un statut social.

Ma deuxième question concerne le dispositif « Transitions collectives ». Dans ma circonscription, l'établissement public de coopération intercommunale de l'agglomération d'Alès y est éligible, et l'agence de développement Myriapolis présente déjà le même type de dispositif. Je vous remercie pour le soutien financier que vous allez leur assurer – cela renforcera certainement le dynamisme de ces structures –, cependant, je regrette que le problème de la reconversion ne soit vu que sous l'angle de la formation. Bien au contraire, trop de personnes sont parfois surqualifiées – le terme n'est pas trop fort – par rapport aux besoins de personnel et d'emploi que nous rencontrons dans le pays. Nous ne manquons pas de personnes formées, mais d'une reconnaissance financière et sociale de ces métiers qui connaissent des tensions de recrutement. Le manque de considération et donc de rémunération est la source des problèmes récurrents de recrutement.

J'en viens à un autre point crucial : nous délaissions nos savoir-faire acquis sur le terrain au profit de contrats moins coûteux, en particulier l'intérim, des contrats à la semaine ou au mois. Ce choix de société empêche de développer des emplois qualifiés et nous fait perdre nos savoir-faire. Il nous faut réfléchir sur le temps long et permettre à ces métiers en tension de retrouver leur pleine reconnaissance. Stimuler l'intérêt pour ces métiers moins qualifiés est un enjeu crucial. Pourriez-vous m'éclairer sur les travaux menés par le Gouvernement pour une revalorisation de tous ces métiers à moyenne qualification ?

Mme Valérie Six. Le 23 juin 2016, les Britanniques ont voté pour la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, actant ainsi le départ d'un partenaire incontournable de notre destin commun. Le groupe UDI et Indépendants ne peut que regretter cet événement, matérialisé par l'accord commercial négocié le 24 décembre 2020.

Les premières conséquences du Brexit ne se feront pas attendre. Il nous faut porter une attention particulière à nos quelque 300 000 compatriotes qui vivent actuellement au Royaume-Uni. S'il semble clair que l'ensemble des droits acquis avant et pendant la période transitoire continueront à s'appliquer, nous nous interrogeons sur les modifications qui pourraient intervenir en matière de droit de séjour et d'autorisation de travail. Cette situation est d'autant plus préoccupante que ceux de nos compatriotes qui peuvent justifier leur présence sur le sol britannique par l'occupation d'un emploi ne le pourront peut-être plus à l'avenir, compte tenu de la dégradation de la situation de l'emploi sur fond de crise sanitaire. Le prix du visa et les démarches administratives supplémentaires vont considérablement restreindre les marges de manœuvre des Français désireux de se rendre au Royaume-Uni pour y travailler. Madame la ministre, comment construire les conditions d'une confiance retrouvée avec le Royaume-Uni pour protéger nos travailleurs français outre-Manche ?

Enfin, quant au marché du travail français, quels sont les effets du Brexit prévus par vos services, notamment pour les filières de la pêche, de l'automobile et de l'agroalimentaire ?

M. Adrien Quatennens. La pandémie dure et l'onde de choc économique et sociale s'abat sur le pays. L'Observatoire français des conjonctures économiques prévoit une baisse de 790 000 emplois salariés pour 2021. Le taux de chômage devrait grimper à 10,6 % à la fin

de l'année 2021, soit 2,5 points de plus par rapport à la fin de l'année 2019. Non seulement les embauches ont baissé, à la fin de l'année 2020, du fait du reconfinement, mais cette baisse est plus forte pour les emplois de bonne qualité : moins 14 % pour les CDI et les CDD de plus d'un mois. Les licenciements et plans sociaux se multiplient. Nous en sommes à 83 400 emplois condamnés ou menacés depuis le premier confinement.

Avec les syndicats, le groupe de La France insoumise vous demande de renoncer à votre réforme de l'assurance chômage, qui durcit les conditions d'accès à l'indemnisation. Pourquoi ne le faites-vous pas, alors que le contexte plaide pour cet abandon ?

Pendant que les Français sont toujours plus nombreux à tomber dans la pauvreté, de grands groupes profitent opportunément de la crise sanitaire pour actionner leurs plans de licenciement ou de délocalisation. Nous sommes pour l'interdiction des licenciements pendant la pandémie, en particulier pour les entreprises qui bénéficient des aides de l'État. Qu'attendez-vous pour le faire ?

Il existe une fable selon laquelle les actionnaires, par le biais de la bourse, financeraient l'économie. En réalité, ils ponctionnent beaucoup plus de richesses sur les fruits du travail qu'ils n'en apportent. En 2019, pour 1,3 milliard de financements nouveaux, ils recevaient une rémunération de 35 milliards d'euros. De plus, ce sont les catégories sociales les plus favorisées qui perçoivent ces dividendes. Nous sommes favorables à la généralisation du gel des dividendes pendant la pandémie. Pourquoi ne pas le faire ?

Enfin, madame la ministre, ce sont les jeunes qui payent le plus lourd tribut à la pandémie. Avant la crise de la covid-19, un jeune sur cinq se trouvait déjà sous le seuil de pauvreté. Souvent, les étudiants doivent travailler pour financer leurs études et les frais associés. Depuis le début de cette pandémie, un jeune sur six a perdu son emploi. Ce week-end encore, en participant avec les Insoumis, à Lille, à une distribution de produits alimentaires et d'hygiène pour les étudiants, j'ai pu être témoin de situations de pauvreté qui déshonorent la France. Nos étudiants en logistique, en comptabilité, en sciences, étaient là ; ils avaient faim. L'avenir du pays a faim, madame la ministre !

En conclusion, parce que vous n'êtes pas en mesure de leur garantir un emploi, et parce que nous ne pouvons pas nous résoudre à voir la jeunesse du pays condamnée à grossir les files d'attente des banques alimentaires, votre gouvernement doit étendre le RSA aux jeunes de moins de 25 ans. C'est une urgence sociale. Qu'attendez-vous ?

M. Pierre Dharréville. Les conséquences de la crise sur le long terme nous inquiètent. La baisse de 11 % du produit intérieur brut en 2020 et le rebond moins haut qu'escompté en 2021 risquent d'avoir des conséquences graves. Le groupe de la Gauche démocrate et républicaine craint que le plan de relance de 100 milliards d'euros ne soit désormais sous-calibré au regard des difficultés au-devant desquelles nous allons, notamment sur les volets de l'emploi et de la formation. La puissance publique doit pouvoir jouer tout son rôle pour orienter les activités économiques, créer des emplois dans les secteurs utiles socialement et encourager la transition écologique. Ce plan ne peut se résumer à du saupoudrage. De quels moyens disposez-vous pour qu'il en soit ainsi ? Envisagez-vous de redimensionner le plan de relance concernant le volet de l'emploi et de la formation ? J'appelle votre attention sur l'insertion professionnelle des jeunes. Pour l'instant la garantie jeunes obéit à des critères restrictifs, ce qui constitue un sujet de préoccupation.

Concernant l'activité partielle, nous soulignons la nécessité d'agir véritablement pour un maintien de salaire. La période dure et les situations sont de plus en plus difficiles. Quant à la justification des plans sociaux, quels moyens vous donnez-vous pour contrôler que les entreprises qui touchent des aides publiques et qui versent des dividendes n'en profitent pas, par ailleurs, pour supprimer indûment des postes ? Un contrôle est nécessaire.

