

Mobilisation pour l'emploi

Mesures salariés - demandeurs d'emploi



**« Jeune, senior, demandeur d'emploi,
chef d'entreprise...**

Chacun peut bénéficier de **« mesures emploi »**,
ciblées et adaptées.

13 cas concrets permettent de présenter les
principales mesures.

Pour plus d'information :

www.nosemplois.gouv.fr



1 - Aide à l'embauche des stagiaires

> Quelle situation ?

Annabelle, 25 ans, a réalisé dans le cadre de ses études un stage en entreprise d'une durée de 6 mois entre janvier et juin 2009. Satisfaite de son expérience, **elle souhaiterait pouvoir intégrer l'entreprise, de préférence en CDI**. Son employeur est également satisfait du stage d'Annabelle mais hésite, compte tenu de la conjoncture, à s'engager sur un recrutement en CDI.

> Quels droits ?

Annabelle peut faire valoir auprès de son employeur les mesures dont ce dernier bénéficie, dans le cadre des mesures exceptionnelles mises en place par le Gouvernement, et favorisant l'embauche de jeunes.

Ainsi, **tout employeur qui embauche en CDI avant la fin du mois de septembre 2009** un ancien stagiaire de moins de 26 ans dont le stage a débuté entre le 1er mai 2008 et le 24 avril 2009, a droit à une **aide exceptionnelle de 3 000 euros**.

Pour en bénéficier, le stage doit être d'une durée supérieure à deux mois et l'embauche doit se faire en CDI pour une durée du travail supérieure à un mi-temps.

> Comment ça marche ?

Annabelle peut se renseigner et orienter son employeur à partir du site www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs.

La démarche est simple : l'employeur a juste à adresser sa demande de prime à l'aide d'un formulaire à l'agence de services et de paiement (ASP) dans les quatre mois qui suivent la date de conclusion du contrat de travail.

2 - Aides au contrat de professionnalisation



> Quelle situation ?

Kim, 19 ans, a obtenu son bac en 2008. Après une année passée à l'université, **elle souhaite réorienter son parcours dans le commerce.** Elle cherche à obtenir un BTS mais s'interroge sur la meilleure manière de l'obtenir : en école à temps plein ? et pourquoi pas en alternance ?

> Quels droits ?

Kim peut bénéficier d'un contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est **un contrat de travail d'une durée de 6 mois à 12 mois** (voire 24 mois si un accord de branche le prévoit) permettant d'**alterner périodes en entreprise et périodes en centre de formation.** Pendant deux ans, Kim alternera six semaines en entreprise et une semaine d'enseignement général, technologique et professionnel. Grâce à ce contrat, Kim bénéficie d'une formation et d'une expérience professionnelle lui permettant d'acquérir une qualification (BTS en l'occurrence) mais, au-delà, une véritable reconnaissance dans son nouveau métier.

Etant un salarié âgé de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, **Kim perçoit** une rémunération équivalente à **55% du SMIC la première année** soit 580 euros nets par mois et **80% la deuxième année** soit 840 euros nets par mois. Le salaire d'un jeune embauché en contrat de professionnalisation dans une entreprise de moins de 10 salariés est en outre **exonéré de cotisations sociales patronales** dans le cadre du dispositif Zéro charges. Tout employeur bénéficie pour une embauche en contrat de professionnalisation effectuée avant le 30 juin 2010 d'une prime de 1 000 euros, prime portée à 2 000 euros pour l'embauche de jeunes avec un niveau de qualification inférieur au baccalauréat.

> Comment ça marche ?

Pour accéder à un contrat de professionnalisation, Kim peut consulter les offres d'emploi en alternance mises à disposition par Pôle emploi et les sites propres au secteur qu'elle souhaite intégrer. Elle peut également se renseigner auprès des organismes de formation en alternance spécialisés. Plusieurs sites internet peuvent utilement aider Kim dans sa recherche :

www.orientation-formation.gouv.fr

www.ffp.org

www.misesurlavenir.com

www.contrat-pro.org

et les sites des fédérations professionnelles.

Objectif juin 2009 – juin 2010 : 170 000 contrats de professionnalisation jeunes.



3 - Contrat d'apprentissage

> Quelle situation ?

Jordan, 16 ans, vient d'obtenir son brevet des collèges. Il se sent prêt à entrer sur le marché du travail et s'orienter vers un métier de la restauration. Il est attiré par celui de charcutier traiteur. **Il souhaite se former au sein d'une entreprise à son futur métier.**

> Quels droits ?

Grâce au contrat d'apprentissage, Jordan peut se former à son futur métier de charcutier traiteur.