Enfin, concernant l'assurance chômage, 360 000 emplois ont été détruits en 2020 et 700 000 jeunes arrivent sur le marché du travail dans un contexte dégradé. Il est urgent de renforcer l'assurance chômage pour élargir les droits à l'indemnisation. Nous demandons que vous renonciez à la réforme qui avait été mise sur la table et qui avait été partiellement suspendue. Le 25 novembre dernier, le Conseil d'État a annulé des mesures qui allaient à l'encontre du principe d'égalité. Visiblement, le Gouvernement, pour l'instant, n'a pas renoncé. Il faut élargir et améliorer le niveau d'indemnisation, l'accès à l'indemnisation chômage dès deux mois de cotisation, le relèvement du taux de remplacement à 75 % du dernier salaire brut, la mise en place d'aides à la recherche d'emploi pour les jeunes diplômés, avec une indemnité forfaitaire de 800 euros pendant six mois.

Mme la ministre. L'obligation de formation des jeunes âgés de 16 à 18 ans est élaborée avec l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, à laquelle je veux rendre hommage. Intitulé « La Promo 16.18 », ce dispositif vise à accueillir 35 000 jeunes décrocheurs âgés de 16 à 18 ans en leur permettant, d'abord, de reprendre confiance en eux, de découvrir des métiers et de se remobiliser pour, le cas échéant, reprendre des études et pour se préparer à un emploi dans un nouveau secteur. J'ai rencontré à deux reprises des jeunes engagés dans ce processus. Il est frappant de voir le chemin encore à parcourir pour que nos jeunes soient bien informés sur les différents métiers. Par exemple, les métiers de l'industrie ou de l'artisanat sont mal connus, alors qu'ils peuvent tout à fait attirer des jeunes et offrir de très belles perspectives. Il est tout aussi frappant de constater à quel point il est important de permettre à ces jeunes qui rencontrent des difficultés de se retrouver entre eux. Ils peuvent ainsi reprendre confiance en eux-mêmes et donc rebondir. Je suivrai très attentivement l'application de ce programme, qui constitue l'une des facettes de l'obligation de formation que vous avez votée. Voilà qui me semble très prometteur, pour remettre en selle des jeunes en situation d'échec.

J'en viens aux chiffres du chômage. Je répondrai dans la foulée aux questions sur la réforme de l'assurance chômage. Les dispositifs d'urgence et l'activité partielle ont jusqu'à présent largement amorti et atténué l'impact de la crise sur l'emploi. Nous constatons, entre décembre 2019 et décembre 2020, une augmentation de 290 000 chômeurs de catégorie A. Certes, ce sont toujours 290 000 chômeurs de trop, mais l'augmentation s'élève à environ 8 %. En avril, nous avons atteint le chiffre de 1 100 000 demandeurs de catégorie A supplémentaires, soit une augmentation de 30 %. Par ailleurs, entre septembre 2008 et septembre 2009, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A s'élevait à 25 %. Évidemment, la crise est encore présente : nous devons être extrêmement vigilants et continuer à déployer des dispositifs pour protéger les emplois, comme l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée, et accompagner les salariés dans leur reconversion, et les jeunes prioritairement. Cependant, nous pouvons nous féliciter d'avoir pu atténuer l'impact de la crise sanitaire sur l'emploi.

Dans ce contexte, je considère que les deux objectifs de la réforme de l'assurance chômage restent pertinents. Le premier objectif est de lutter contre la précarité en dissuadant les entreprises de recourir de façon excessive à des contrats courts. Le système du bonus-malus doit répondre à cet objectif. Personne ne peut se satisfaire de la flambée de contrats

courts à laquelle nous assistons depuis dix ans. Les personnes qui enchaînent en temps normal des contrats courts sont particulièrement pénalisées par la crise. Les employés en CDI ou en CDD longs ont pu bénéficier de l'activité partielle, contrairement à tous ceux qui, en temps normal, sont présents de manière intermittente dans les entreprises, en intérim ou contrats courts. La mission qui sera confiée au député Mbaye et au sénateur Iacovelli consiste à trouver, avec chaque secteur utilisant très fortement des contrats courts, d'autres modes d'organisation, pour répondre aux exigences de flexibilité de ces secteurs tout en assurant plus de sécurité aux salariés. Dans l'immédiat, les salariés ont bénéficié de l'activité partielle.

Les indépendants, pour leur part, peuvent bénéficier du fonds de solidarité. L'activité partielle, ou chômage partiel, est une extension du chômage ; elle s'adresse donc à des personnes éligibles à l'assurance chômage. Nous pourrions ouvrir un débat pour savoir si les indépendants doivent y avoir accès, mais voilà qui constitue un autre sujet. Du reste, au cours de ce quinquennat, nous avons ouvert la possibilité aux indépendants inscrits à Pôle emploi qui souhaitent se reconvertir et s'orienter vers un statut de salarié de bénéficier, dans des conditions encadrées, de l'assurance chômage. Tous les échanges que j'ai eus avec les organisations qui les représentent montrent qu'ils ne souhaitent pas avoir un statut aligné sur celui des salariés. Être entrepreneur est un choix, être salarié un autre choix. Je ne dis pas que, pour les indépendants, toutes les situations ont été prises en compte, même si vous savez qu'Alain Griset les examine très attentivement. Toutefois, c'est bien le fonds de solidarité qu'ils doivent solliciter. Le premier objet de la réforme de l'assurance chômage est bien de lutter contre le recours excessif aux contrats courts et la précarité. La crise n'invalide pas cet objectif.

La crise n'invalide pas non plus le second objectif de cette réforme, qui est d'assurer plus d'équité entre les demandeurs d'emploi. Il est difficilement compréhensible que le montant de l'allocation chômage d'un salarié qui travaille à mi-temps, tous les jours, s'élève à la moitié de celle d'un salarié qui travaille à temps plein un jour sur deux. Tous deux ont travaillé le même nombre d'heures. Cette réforme du salaire journalier de référence (SJR) reste pertinente. Nous poursuivons les discussions avec les partenaires sociaux dans la perspective d'une réunion multilatérale d'ici à la fin du mois, afin d'atténuer les effets du calcul du SJR issu de la réforme de 2019. Le calcul actuel se fait en divisant le revenu perçu au cours d'une période par le nombre de jours travaillés. La réforme de ce calcul prévoyait de diviser le revenu par l'ensemble des jours travaillés et non travaillés. Cela atténue les effets entre les deux situations très différentes que j'évoquais. Cependant, cela peut aussi conduire à des allocations très basses. Pour corriger ce point, à la suite de nos échanges avec les partenaires sociaux, nous avons retenu comme principe de plafonner le nombre de jours non travaillés pris en compte dans le calcul du SJR. Nous devrions pouvoir trouver le bon équilibre entre un objectif d'équité et des allocations chômage qui ne soient pas trop basses.

Cela étant posé, il ne m'a pas échappé que la conjoncture et le marché du travail actuels ne sont pas ceux de 2019. J'ai proposé aux partenaires sociaux – point qui semble retenir leur attention – que les paramètres de calcul de l'assurance chômage, comme les périodes d'éligibilité ou de dégressivité, tiennent compte de la situation du marché de l'emploi. Nous échangeons sur cette base ; nous devrions pouvoir nous réunir d'ici la fin du mois pour finaliser une proposition sur cette réforme de l'assurance chômage.