Le contrat d'apprentissage, d'une durée de 1 à 3 ans (variable en fonction du type de profession et de qualification préparée) permet d'alterner un enseignement général, théorique et pratique au centre de formation d'apprentis (CFA) et l'exercice du métier chez l'employeur avec lequel le contrat est signé. L'apprentissage, c'est pour Jordan la possibilité d'acquérir une qualification reconnue par un diplôme et de recevoir une formation encadrée en entreprise par un maître d'apprentissage expérimenté.

L'employeur de Jordan bénéficie d'aides substantielles : **exonération de cotisations sociales** pour les entreprises de moins de 11 salariés, **remboursement exceptionnel des cotisations** pour les embauches d'ici au 30 juin 2010 dans les entreprises de plus de 11 salariés, **prime de 1 000 euros** minimum versée par les conseils régionaux, **prime de 1 800 euros** en cas d'embauche d'apprentis supplémentaires dans les entreprises de moins de 50 salariés d'ici au 30 juin 2010, crédit d'impôt de 1 600 euros minimum.

Le salaire net de Jordan est donc équivalent au salaire brut. La rémunération en pourcentage du SMIC est calculée en fonction de l'âge et du parcours : ainsi **Jordan, ayant 16 ans, touche 334 euros par mois la première année et 495 euros par mois la deuxième année.** Ces revenus ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC lorsque l'apprenti est rattaché au foyer fiscal des parents.

> Comment ça marche ?

Jordan doit s'inscrire dans un centre de formation d'apprentis, et trouver une entreprise qui accepte de le recruter en contrat d'apprentissage. Pour trouver cette entreprise, il peut être aidé par Pôle emploi, par une mission locale ou encore par la chambre de commerce et d'industrie ou la chambre de métiers et de l'artisanat.

Objectif juin 2009 - juin 2010 : 320 000 apprentis.



4 - Cumul retraite/emplois

> Quelle situation ?

André, 63 ans, était technicien dans une petite société imprimant des papier-peints. Il **est à la retraite depuis mai et il perçoit une retraite à taux plein**. Mais **il souhaiterait reprendre une activité professionnelle** pour améliorer sa retraite et valoriser son expérience professionnelle.

> Quels droits ?

André peut cumuler intégralement sa retraite et ses revenus d'activité.

Depuis le 1er janvier 2009, le cumul d'un emploi et d'une retraite est permis sans restriction. Les plafonds applicables auparavant pour le régime général sont supprimés. Toutes les pensions des différents régimes (régime général ou complémentaire) sont donc versées et la condition de 6 mois de délai pour reprendre un emploi chez le même employeur ne s'applique plus.

Cela signifie qu'André peut tout à fait exercer une activité rémunérée à temps partiel ou à temps plein et continuer à toucher sa retraite. Il percevait avant sa retraite un salaire de 2500 euros ; **il reprend chez son employeur une activité à mi-temps rémunérée 1250 euros, qu'il peut cumuler avec sa retraite qui est de 1800 euros**. Il perçoit donc au total 3050 euros. En outre, il prend plaisir à compléter son activité par du tutorat en accompagnant quelques heures par semaine un jeune récemment recruté par l'entreprise afin de lui transmettre son expérience.

> Comment ça marche ?

André doit liquider l'ensemble de ses retraites de base et complémentaires afin d'avoir le droit de cumuler sans condition, revenu d'activité et retraite. Il doit préciser à sa caisse de retraite le nom et l'adresse de son employeur, et la date de la reprise d'activité.

5 - Contrat Accompagnement Formation



> Quelle situation ?

David, 23 ans, a obtenu en 2008 une licence de communication mais **rencontre des difficultés d'accès à un emploi stable**. Plusieurs entreprises qu'il a rencontrées ou contactées dans le cadre de sa recherche d'emploi sont en effet désireuses d'embaucher des jeunes ayant une plus grande expérience ou connaissance du multimédia et de compétences dans le domaine informatique/internet. Après avoir alterné stages et petits boulots, il souhaite donc acquérir des compétences complémentaires pour élargir sa recherche d'emploi et mieux répondre aux besoins des entreprises.

> Quels droits ?

David peut bénéficier d'un contrat d'accompagnement formation personnalisé. Ce contrat de formation s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans jusqu'à bac + 3 qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi (rupture de contrat en alternance, niveau de formation insuffisant pour s'insérer dans le marché du travail, diplômés dans un domaine ne correspondant pas ou plus aux secteurs porteurs du marché du travail). Il est proposé dans 15 domaines d'activité très différents (transport-logistique, BTP, commerce, l'information et communication, les services à la personne, les services aux collectivités...).

Ce contrat d'une durée pouvant aller de quelques semaines à plusieurs mois combine des actions de formation aux métiers porteurs (des actions de remise à niveau sur des savoirs de base sont également possibles), des périodes en entreprise ainsi que l'acquisition de techniques de recherche d'emploi adaptées au secteur concerné.

Pendant la durée du contrat, **David bénéficie du statut, de la protection sociale et la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle (pouvant aller jusqu'à 650 euros au plus par mois selon sa situation s'il n'est pas indemnisé par l'assurance chômage).**

> Comment ça marche ?