J'en reviens aux salariés qui, en temps normal, enchaînaient des contrats saisonniers ou des contrats courts et des périodes de chômage. Dans le contexte très particulier que nous connaissons, beaucoup d'entre eux n'ont pas eu une saison suffisamment longue ou n'ont obtenu aucun contrat court, comme ils en avaient l'habitude. Il existe deux réponses à cela. La

meilleure façon de protéger les saisonniers dans les stations de montagne est de les embaucher et de les placer en activité partielle. Certains pensent que j'ai perdu le nord ; je vous confirme que non ! J'invite les employeurs des stations de montagne à embaucher les saisonniers, comme cela était prévu dans leur contrat de travail, ou ceux qui avaient reçu une promesse d'embauche, pour pouvoir les placer ensuite en activité partielle prise en charge à 100 %. En effet, il existe, pour les contrats saisonniers, un principe de renouvellement d'année en année. Cela peut paraître baroque, mais il s'agit de la meilleure manière de protéger ces salariés pour lesquels, par exemple, la saison d'hiver à la montagne est fondamentale. Ainsi, les employeurs évitent que leurs salariés ne se retrouvent en fin de droits.

En 2019, 60 000 saisonniers ont été embauchés pour la période de Noël ; cette année, 30 000 d'entre eux ont pu être embauchés. Notre appel a donc été entendu par les employeurs, certes de façon contrastée selon les secteurs. Je voudrais rendre hommage au secteur des remontées mécaniques, qui a embauché 95 % de ses saisonniers. J'ai eu l'occasion d'appeler à nouveau les employeurs à embaucher tous ceux qui avaient reçu des promesses d'embauche pour les vacances de février puisque, habituellement, 120 000 saisonniers sont alors recrutés.

Pour les salariés et les demandeurs d'emploi qui enchaînaient jusqu'à présent des contrats courts, nous avons créé une aide exceptionnelle. Elle garantit un revenu de 900 euros sur les mois de novembre, décembre, janvier et février à tous ceux qui ont travaillé plus de 60 % du temps en 2019, mais qui n'ont pas pu renouveler leurs droits au cours de l'année 2020. Nous pourrions débattre pour savoir si cette somme est suffisante ; certains l'affirment. L'allocation médiane s'élève à 1 000 euros pour des salariés ayant travaillé et cotisé de nombreuses années. C'est une question d'équité. La mise en place de cet accompagnement a pris du temps, la mesure ayant été annoncée fin novembre et les versements des deux premiers mois ayant eu lieu vendredi dernier pour de très nombreux demandeurs d'emploi. Malheureusement, pour un certain nombre d'entre eux, Pôle emploi ne disposait pas de l'ensemble des éléments nécessaires dans son système d'information. Ils sont en train d'être recontactés afin de vérifier s'ils peuvent être éligibles à cette aide.

Les SIAE sont très importantes. Nous avons absolument besoin de structures adaptées pour les personnes qui ne pourraient pas travailler dans des entreprises classiques. Des améliorations ont été apportées au fonctionnement des contrats de travail de l'IAE, et je suis ouverte à toute proposition en faveur de ce secteur. Nous avons prévu de réaliser d'importants investissements dans ce domaine : notre ambition est d'ouvrir 60 000 places supplémentaires en 2021, ce qui représente une marche considérable. Par ailleurs, au travers du fonds départemental d'insertion, nous soutenons les investissements et le développement des structures de l'IAE. Nous menons aussi une réflexion sur les achats inclusifs ; en effet, pour créer des postes dans ces structures, il faut qu'elles puissent offrir du travail. Nous devons nous mobiliser pour permettre à des demandeurs d'emploi et des personnes éloignées de l'emploi de retrouver une activité.

J'en viens au RUA. Deux questions se posent. Premièrement, nous devons simplifier et harmoniser les règles. Le Premier ministre a demandé que les travaux sur le RUA se poursuivent. Deuxièmement, le volet insertion – cela ne vous surprendra pas – me tient particulièrement à cœur. Ouvrir les droits est une chose, une autre est de permettre aux personnes qui peuvent bénéficier par exemple du RSA de revenir dans l'emploi. Tel est le projet du service public de l'insertion et de l'emploi que nous portons avec Brigitte Klinkert. Ce volet me semble fondamental. Dans la même logique, je soutiens l'extension de la garantie jeunes plutôt que le principe d'un RSA jeunes. Nous devons d'abord à nos jeunes un accompagnement vers l'emploi, par la formation, par l'immersion en entreprise, par un

apprentissage sur des savoirs de base ou par un apprentissage au savoir-être. Nous leur devons d'abord cet accompagnement, et, par ailleurs, s'ils en ont besoin, un soutien financier. Ce point est fondamental. Ainsi, nous permettons aux jeunes de gagner leur autonomie. Je défends cette politique avec une grande détermination.

Concernant l'apprentissage, je vous confirme que la part des diplômés de niveau bac et infra-bac a baissé parmi les contrats d'apprentissage. Cela n'est pas lié à une baisse du nombre de contrats d'apprentissage à ces niveaux, heureusement, mais au fait que la dynamique a été plus forte d'abord pour les diplômés de niveau bac+2, qui représentent un tiers de l'augmentation nette des contrats, puis pour ceux de niveau bac+3 et plus. Voilà qui mérite notre attention. Il va nous falloir accompagner une rentrée de l'apprentissage en 2021 tout aussi positive que celle de 2020, et voir comment encourager encore plus les recrutements en contrats d'apprentissage pour les niveaux bac et infra-bac, notamment dans les métiers pour lesquels l'apprentissage est la seule voie d'accès. Je m'entretenais ce matin avec les branches du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) : pour ces métiers, nous devons faire plus, tout comme pour les métiers de l'artisanat. Je porterai une attention particulière à ces diplômés de niveau bac et infra-bac, voire bac+2. Il est crucial de montrer que l'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de diplômes.

J'ai entendu les interrogations concernant les entreprises qui distribuent des dividendes tout en procédant à des plans sociaux. J'ai les mêmes préoccupations que vous. De façon générale, pour toute entreprise qui effectue un plan social, le rôle de mon ministère est de s'assurer que les impacts sur l'emploi sont les plus faibles possible, que le dialogue social soit de qualité et que les entreprises s'emparent de tous les outils mis à leur disposition, à commencer par l'activité partielle de longue durée. Au cours des derniers mois, ces outils nous ont permis, si ce n'est d'éviter toute suppression d'emplois, au moins de limiter fortement les impacts de la crise.

Une entreprise qui bénéficie d'un PGE ne peut pas distribuer de dividendes. Ce sujet doit être abordé au cours des négociations d'un accord d'activité partielle de longue durée. Un tel accord ne vient pas de nulle part, il doit faire l'objet d'un accord majoritaire au sein de l'entreprise. Il revient aux salariés d'apprécier le bon équilibre entre la modération dans la distribution ou l'absence de distribution de dividendes et les efforts demandés aux salariés. Nous sommes évidemment très attentifs à ce que les efforts soient répartis de façon équitable entre les salariés, les dirigeants et les actionnaires, pour tous les projets de restructuration qui nous sont présentés.

Mme Mireille Robert. Les moins de 25 ans en situation de grande précarité ont plus que jamais besoin d'être soutenus. Pour faire face aux conséquences de la crise et accompagner les 750 000 jeunes arrivés sur le marché du travail, vous avez déclenché le plan « 1 jeune, 1 solution » et triplé les moyens financiers qui leur sont consacrés. Quant à la garantie jeunes, le nombre de bénéficiaires doublera en 2021, passant de 100 000 à au moins 200 000. Le rapport du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ) vous a été remis le 7 janvier dernier. Il propose de donner encore plus d'envergure à la garantie jeunes, en créant une garantie jeunes universelle, qui conjuguera une aide financière à un accompagnement personnalisé. Madame la ministre, pouvez-vous préciser les contours de ce dispositif, que vous préférez au RSA jeunes, et auquel vous êtes très attachée ?

M. Cyrille Isaac-Sibille. Je salue les efforts d'accompagnement auprès des entreprises, des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes de notre pays, accompagnement qui est exemplaire pour leur permettre de traverser la crise sanitaire et

économique. J'aimerais appeler votre attention sur les petits travailleurs dans le secteur de l'événementiel, les « extras », employés à l'aide de CDDU. Ils sont sans activité depuis onze mois, n'ont aucun revenu et n'ont pas droit à l'indemnisation au chômage partiel ou à l'année blanche des intermittents du spectacle. Que pourrions-nous faire pour eux ? Pourrions-nous, en urgence, pérenniser leurs droits au chômage au-delà du mois de mai ? D'ici quelques mois, ils n'auront plus de droits au chômage.

M. Marc Delatte. Que retiendrons-nous de la pandémie ? Évidemment, les drames qui ont endeuillé beaucoup de familles, la mobilisation des soignants, le choix éthique de l'État de sauver des vies, mais aussi la mise en lumière de l'apport essentiel du numérique, tant dans le domaine sanitaire et social que dans le domaine économique. Le télétravail est en cela l'un des outils d'une société en pleine mutation, qui témoigne de sa formidable capacité d'adaptation.

L'accélération de la politique de déploiement de la fibre optique par le Gouvernement, en lien avec les collectivités, aux confins des territoires – c'est le cas dans mon département de l'Aisne – fut un atout considérable. Parce que nécessité fait loi, le télétravail, là où il est possible, a connu un véritable essor lors des périodes de confinement. S'il a prouvé également son efficacité dans la réduction de la propagation du virus, nous observons une baisse significative de son recours au-delà des périodes de strictes restrictions. Des mesures d'accompagnement sanitaires, logistiques ou humaines ont été prises, notamment sous votre impulsion, dans un nécessaire équilibre entre télétravail et présentiel ; par ailleurs, la grande majorité des bénéficiaires expriment leur satisfaction dans leur vie professionnelle, mais aussi dans leur vie familiale, jusqu'à envisager un réel changement de vie allant dans le sens d'une revitalisation des territoires. Cela étant, la généralisation du télétravail rencontre encore un certain scepticisme. Comment, madame la ministre, dans vos rencontres avec le monde économique et les représentants des salariés, pensez-vous inscrire le télétravail dans les usages, par exemple dans un processus de contractualisation, dans les accords de branches, sans coercition pour autant, et quels objectifs vous fixez-vous en la matière ?

M. Bernard Perrut. Les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi pourront conserver une partie de leur bourse d'études pendant quatre mois. Vous avez limité cette aide, madame la ministre, aux jeunes de moins de 30 ans, titulaires en 2020 ou 2021 d'un diplôme de niveau bac+2 minimum. Combien d'ex-étudiants pourront bénéficier de cette aide ? Pensez-vous inclure les étudiants de l'année 2019-2020, qui rencontrent les mêmes problèmes que les étudiants des années 2020 et 2021 ? Allez-vous proposer d'autres mesures ? Dans les mois à venir, 700 000 jeunes arriveront sur le marché du travail ; beaucoup d'étudiants qui travaillaient ont perdu leur activité. Seriez-vous favorable à la création d'emplois par les collectivités locales et les administrations, qui seraient dédiés aux jeunes de 18 à 25 ans et pris en charge par l'État pendant un an, sur le modèle du chômage partiel – des « jobs d'État », en quelque sorte ?

Des métiers se sont retrouvés en première ligne depuis l'apparition de la pandémie : je pense aux aides à domicile, intervenants indispensables pour des milliers de Français. Les organismes spécialisés peinent à recruter, tant les contraintes sont pesantes pour un salaire qui reste faible. En collaboration avec votre collègue ministre de la santé, quelles dispositions pourriez-vous prendre pour améliorer leurs conditions de travail ? Comment rendre le métier plus attractif dans un contexte où ces acteurs sont essentiels pour un grand nombre de Français, sans autre solution que cette aide qui leur est apportée au quotidien ?

Mme Monique Limon. Cela fera bientôt un an que nous avons été touchés par la pandémie de la covid-19 et que nous vivons au quotidien avec ses répercussions dramatiques, sanitaires, économiques et sociales. Pour remédier à cette situation d'urgence, le Gouvernement a su prendre en responsabilité des décisions difficiles, dans le double but d'enrayer la propagation du virus sur notre territoire et de limiter les conséquences de cette pandémie à tous les niveaux. De nombreux secteurs économiques ont vu leur activité ralentir sensiblement, voire se mettre à l'arrêt total pour un certain nombre d'entre eux.

À titre d'exemple, les intermittents de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel (RHE) représentent des milliers de professionnels dans notre pays. Ils subissent cette crise économique de plein fouet. Également appelés « permittents » ou « extras », ces salariés ont pour habitude d'enchaîner les contrats courts et les périodes de chômage. Subissant la période d'inactivité, ils se retrouvent ainsi privés de leurs contrats de travail habituels. Ces personnels, habitués à cumuler les heures de travail et à enchaîner des contrats différents sont complètement déboussolés face à cette situation inédite. Lors de sa conférence de presse du 26 novembre 2020, le Premier ministre a annoncé une prime exceptionnelle de 900 euros par mois à destination de ces extras. Cette garantie de ressources permettra à quelques milliers d'extras du secteur de la RHE de mieux traverser la crise, dans l'attente d'une reprise d'activité de ce secteur, même si nous pouvons d'ores et déjà noter que cette décision ne répond pas à toutes les situations.

Madame la ministre, pour aller au-delà de l'aide ponctuelle que vous proposez, comment protéger davantage et de manière durable, au-delà de la crise de la covid-19, ces salariés au statut spécial, qui alternent sans discontinuer CDDU et périodes de chômage ?

M. Nicolas Turquois. Concernant les extras, il existe une confusion quant à leur profil. En province, des extras viennent donner un coup de main au restaurateur pour un mariage ou pour un repas de chasse, et le font de façon très ponctuelle. D'autres, par exemple en région parisienne, sont de vrais professionnels qui enchaînent parfois deux CDDU par jour, parce qu'ils ont un carnet d'adresses bien rempli. Ils travaillent dans la restauration, dans l'accueil ou dans la sécurité. Leur perte de revenus est très conséquente ! Une personne que j'ai rencontrée avait même dû quitter son logement parce qu'elle ne pouvait plus faire face à ses charges. Quand nous leur proposons 900 euros, au titre de « précaires », ils se sentent presque blessés par ce mot. Il s'agit d'un vrai choix de vie. Le fait qu'autant de députés interviennent sur ce sujet montre que la question recouvre une grande diversité de situations. Je comprends l'ampleur de la tâche à laquelle vous êtes confrontée, et je veux saluer le travail réalisé par votre ministère, mais il s'agit là d'une situation spécifique. Ces personnes ont fait un choix de vie, ce ne sont pas des précaires. Ils ont fait le choix d'enchaîner les contrats. Une réponse particulière est nécessaire. Leurs droits au chômage s'arrêtent souvent fin mai ou début juin. Nous demandons une réponse adaptée à leur situation.