Pour l'aider à déterminer son projet professionnel et son éventuel besoin de formation, David s'adresse à Pôle emploi ou à la mission locale la plus proche de chez lui.

A l'issue de ce pré-diagnostic, David est orienté vers l'organisme de formation retenu qui construit avec lui son parcours de formation.

A l'issue de la formation, un bilan est organisé entre David, Pôle emploi ou la mission locale et l'organisme de formation. Ce dernier assure également un suivi avec David à 3 mois et à 6 mois après la fin du contrat.

Objectif 2009 – mars 2010 : 50 000 contrats d'accompagnement et de formation.

6 - Convention de reclassement personnalisé (CRP)



> Quelle situation ?

Anne-Marie, 48 ans, travaille dans une PME de transformation de saumon. L'entreprise faisant face à des difficultés économiques, Anne-Marie **vient d'être licenciée au mois de juin pour raison économique et est donc à la recherche d'un emploi.**

> Quels droits ?

Travaillant dans une entreprise de moins de 1000 salariés, Anne-Marie peut bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).

Grâce à la CRP, Anne-Marie bénéficie d'une formation lui permettant de se reconvertir dans un autre métier. Ainsi, Anne-Marie qui pensait depuis longtemps travailler pour les personnes âgées, poursuit une formation spécifique et obtient son Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS).

La CRP dure 12 mois. Pendant les huit premiers mois, Anne-Marie **perçoit chaque mois 80 % du salaire brut moyen qu'elle a perçu au cours des 12 mois précédant** la CRP (soit quasiment 100% du net), montant duquel sont déduites les cotisations retraites dues. Ainsi Anne-Marie qui touchait un salaire mensuel brut de 2000 euros, soit 1570 euros nets, touche chaque mois 1552 euros nets. **Du neuvième au douzième mois, Anne-Marie touche 70% de son salaire brut.**

Si Anne-Marie retrouve un emploi moins bien rémunéré, elle bénéficie en outre, **pendant 12 mois d'une allocation différentielle de reclassement.**

> Comment ça marche ?

Au moment du licenciement, l'employeur d'Anne-Marie lui propose d'adhérer à la CRP.

Anne-Marie dispose alors d'un délai de 21 jours pour l'accepter ou la refuser. Si elle refuse, elle bénéficie bien sûr des droits et indemnités normaux de tout demandeur d'emploi.

Si elle accepte, elle bénéficie dans les huit jours d'un entretien individuel de pré-bilan réalisé par un conseiller Pôle emploi pour l'examen de ses compétences professionnelles.

Pendant toute la durée de la CRP, un référent unique de Pôle emploi la suivra ensuite sur tout son parcours.

Objectif : 120 000 personnes bénéficiant de la CRP au cours de l'année 2009.



7 - Contrat de transition professionnelle (CTP)

> Quelle situation ?

Gérard, 40 ans, travaille chez un sous traitant automobile au Havre employant moins de 1000 salariés. L'entreprise faisant face à des difficultés économiques, Gérard **vient d'être licencié pour raison économique et est donc à la recherche d'un emploi.**

> Quels droits ?

Etant dans l'un des 21 bassins d'emploi couverts, Gérard peut bénéficier d'un contrat de transition professionnelle (CTP).

Grâce au CTP, Gérard décide de changer de secteur d'activité et de suivre une formation longue pour devenir installateur de panneaux photovoltaïques.

Le CTP est d'une durée de 12 mois. **Pendant ces douze mois, Gérard perçoit chaque mois 80 % du salaire brut moyen qu'il a perçu au cours des 12 derniers mois précédant le CTP (soit quasiment 100% du net)**, montant duquel sont déduites les cotisations retraite dues. Ainsi Gérard qui touchait un salaire mensuel brut de 1800 euros soit 1415 euros nets touche chaque mois 1396 euros nets.

S'il retrouve un emploi avant la fin de cette période de douze mois, il bénéficie en outre d'une indemnité de reclassement dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du montant de l'allocation qui lui restait dû.

> Comment ça marche ?

Au moment du licenciement, l'employeur de Gérard lui propose d'adhérer au CTP.

Gérard dispose alors d'un délai de 21 jours pour l'accepter ou la refuser. S'il refuse, il bénéficie bien sûr des droits et indemnités normaux de tout demandeur d'emploi.

S'il accepte, son contrat de travail est rompu à l'expiration du délai de réponse de 21 jours. Il bénéficie alors dans les huit jours d'un entretien individuel de pré-bilan réalisé par un conseiller Pôle emploi pour l'examen de ses compétences professionnelles.

Pendant toute la durée du CTP, un référent unique de Pôle emploi le suivra ensuite sur tout son parcours.

Objectif : 15 000 personnes bénéficiant du CTP au cours de l'année 2009.