M. Alain Ramadier. Dans la lignée de mes précédents collègues, j'interviendrai sur les professionnels embauchés en CDDU. Le Gouvernement a pris des mesures d'accompagnement complémentaires pour les saisonniers et les intermittents de la RHE, notamment l'octroi d'une aide mensuelle de 900 euros. Je salue cette mesure. Ces personnes souhaitent bénéficier d'un statut annexe, indépendant du régime général, qui leur permettrait de traverser cette période d'interruption de leur activité dans de meilleures conditions. Ils souhaiteraient une prolongation de leurs droits, comme les intermittents du spectacle, qui ont obtenu une année blanche. Comment le Gouvernement entend-il prendre en compte leur situation ?

Un nombre important de restaurateurs indique qu'il y aurait des retards dans les versements des indemnités de chômage partiel depuis le mois de décembre. Ils ne touchent rien. S'agit-il d'un afflux de dossiers, ou d'autre chose ? Les services sont difficilement joignables, notamment en raison du télétravail, mais voilà qui commence à peser sur la trésorerie des restaurateurs.

M. Thierry Michels. Concernant l'apprentissage comme levier pour l'inclusion sociale, en 2020, plus de 500 000 contrats d'apprentissage ont été signés, ce qui représente une hausse de 40 % par rapport à 2019 et constitue un record historique. Cette réponse de la majorité pour une inclusion sociale concrète et efficace n'est pas la seule, mais elle est importante. Comment cette politique se décline-t-elle territorialement et quelles bonnes pratiques avez-vous identifiées, afin de les généraliser ? Dans quelle mesure cette politique massive pour les jeunes peut-elle bénéficier à l'industrie ? Malgré les effets de la crise, l'industrie continue d'afficher de nombreux emplois à pourvoir. Or, l'augmentation du nombre d'apprentis est beaucoup plus faible dans l'industrie que dans le reste de l'économie. Il s'agit d'un frein significatif à la réindustrialisation du pays et aux opportunités offertes à nos jeunes. Quels leviers supplémentaires pourrions-nous utiliser pour renforcer le recours à l'apprentissage dans l'industrie ?

J'en viens à la politique de répartition de la valeur menée en temps de crise par votre ministère. Nous avons adapté beaucoup d'outils dans la loi de 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « PACTE », sur l'intéressement, sur la participation et sur la transparence dans les différences de rémunération. Il s'agit de mesures de justice sociale concrètes, loin des plafonnements contre-productifs proposés par certains. Pouvez-vous nous faire un point sur l'avancement des travaux conduits par votre ministère dans l'agenda social 2021, en particulier quant à la concertation avec les partenaires sociaux sur le sujet du partage de la valeur, menée actuellement sous votre égide ?

Mme Elsa Faucillon. Si nous sommes si nombreux à vous interroger sur la question des intermittents et intermittentes de l'emploi, c'est certainement parce que le fait qu'ils soient les grands oubliés des mesures d'urgence constitue une injustice, par-delà les clivages partisans qui nous animent souvent. Nous avons collectivement accordé une année blanche aux intermittents du spectacle. Cela était nécessaire. Pourquoi ne pas l'accorder aux autres salariés intermittents, alors qu'ils ne peuvent pas travailler ? Ils se ressentent comme des non-essentiels parmi les non-essentiels. Vous avez accordé, parce que cela est le fruit de cotisations, 84 % du salaire *via* le chômage partiel aux travailleurs en CDI. Ne pourrait-on pas indemniser les salariés intermittents de l'emploi grâce à une aide équivalente, comme le suggèrent des propositions de loi venant de parlementaires de votre majorité ? Toutefois, la majorité a refusé d'examiner la proposition de loi de Jean-François Mbaye. Complétée par des amendements venant de tous les bancs, celle-ci aurait pu constituer une solution.

Nous ne pouvons pas répondre à ces millions de salariés dont l'emploi est par nature intermittent, ou à ces millions de chômeurs incités depuis des décennies à accepter n'importe quel petit boulot à cause d'un déni de droit à l'assurance chômage. Nous courons le risque d'une détresse et d'une pauvreté encore plus grandes dans notre pays. Vous dites vouloir limiter les contrats courts. Cependant, nous devons aider ces personnes pour qui l'idée des contrats courts est la norme – et je ne parle pas de ceux qui subissent la précarité. Un guide-conférencier et une guide-conférencière ne seront jamais embauchés en CDI ; vous ne pouvez pas leur offrir cet horizon ! Si vous ne répondez pas par des mesures spécifiques, vous les plongez dans l'ubérisation, qui sera leur seul horizon.

Mme Catherine Fabre. Madame la ministre, je tiens d'abord à saluer le dispositif « Transitions collectives », innovation sociale particulièrement ambitieuse qui a recueilli l'accord de l'ensemble des partenaires sociaux – cela est assez rare pour être souligné – et qui sera particulièrement utile pour la sortie de crise et le redéploiement des compétences vers les secteurs d'avenir.

Cela étant dit, je vais maintenant vous interroger sur l'apprentissage. L'année 2020 confirme un envol historique. Nous avons dépassé la barre des 500 000 apprentis, ce qui représente une hausse de 40 % par rapport à l'année 2019, pour laquelle la hausse s'élevait déjà à 19 % par rapport à l'année précédente. Nous pouvons nous réjouir de ces résultats, quand nous savons que 84 % des apprentis trouvent un emploi dans les six mois qui suivent leur formation. Ces bons résultats témoignent aussi d'un changement de regard sur l'apprentissage, qui a trop souvent été sous-estimé par le passé. Peu de jeunes ont conscience des perspectives qu'offre l'apprentissage pour l'entrepreneuriat, dans la mesure où de très nombreux chefs d'entreprise prévoient de partir à la retraite dans les dix prochaines années et n'ont pas de repreneurs. Vous disiez vouloir faire plus pour les formations bac et infra-bac dans le bâtiment ou l'artisanat. Pensez-vous que ces perspectives de reprise d'entreprise peuvent être une piste de valorisation de ces diplômés ?

Nous devons aussi cette réussite au dispositif massif mis en place par votre ministère pour faire face à la crise, le plan « 1 jeune, 1 solution ». Nous avons avec raison introduit plus de souplesse face à la crise, en permettant aux jeunes de s'inscrire en apprentissage et de disposer de six mois au lieu de trois pour trouver une entreprise. Nous savons que, malgré ce délai supplémentaire, un certain nombre de jeunes ont tout de même du mal à trouver un employeur, notamment dans les secteurs les plus touchés. Quelles solutions envisagez-vous pour ces jeunes ? Peut-on massivement mobiliser les entreprises pour leur trouver des terrains d'apprentissage ? Peut-on imaginer des aménagements pour leur permettre de se former et de valider ainsi leur diplôme ?

M. Thibault Bazin. Madame la ministre, je souhaite vous questionner sur l'emploi dans les structures périscolaires. J'ai pu échanger récemment dans ma circonscription avec une équipe œuvrant dans une zone rurale, à Art-sur-Meurthe. Permettez-moi de relater leur constat et leur questionnement légitime. Depuis la transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences, il leur semble non seulement que la durée de ces contrats est inadaptée, mais aussi que les aides apportées désormais aux collectivités locales dans ce champ périscolaire par l'État ont beaucoup diminué et s'avèrent insuffisantes. Voilà qui inquiète les élus locaux. En effet, auparavant, pour un emploi de trente-cinq heures, les collectivités recevaient 70 % d'aides de l'État sur trois ans, alors que désormais, pour vingt heures, elles ne perçoivent que 35 % d'aides sur neuf mois. Cette réduction du temps est très préjudiciable, car elle pénalise la répartition du travail entre les salariés ; elle rend difficiles la formation pour les bénéficiaires et l'organisation annuelle pour ces structures. Des contrats de douze mois renouvelables seraient en effet plus adaptés que neuf mois. Madame la ministre, envisagez-vous de modifier ces contrats afin d'adapter l'offre aux besoins pour le bénéfice de tous, pour améliorer le parcours des personnes qui en bénéficient et pour mieux prendre en compte les besoins de ces structures périscolaires, notamment associatives ? Très concrètement, madame la ministre, allez-vous revoir la durée de ces contrats et allez-vous mieux soutenir les collectivités territoriales et leurs délégataires, dont les finances sont très contraintes actuellement ?