8 - Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise (Nacre)



> Quelle situation ?

Sylvie, 35 ans, est demandeuse d'emploi. Elle souhaite créer son entreprise de graphisme. Elle y pense depuis plusieurs mois et a déjà une idée claire des services qu'elle veut proposer, des clients potentiels et des besoins en termes de financement. Cependant, Sylvie aurait besoin de conseil pour finaliser son projet et obtenir un financement. Elle ne sait pas comment approcher les banques. Elle manque aussi d'une expérience de management.

> Quels droits ?

Sylvie peut bénéficier du nouveau dispositif Nacre.

Avec Nacre, Sylvie est aidée lors des phases cruciales de son projet et accède à des financements. Ainsi, **elle bénéficie, pour une durée de 3 ans après la création de son entreprise, de conseils et d'un appui personnalisé** fournis par un opérateur labellisé par l'Etat (il peut s'agir de réseaux associatifs spécialisés, de Chambres de Commerce et d'Industrie, d'experts-comptables, etc.). Cet appui étant totalement pris en charge par l'Etat, Sylvie n'aura rien à payer pour en bénéficier. Par ailleurs, grâce à Nacre, **elle a accès à un prêt à taux zéro de la Caisse des Dépôts allant jusqu'à 10 000 euros.** Grâce à Nacre, Sylvie peut ainsi construire son plan de financement, convaincre sa banque, réaliser les premiers investissements nécessaires et créer effectivement son entreprise.

> Comment ça marche ?

Sylvie contacte un opérateur d'accompagnement dans la liste des opérateurs de sa région qu'elle trouve sur : <http://www.entreprises.gouv.fr/nacre/contacts-nacre.html>. Elle signe un contrat d'accompagnement avec l'opérateur qu'elle a choisi, par exemple, la CCI Nantes Saint-Nazaire.

Durant la première phase de 4 mois, Sylvie finalise techniquement son projet. La CCI de Saint-Nazaire lui remet des outils pour l'aider à monter son entreprise, un argumentaire pour présenter son projet, une simulation de son modèle économique.

Au cours d'une seconde phase, Sylvie recherche des financements adaptés. La CCI l'aide à obtenir un prêt Nacre à taux zéro et l'appuie dans sa démarche auprès des banques pour obtenir un prêt bancaire complémentaire. Avec ces prêts, Sylvie peut acheter un ordinateur plus performant, élaborer une plaquette de présentation, louer un petit bureau proche de son domicile.

Sylvie peut aussi demander à être accompagnée par la CCI durant les trois premières années de développement de son entreprise afin de pouvoir avoir accès à tout moment à un support technique pour répondre à ses questions, anticiper les difficultés financières qu'elle pourrait rencontrer et être épaulée dans ses choix de développement.

Objectif : 20 000 créateurs d'entreprise accompagnés chaque année.

9 - Activité partielle de longue durée



> Quelle situation ?

Arnaud, 40 ans, dirige depuis trois ans une entreprise de métallurgie de 200 salariés spécialisée dans des articles métalliques pour structures en béton.

Depuis septembre 2008, Arnaud a constaté une baisse significative de l'activité chaque mois de 5%. Aujourd'hui il **doit faire face à une baisse totale de son activité** de près de 45% par rapport à l'année dernière. Arnaud doit **réduire sa masse salariale** pour passer le cap, mais il souhaite le faire **sans procéder à des licenciements**, pour se tenir prêt lorsque ses clients feront à nouveau appel à lui.

> Quels droits ?

Arnaud peut bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée pour éviter les licenciements. Son entreprise pourrait alors chômer par exemple un jour par semaine.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée permet aux salariés de l'entreprise d'être **indemnisés à hauteur d'au moins 90% du salaire net**. L'entreprise verse cette somme à ses salariés et se fait rembourser l'allocation spécifique de chômage partiel financée par l'Etat (3,33 euros par salarié pour les entreprises de plus de 250 salariés ; 3,84 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés) ainsi que l'allocation complémentaire (financée par l'Etat à 1,9 euro pour les 50 premières heures puis par l'UNEDIC à 3,9 euros de l'heure à partir de la 51ème heure). Ainsi si Arnaud opte pour l'activité partielle de longue durée, **son salarié au SMIC ne coûtera à son entreprise qu'1,19 euro de l'heure les 50 premières heures chômées, zéro ensuite.**

Par ailleurs, l'entreprise qui adhère au dispositif s'engage à conserver l'emploi des salariés concernés pendant le double de la période de leur activité partielle de longue durée et à proposer aux salariés des actions de formation.

Grâce à cette mesure, l'entreprise d'Arnaud évitera les licenciements dans la traversée de la crise économique et en profitera pour former ses salariés, faire évoluer leurs compétences et leur permettre de rebondir.

> Comment ça marche ?