Mme Véronique Hammerer. Le dispositif « Transitions collectives » que vous avez coconstruit avec les partenaires sociaux dans le cadre du plan France Relance permet aux

employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et aux salariés d'être accompagnés pour se reconverter de manière sereine et préparée. Il vise à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire. Tout en sécurisant la rémunération des salariés pendant cette durée, il permet à ceux-ci d'accéder à une formation certifiante ou à une validation des acquis vers le métier porteur de leur choix, avant d'être recrutés dans une entreprise du territoire, sans passer forcément par une période de chômage.

Permettez-moi, madame la ministre, d'avoir une pensée particulière pour les métiers du service à la personne. En France, 20 % des postes sont vacants. Il paraît nécessaire de renforcer l'attractivité dans ce secteur. Nous avons l'ambition de former 270 000 personnes en cinq ans. Ce dispositif est tout à fait éloquent et en adéquation avec les besoins économiques ressentis. Comment comptez-vous assurer le caractère opérationnel de ce dispositif ? Sur quels acteurs comptez-vous vous appuyer ? Pouvez-vous nous détailler les conditions d'éligibilité ?

Mme Hélène Zannier. Lancé en juin 2020, le dispositif de prime encourageant l'embauche des moins de 26 ans a connu plus de 250 000 demandes. Voilà un franc succès ! Cependant, d'après les entrepreneurs, un certain engorgement a eu lieu. Des lenteurs d'accès aux aides se feraient sentir. Comment le ministère entend-il mieux gérer l'ensemble des demandes et surpasser ce petit blocage ? Quelle serait la montée en charge du plan pour l'année 2021 ?

Mme Stéphanie Atger. Vous avez annoncé que, au début du mois de février, près de 1 200 000 jeunes de moins de 26 ans avaient signé un contrat en CDD de plus de trois mois ou en CDI, soit un nombre équivalent à celui des années précédentes. Ce maintien des contrats malgré le contexte sanitaire et économique et l'engagement tant de l'État que des entreprises sont à saluer. La plateforme « 1 jeune, 1 solution » a ainsi permis de mettre en relation de nombreuses entreprises avec des jeunes professionnels à la recherche d'une première expérience. Auriez-vous des éléments plus spécifiques à nous transmettre concernant les jeunes de nos territoires ultramarins, dans la mesure où, dans ces territoires, les premiers emplois ont fortement pâti de la disparition des activités liées au tourisme ?

Mme Josiane Corneloup. Les PGE ont été mis en place en avril 2020 pour aider les entreprises lors du premier confinement en soutenant leur trésorerie. Je salue cette initiative qui, dans mon département de Saône-et-Loire, a profité à de très nombreuses entreprises. Aujourd'hui, ces PGE sont en passe d'être transformés en prêts bancaires classiques avec des conditions que les entreprises estiment désavantageuses au regard des taux pratiqués, puisqu'ils sont très supérieurs aux taux d'emprunt sur le marché national. Le coût de ces emprunts devra être supporté par les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises, déjà fragilisées. Je pense par exemple aux cafés, hôtels et restaurants. Ces entreprises et commerçants, comme beaucoup d'autres dans notre pays, concentreront leurs efforts sur le remboursement de leur PGE et de ses surcoûts, et auront de ce fait beaucoup de difficultés à embaucher et à investir. Par ailleurs les banques demandent dès aujourd'hui à l'entreprise de choisir son plan de remboursement, en un, deux, trois, quatre ou cinq ans. Cependant, si une entreprise choisit maintenant un plan de remboursement sur cinq ans, compte tenu de l'incertitude actuelle, et qu'elle souhaite finalement rembourser de manière anticipée son PGE, elle restera tout de même redevable de la garantie pour les cinq années. Il serait préférable que les entreprises puissent choisir le plan de remboursement à l'issue d'un délai de report de douze mois, soit en mars 2022. Si nous souhaitons que les entreprises, les

artisans et les commerçants soient un vrai levier pour l'emploi, il me semble important de lever ces difficultés.

Mme la ministre. Concernant la garantie jeunes universelle, il me semble très important de permettre à chaque jeune d'accéder à un emploi, en lui assurant un accompagnement tenant compte soit des difficultés d'accès à l'emploi, *via* Pôle emploi, soit des difficultés plus globales, *via* les missions locales, quand le jeune rencontre également, par exemple, des problèmes de santé ou de logement. Nous souhaitons qu'il puisse, de manière inconditionnelle, bénéficier d'un accompagnement tenant compte de l'ensemble de ses difficultés.

Différents dispositifs répondent à cet objectif : la garantie jeunes ; les PACEA, proposés par les missions locales, qui sont moins engageants et portent sur des parcours moins construits ; l'accompagnement intensif des jeunes par Pôle emploi ; enfin, l'accompagnement de l'APEC pour les jeunes diplômés. Des structures sont renforcées, comme l'EPIDE ou les écoles de la deuxième chance, qui peuvent aussi accueillir des jeunes en difficulté et ayant besoin de rebondir. Pour des jeunes qui ne sont pas forcément en situation d'accéder à l'apprentissage ou à une formation, nous avons créé des prépas formation et des prépas apprentissage.

Nous avons pour principe que les jeunes ne doivent pas renoncer à ces parcours à cause de difficultés financières. D'une part, nous avons revalorisé à 500 euros la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et, d'autre part, nous avons veillé à ce que, dans tous les dispositifs que je viens de mentionner, le jeune puisse bénéficier d'une rémunération jusqu'à 500 euros s'il en a besoin. Il s'agit plutôt d'un assemblage de dispositifs que d'une réponse universelle. Nous avons l'ambition de sécuriser le parcours du jeune : il doit bénéficier d'une période d'accompagnement et, le cas échéant, intégrer une formation ; s'il n'a pas trouvé un emploi à l'issue de sa formation, il doit pouvoir être pris en charge à nouveau. Nous devons ainsi reconfigurer l'ensemble des dispositifs, afin d'offrir aux jeunes un accompagnement sans couture, pour que tout jeune qui pousse la porte de la mission locale, de Pôle emploi ou de l'APEC soit accompagné jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Le COJ a pointé certaines limites de la garantie jeunes. Sa complexité administrative est importante. Nous gagnerions beaucoup à ce que les salariés des missions locales passent moins de temps à remplir des formulaires et se consacrent davantage à l'accompagnement des jeunes. Notre objectif est de proposer une réponse simple au jeune, qui a le droit d'être accompagné jusqu'à ce qu'il accède à l'emploi. Voilà le vrai objectif de la garantie jeunes universelle, sur laquelle nous sommes en train de travailler. Ce projet est important, pour donner de l'espoir à tous nos jeunes et leur assurer que nous ne les laissons pas tomber.