Il suffit qu'Arnaud dépose une demande à sa direction départementale du travail et de l'emploi. La plupart du temps, un simple formulaire suffit.

Objectif : environ 600 000 personnes maintenues cette année dans leur emploi tout en étant indemnisées pour leurs périodes d'inactivité.

10 - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)



> Quelle situation ?

Eric, 45 ans, est directeur d'une association qui fait la promotion des énergies vertes et de l'habitat écologique. Le but de son association est de faire connaître aux particuliers qui ont un projet de construction ou de rénovation les solutions les plus écologiques, de les conseiller et de les orienter vers les professionnels compétents.

L'association que dirige Eric a des besoins importants en termes de développement d'activité. Il souhaiterait donc recruter une personne pouvant assurer des tâches d'accueil et le suivi de l'ensemble du travail administratif. **Il n'a cependant pas les moyens d'embaucher quelqu'un et d'assumer un salaire entier.**

> Quels droits ?

L'association d'Eric peut bénéficier d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Le CAE est un contrat aidé destiné aux organismes du secteur non marchand comme les associations ou les établissements publics. Il permet d'être exonéré des cotisations patronales de sécurité sociale et de percevoir une aide de l'Etat actuellement fixée à 90% du salaire au niveau du SMIC. Cette aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement.

Grâce au CAE, Eric va pouvoir embaucher une secrétaire et bénéficier ainsi d'aides financières. Par exemple, **pour un contrat de 20h au SMIC représentant normalement un coût total pour l'association de 1108 euros par mois, celle-ci bénéficie de 233 euros d'exonérations et d'une aide de l'Etat de 685 euros soit une aide totale de 918 euros par mois.** Ainsi le CAE ne coûte que 190 euros par mois à l'association. La secrétaire, elle, recevra 600 euros nets par mois pour son mi-temps.

> Comment ça marche ?

Pour son recrutement, Eric se fait aider par Pôle emploi pour trouver des candidats, vérifier qu'ils correspondent aux critères du CAE et organiser le paiement de son aide.

Une fois le candidat identifié, Eric et Pôle emploi signent une convention qui précise les engagements respectifs, le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat, la définition du projet professionnel du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion et les conditions de son accompagnement dans l'emploi.

Cette convention peut être renouvelée deux fois dans la limite de 24 mois.

Objectif fin 2009 : 380 000 contrats aidés (CAE ou Contrats d'Avenir) financés par l'Etat.

11 – Contrat Initiative Emploi (CIE)



> Quelle situation ?

Igor dirige une entreprise spécialisée dans l'installation de systèmes de chauffage au bois. Pour faire face à une demande croissante, il a besoin de recruter de nouveaux employés mais il manque encore de moyens. **Il se demande comment il peut trouver de l'aide pour son entreprise encore jeune et créer de l'emploi.**

> Quels droits ?

L'entreprise d'Igor, comme toutes les entreprises affiliées à l'assurance chômage, peut bénéficier d'un Contrat Initiative Emploi (CIE).

Grâce au CIE, Igor bénéficie d'aides financières qui l'aident au développement de son entreprise tout en soutenant la création d'emplois.

Par exemple, pour le recrutement au SMIC d'un demandeur d'emploi qui rencontre des difficultés particulières d'accès à l'emploi (jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée) en contrat à durée déterminée de 12 mois à temps plein (35 heures), **l'entreprise d'Igor percevra une aide d'environ 500 euros par mois et bénéficiera d'un allègement de charges de près de 350 euros par mois** pour toute la durée du contrat. Ainsi grâce au CIE, le demandeur d'emploi embauché perçoit 1047 euros nets par mois et le coût pour l'entreprise d'Igor n'est que de 850 euros par mois.

Cette aide est versée mensuellement et par avance par l'Agence de services et de paiement. Il suffit, pour Igor, de retourner tous les 3 mois une attestation de présence du bénéficiaire du contrat, accompagnée de la copie des bulletins de salaire correspondants.

> Comment ça marche ?

Pour son recrutement, Igor se fait aider par Pôle emploi pour trouver des candidats, vérifier qu'ils correspondent aux critères du CIE et organiser le paiement de son aide.

Une fois le candidat identifié, Igor et Pôle emploi signent une convention qui précise les engagements respectifs ainsi que le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat.

Cette convention peut être renouvelée deux fois dans la limite de 24 mois.

Objectif en 2009 : 100 000 CIE dont 50 000 spécifiquement dédiés aux jeunes.



12 – Contrat passerelle

> Quelle situation ?

Une mairie veut moderniser ses supports de communication mais ne peut pas augmenter ses équipes pour le moment. De plus, elle souhaite s'investir auprès des jeunes particulièrement touchés par les effets de la crise économique.

La commune souhaite ainsi aider Yacine, 24 ans, qui vient de terminer ses études en communication et qui est en difficulté pour trouver un emploi car les employeurs souhaitent que les candidats aient une première expérience professionnelle.