J'ai bien entendu les nombreuses questions sur les « extras », terme qui peut renvoyer à des profils différents, comme les professionnels de l'événementiel et les guides-conférenciers. Les contrats courts ont explosé au cours des dix dernières années. Je ne pense pas qu'il faille encourager ce modèle. Nous avons travaillé avec Pôle emploi pour examiner qui étaient les salariés qui, par le passé, enchaînaient des CDD courts et des périodes de chômage : nous nous sommes rendu compte que ce modèle de superflexibilité était en train de s'étendre à tous les secteurs. Cela constituerait une très mauvaise réponse que de conforter un modèle d'extrême précarité, même s'il n'est peut-être pas vécu comme tel par certains. Ce modèle fait école, ce n'est pas une bonne chose. Par ailleurs, le principe selon lequel une partie de ses revenus est tirée de son activité et est complétée par l'assurance chômage pose de vraies questions. Un extra m'expliquait qu'il faisait un boulot formidable, qu'il travaillait 1 000 heures par an, contre 1 607 heures pour un salarié classique, et qu'il

complétait sa rémunération par des allocations chômage. Voilà qui interroge ! Au lieu de conforter ce modèle, les salariés devraient pouvoir être sécurisés. Je ne vois pas pourquoi un salarié qui travaillerait, par exemple, toutes les fins de semaine ne pourrait pas être embauché en CDI avec un temps de travail annualisé. Un CDI présente beaucoup d'avantages ; encourageons plutôt ce modèle.

Nous avons bien conscience qu'il faut répondre à des difficultés immédiates, raison pour laquelle nous avons créé une aide assurant une rémunération de 900 euros. Voilà qui peut sembler en décalage par rapport au revenu antérieur de personnes qui avaient des allocations chômage plus élevées. Toutefois, l'allocation médiane à Pôle emploi s'élève à 1 000 euros. Des personnes qui travaillent toute leur vie et qui ont cotisé très longtemps ont droit à 1 000 euros. L'équité doit nous conduire à proportionner l'aide apportée aux salariés, qui, en temps normal, enchaînent sollicitations de l'assurance chômage et périodes d'activité, même si je suis bien consciente qu'ils sont en difficulté.

Certes, les guides-conférenciers ne sont pas bien pris en compte. Pour être aidé, un salarié doit avoir travaillé 60 % du temps, ce qui me semble être une bonne mesure et le signe d'un modèle soutenable, un jour d'assurance chômage correspondant habituellement à un jour travaillé. Or les guides-conférenciers sont dans une situation totalement atypique. Avec Roselyne Bachelot, nous examinerons spécifiquement leur situation, puisqu'ils travaillent sans doute moins de 50 % du temps. Toutefois, travailler 50 % du temps et toucher le reste du temps une allocation chômage, voilà qui peut poser question aux salariés qui cotisent à l'assurance chômage et ne la sollicitent pas. Nous devons rester vigilants. La mission confiée à Jean-François Mbaye et Xavier Iacovelli a pour but de répondre à des besoins spécifiques. Certes, les traiteurs peuvent travailler sur prestations, mais rien ne les empêche de créer des groupements d'employeurs et de prendre le risque d'embaucher un certain nombre de salariés en CDI, quitte à ce que tous les salariés ne soient pas couverts et que le CDI donne ensuite lieu à des heures supplémentaires. Je ne pense pas qu'il faille conforter un modèle qui est bousculé par la précarité et pose un vrai problème d'équité par rapport aux autres salariés. Vos collègues auront l'occasion de creuser ce sujet pour trouver le moyen de sécuriser ces salariés.

Le développement du télétravail a heureusement permis la continuité de l'activité économique. Au cours du premier confinement, nous sommes allés très loin, en recommandant aux salariés de rester chez eux et de travailler dans la mesure du possible à distance. Au cours du deuxième confinement, souhaitant préserver l'activité économique et donc les emplois, nous avons établi la règle selon laquelle il fallait télétravailler dès lors que l'activité était réellement réalisable à distance. Nous connaissons actuellement un essoufflement du télétravail, mais je mesure pleinement à quel point il est difficile pour un salarié en télétravail depuis des mois de ne pas voir ses collègues, de ne pas échanger, de ne pas vivre des moments de convivialité.

Le télétravail reste cependant un levier très important pour réduire les interactions sociales. Les partenaires sociaux se sont projetés dans le télétravail comme pratique pérenne dans l'ANI qu'ils ont signé. Le Gouvernement souhaite aussi réfléchir à la façon dont il pourra encourager le recours au télétravail, parce qu'il est le facteur d'un aménagement plus équilibré de notre territoire. Il constitue un excellent contrepois à la tendance à la concentration de tous les emplois dans les métropoles. Souvent, le conjoint ne peut pas trouver un emploi dans une ville moyenne. Le télétravail est très positif : la fatigue des salariés et les émissions de gaz à effet de serre sont ainsi réduites, et l'aménagement du territoire amélioré. Nous souhaitons accompagner cet essor du télétravail, en lien avec les collectivités.

Concernant les étudiants, les ex-boursiers de l'année 2019-2020 peuvent dès maintenant solliciter une aide auprès de Pôle emploi. Ainsi, 70 % du montant de la bourse est maintenu, auquel s'ajoutent 100 euros s'il vit dans un logement autonome. Nous serons amenés à réfléchir à la suite qui sera donnée à ce dispositif pour les futurs diplômés, en espérant que, d'ici là, la situation sanitaire sera rétablie. C'est pour les 700 000 jeunes qui sont arrivés sur le marché du travail en septembre que nous avons mis en place le plan « 1 jeune, 1 solution ». Celui-ci a porté ses fruits puisque 1 200 000 jeunes de moins de 26 ans ont été embauchés en CDI ou en CDD de plus de trois mois entre août et décembre 2020, donc autant qu'en 2018 et en 2019. Cela montre que les aides à l'embauche, à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation fonctionnent. Nous pouvons tous nous en réjouir. Les jeunes entrés en apprentissage dans cette période si compliquée sécurisent la préparation d'un métier pour lequel les recrutements existent, ce avec une rémunération, ce qui est extrêmement rassurant.

La question de l'attractivité d'un certain nombre de métiers, notamment ceux de l'aide à domicile, est un sujet fondamental. Nous avons confié une mission à M. Laforcade pour fluidifier les parcours de formation vers ces métiers. Dans le cadre de nos réflexions sur les travailleurs de la deuxième ligne, nous aborderons la nécessaire revalorisation de ces métiers. Les besoins sont considérables et nous devons rendre ces métiers attractifs. Cela passe notamment par une meilleure image de ces métiers et des parcours de carrière, comme le souligne le rapport de Myriam El Khomri. Ce rapport pointe aussi le besoin d'une plus grande sécurité. Ces métiers sont souvent à temps partiel subi et les frais de déplacement sont mal pris en compte. Les enjeux portent sur la rémunération, l'accès à la formation et le parcours professionnel.

Je n'ai pas connaissance de retards dans les versements de l'activité partielle. Je suis très vigilante. *A contrario*, nous avons mis un certain temps pour instaurer les aides à l'embauche des jeunes et les aides à l'apprentissage. Ces dispositifs ont été créés en urgence et le système d'information a commencé à fonctionner début octobre ; victimes de notre succès, nous avons connu un afflux de dossiers, mais je ne souhaite pas que les potentiels bénéficiaires de cette prime soient eux-mêmes victimes. Nous avons tout fait pour accélérer le paiement des aides à l'embauche et à l'alternance. Les délais de paiement de l'activité partielle s'élèvent à neuf jours en moyenne, comme pour le premier confinement. Toute difficulté particulière doit absolument être signalée à nos services. Je reste très vigilante sur ce point.