> Quels droits ?

La commune peut bénéficier d'une embauche sous forme de contrat passerelle.

Ce contrat est essentiellement destiné aux collectivités locales et fait l'objet d'un accompagnement renforcé du service public de l'emploi. **Il ouvre droit pour la mairie à une aide de l'Etat équivalent à au moins 90% du salaire au niveau du SMIC et à des exonérations de charges sociales et fiscales.** Ainsi, pour un contrat de 20h au SMIC représentant normalement un coût total pour la commune de 1075 euros par mois, **le coût pour celle-ci sera de 157 euros par mois, assurance chômage incluse. Yacine, lui, recevra 600 euros nets** par mois pour son mi-temps.

Avec l'aide des services de la commune, Yacine pourra ainsi acquérir une première expérience professionnelle permettant de développer ou de consolider des compétences utilisables par la suite dans le secteur privé tout en apportant un soutien ponctuel à la collectivité locale.

> Comment ça marche ?

Pour en bénéficier, la commune fait une demande de convention auprès du Pôle emploi ou de la mission locale.

Cette convention, d'une durée de 12 mois, précise les engagements respectifs, le montant et les modalités de versement de l'aide de l'État, la définition du projet professionnel de Yacine et les conditions de son accompagnement dans l'emploi lui permettant notamment d'effectuer des périodes d'immersion dans des entreprises partenaires intervenant sur des secteurs dans lesquels Yacine est susceptible d'être embauché à l'issue de son contrat passerelle.

Objectif 2009 : 30 000 contrats passerelle financés à 90% par l'Etat.



13 - Zéro charges

> Quelle situation ?

Olivier a fondé en 2005 une entreprise de 7 salariés qui fabrique des meubles. Malgré la crise, son carnet de commande reste bien orienté et les cadences de travail sont élevées. C'est pourquoi, **Olivier souhaiterait engager un ouvrier supplémentaire** pour soulager l'équipe et mieux répartir la charge de travail. Mais toute nouvelle embauche est un investissement significatif pour une petite entreprise, surtout en temps de crise.

> Quels droits ?

La Très Petite Entreprise (TPE) d'Olivier va pouvoir bénéficier du dispositif Zéro charges.

Pour aider les petites entreprises (de moins de 10 salariés) comme celles d'Olivier à embaucher, le Gouvernement propose, pour toute embauche réalisée au SMIC depuis le 4 décembre 2008, une aide exceptionnelle leur permettant d'être totalement exonéré de charges patronales en 2009. Cette aide est cumulable avec les autres exonérations de charges existantes. Elle est dégressive jusqu'à 1,6 SMIC. Elle concerne toutes les personnes embauchées à temps plein ou partiel, en CDI ou CDD de plus d'un mois, pour un salaire inférieur à 1,6 SMIC.

Grâce à cette aide, Olivier va pouvoir embaucher un ouvrier supplémentaire sans trop peser sur sa trésorerie. En effet, **pour un salaire au niveau du SMIC représentant un coût total de 1950 euros par mois, cette aide représente 185 euros par mois et s'ajoute aux 370 euros d'exonérations de cotisations déjà existantes.** Ainsi, grâce à Zéro charges et aux autres exonérations, **cette embauche ne coûte à la TPE d'Olivier que 1395 euros. L'ouvrier, lui, recevra 1047 euros nets par mois.**

> Comment ça marche ?

Pour faire sa demande, Olivier télécharge le formulaire sur le site www.zerocharges.fr/mesure.html ou s'adresse à Pôle emploi.

Il envoie ensuite à Pôle emploi la déclaration des périodes de travail et des rémunérations du salarié à chaque fin de trimestre. Le montant de l'aide est ensuite calculé par Pôle emploi. L'aide est versée dans le mois qui suit la déclaration trimestrielle des périodes d'emploi.

Tant que le salarié embauché reste employé dans l'entreprise, l'aide continue à être versée en 2009.

Objectif 2009 : 700 000 recrutements bénéficiant du Zéro charges.

Situation de l'emploi en France à l'été 2009

Comme dans tous les pays industrialisés, le chômage a rapidement augmenté en France à la suite de l'éclatement de la crise économique et financière mondiale. Le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail, après un point bas historique à 7,2% au début de l'année 2008, a augmenté pour atteindre 8,7% au 1^{er} trimestre 2009 (dernière donnée disponible à ce jour). En zone euro, le taux de chômage s'établissait à 9,4% en juin. Aux Etats-Unis, le chômage atteignait 9,4% en juillet.

A l'été 2009, la dégradation du marché du travail semble s'être ralentie par rapport au début de l'année (graphique 1) grâce notamment aux mesures prises par les pouvoirs publics depuis plusieurs mois : soutien renforcé à l'activité partielle, amélioration de l'indemnisation et de l'accompagnement des licenciés économiques dans le cadre de l'extension des contrats de transition professionnelle, renforcement des conventions de reclassement personnalisé.

Une comparaison internationale des évolutions du chômage sur plusieurs trimestres (graphique 2) indique que le nombre de chômeurs en France, mesuré par Eurostat en données comparables au niveau international, est en juin 2009 supérieur de 14% à son niveau de mai 2007 alors qu'il a plus que doublé sur la même période aux Etats-Unis (+116%) et en Espagne (+139%). La hausse est de 28% dans la zone euro. Ces écarts montrent que la crise est aussi liée, dans certains pays, à des problèmes nationaux, en particulier dans les secteurs immobiliers et bancaires, qui n'existent pas avec la même ampleur en France. En Allemagne, la dégradation du marché du travail est plus récente et contenue en lien notamment avec l'existence de dispositifs d'indemnisation de l'activité partielle – des dispositifs sensiblement renforcés en France au cours des derniers mois. L'évolution de l'emploi en Allemagne tient aussi à la forte modération salariale outre-rhin au cours des dernières années.

La tendance à la dégradation de l'emploi en France devrait se poursuivre pendant plusieurs trimestres car même une reprise graduelle de l'activité ne se traduirait pas par un repli immédiat du chômage.

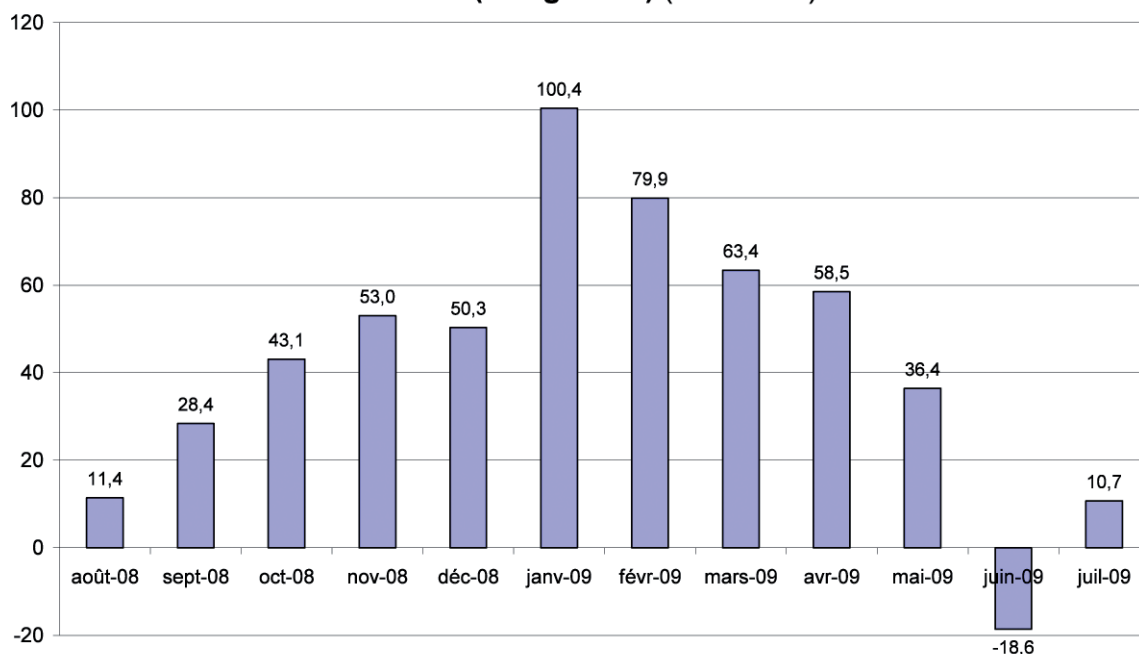
La politique économique du Gouvernement en faveur de l'investissement et de la compétitivité sera donc poursuivie. A court terme, la mise en œuvre du plan de relance et des mesures de justice pour les ménages à revenus modestes est prioritaire. En juillet, le Gouvernement a déjà engagé les 2/3 du plan de relance. Pour poser les bases d'une croissance durable, des réformes de grande ampleur sont nécessaires : réforme de la taxe professionnelle cet automne au Parlement, dépenses d'avenir dans de grands projets pour relever la croissance.

En ce qui concerne la politique de l'emploi, les contrats de transition professionnelle qui renforcent l'indemnisation et l'accompagnement des licenciés économiques seront étendus. La réforme du système de formation professionnelle est en cours : le projet de loi a été examiné par l'Assemblée nationale en juillet et va l'être prochainement par le Sénat. Enfin, le recrutement de 320 000 apprentis a commencé depuis le 1^{er} juin avec la mise en œuvre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes.