Concernant l'apprentissage, nous pouvons nous féliciter que sa croissance soit très également répartie sur tout le territoire : toutes les régions progressent de la même façon. Les secteurs traditionnels de l'artisanat, du BTP et de l'industrie ont enregistré une légère progression de leur nombre d'apprentis, tandis que le commerce et les services ont tiré la croissance de l'apprentissage vers le haut. Ma vigilance porte sur les niveaux bac et infra-bac, mais aussi sur l'artisanat et sur les métiers traditionnels. Quand je suis arrivée à la tête de mon ministère, les prévisions sur l'apprentissage en général, et dans l'industrie en particulier, étaient très noires. Nous avons pu stabiliser le nombre de contrats d'apprentissage. Nous allons examiner avec l'industrie comment développer les contrats d'apprentissage pour la prochaine rentrée, parce que nous manquons de candidats pour tous les métiers industriels, qu'il s'agisse des traditionnels soudeurs ou des chaudronniers. Peut-être faudra-t-il modifier les noms de ces métiers : personne n'imagine que les chaudronniers finalisent les ailes de nos avions ! Par ailleurs, les besoins sont immenses pour tous les nouveaux métiers liés à la digitalisation de l'industrie. Nous mènerons ce travail avec les différentes branches de l'industrie.

J'en viens au partage de la valeur. Nous avons ouvert ce chantier avec les partenaires sociaux. Nous leur avons d'abord demandé des propositions. Nous ne sommes pas déçus, puisque cent vingt propositions ont été transmises par les huit organisations syndicales ; elles ne sont pas toutes convergentes, ce qui ne vous surprendra pas. Nous avons élaboré une synthèse et allons engager des concertations, conjointement avec le ministère de l'économie, pour trouver le meilleur équilibre possible. L'attente est très forte. Dans les réunions bilatérales que le Premier ministre a tenues ces derniers jours avec les différents partenaires sociaux, il a rappelé que ce sujet faisait partie de son discours de politique générale. Nous devons avancer.

Concernant la valorisation des métiers, je rejoins les propos de Catherine Fabre. Certains jeunes n'ont pas envie d'être salariés. Cependant, ils n'ont pas forcément à l'esprit que débiter dans l'artisanat comme salarié, puis créer son entreprise et demain être son propre patron, avec dix ou quinze salariés, est une voie tout à fait passionnante. Il va falloir assurer un grand nombre de reprises d'entreprises ; nous devons certainement prendre des mesures pour les faciliter et montrer à quel point ces métiers sont attractifs, y compris pour ceux qui n'ont pas envie de passer leur vie en tant que salarié. Ces métiers sont très mal connus et nous devons les valoriser.

Nous sommes très attentifs aux 30 000 jeunes sans contrat. Les situations sont diverses. Un certain nombre d'écoles ont soudainement proposé des formations supérieures en apprentissage, sans, peut-être, s'être donné les moyens pour que ces jeunes trouvent une entreprise. Des contrôles sont en cours, ils doivent faire l'objet d'un contradictoire. Environ 20 000 jeunes sont sans contrat au sein de parcours classiques. Je m'appête à signer une instruction destinée aux préfets, qui leur demande de travailler avec les régions, le monde économique et les collectivités, lesquels disposent d'aides pour embaucher des apprentis. Nous avons créé une prime de 3 000 euros. Les contrats d'apprentissage sont passés de 353 000 à 495 000 en entreprise. Je ne vais pas donner le chiffre pour les collectivités, mais ce n'est ni le même ordre de grandeur ni la même dynamique. Le Centre national de la fonction publique territoriale finance à 50 % l'accueil d'un apprenti, à quoi s'ajoute la prime de 3 000 euros. Les collectivités doivent donc se mobiliser pour accueillir ces jeunes sans contrat, puisqu'elles proposent des métiers très variés. Les préfets, en lien avec les CFA, seront chargés de démarcher activement les entreprises et les collectivités. Voilà qui est à notre portée : au regard des 500 000 jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage, nous devons absolument mobiliser toute notre énergie pour que ces 20 000 jeunes sans contrat trouvent une solution.

Monsieur Bazin, j'ai une bonne nouvelle ! De mauvaises informations circulent manifestement sur les PEC. Ils durent onze mois et sont renouvelables jusqu'à trente-six mois. Le taux de prise en charge dans les quartiers prioritaires de la ville et les zones de revitalisation rurale (ZRR)...

M. Thibault Bazin. Je parle bien du secteur rural, mais hors ZRR.

Mme la ministre. C'est dommage, parce qu'en ZRR, 24 000 PEC, pris en charge à 80 %, doivent être effectués en 2021. Mesdames et messieurs, n'hésitez pas à solliciter toutes les structures aptes à accueillir des PEC en ZRR. Pour les PEC jeunes, l'aide s'élève à 65 %. Nous resterons très attentifs à l'équilibre du déploiement sur le territoire de ces PEC et CIE. Nous retravaillons la fiche de présentation de ce que sont un PEC et un CIE, car de mauvaises informations circulent sur le fait qu'ils seraient très courts et non renouvelables. Ce n'est pas le cas. Nous vous transmettrons rapidement ces fiches.

Le principe du dispositif « Transitions collectives » est qu'il ne traite pas des situations à chaud, ce qui suppose de gérer de manière anticipée les emplois menacés. Les salariés peuvent être accompagnés pour se former à des métiers en tension dans le bassin d'emploi. Le caractère de métier en tension est validé par les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, structures paritaires qui étudient les enjeux de formation professionnelle. Nous avons sollicité les préfets à la fin de l'année dernière pour que ces métiers en tension soient identifiés. Nous travaillons pour le moment à l'échelle nationale, mais souhaitons affiner nos analyses au niveau des bassins d'emploi.

Dès lors qu'un salarié exerce un emploi menacé et veut s'orienter vers un emploi dans un secteur en tension dans le même bassin d'emploi, nous pouvons prendre en charge 100 % de la rémunération et de la formation du salarié pour les entreprises de moins de trois cents salariés, 75 % pour les entreprises de trois cents à mille salariés et 40 % pour les entreprises de plus de mille salariés. Le FNE-Formation est alors mobilisé. Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, appelées associations Transitions Pro, sont chargées de mettre en place le compte personnel de formation de transition et les reconversions individuelles des salariés, tandis que les OPCO sont chargés d'accompagner les entreprises, notamment pour les aider dans leur diagnostic. Nous allons également mobiliser les conseillers en évolution professionnelle pour aider les salariés dans ces parcours. Ce dispositif mobilise tout le monde, et l'enthousiasme est grand. J'ai réuni toutes les têtes de réseau récemment. Nous devons désormais passer aux actes et appliquer ce dispositif. Un exemple devrait se concrétiser rapidement en région parisienne ; il permettra à des femmes caissières ou agents de propreté de se former pendant dix-huit mois pour être recrutées comme aides-soignantes. Dans la période actuelle, voilà qui est positif.

Nous sommes en train de résoudre les problèmes de paiement des aides à l'embauche. Nous avons recruté deux cents personnes supplémentaires à l'Agence de services et de paiement, pour ne pas dépasser les délais normaux ; les aides à l'embauche sont payées à trimestre échu mais, pour l'instant, un certain retard à l'allumage a été constaté. Nous allons le rattraper.

Enfin, nous avons pour objectif de réaliser 22 % des contrats aidés, notamment des PEC, dans les outre-mer, avec une bonification des taux de prise en charge pouvant aller jusqu'à 80 %.

Mme la présidente Fadila Khattabi. Madame la ministre, je vous remercie pour toutes ces réponses claires et précises, sur ce sujet de l'emploi qui nous tient tant à cœur.

La séance est levée à dix-neuf heures dix.