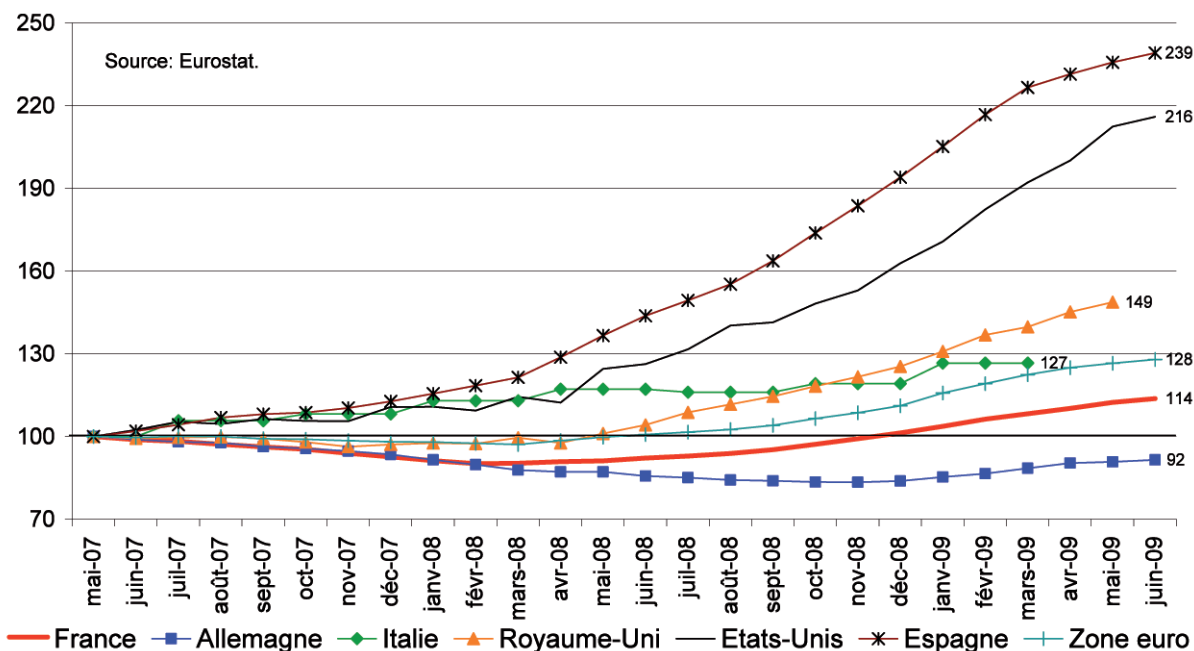
Situation de l'emploi en France à l'été 2009

Graphique 1

Variation mensuelle du nombre d'inscrits à Pôle emploi (catégorie A) (en milliers)



Graphique 2 Nombre de chômeurs au sens du BIT (base 100 en mai 2007)



Les priorités de la politique de l'emploi du Gouvernement

La politique de l'emploi du Gouvernement face à la crise s'intègre dans le prolongement des choix qui ont été faits depuis mai 2007 pour moderniser le marché du travail et réformer le service public de l'emploi. La politique de l'emploi s'appuie sur quatre grands principes :

- **Elle tourne résolument le dos au traitement statistique du chômage** et à une vision malthusienne de l'économie, consistant à écarter des catégories entières de la population active du marché du travail : les jeunes, les seniors, les personnes très éloignées de l'emploi notamment les personnes handicapées ou celles issues de l'immigration ou des quartiers de la politique de la ville.
- Elle s'appuie sur une **coopération étroite avec les partenaires sociaux**, dont le rôle est fondamental dans les politiques d'indemnisation du chômage, de formation, dans la gestion du service public de l'emploi et qui s'investissent dans le cadre du fonds d'investissement social.
- Elle vise à **favoriser une vraie sécurisation des parcours professionnels** au travers d'un service public de l'emploi modernisé, davantage appuyé par les outils de la formation professionnelle, pour favoriser notamment les reconversions vers les métiers de demain.
- Elle s'appuie **sur des mesures simples, rapidement opérationnelles et réversibles** lorsque l'activité économique redémarrera.

Cette politique de l'emploi poursuit **trois objectifs complémentaires : maintenir dans l'emploi, stimuler la création d'emplois, aider à l'accès et au retour vers l'emploi.**

> **Maintenir dans l'emploi**

Trois outils principaux sont consacrés à cet objectif :

- **L'activité partielle**

Depuis le 18 février 2009, le dispositif permet d'indemniser les salariés à au moins 90% de leur salaire net. Cette amélioration de l'indemnisation de l'activité partielle s'accompagne aussi de garanties sur le maintien dans l'emploi et d'un couplage avec la formation professionnelle.

Plus de **180 000 salariés** ont été concernés par l'activité partielle au **1^{er} trimestre 2009**. L'articulation avec la formation a été encouragée notamment au travers d'un accord signé avec les partenaires sociaux permettant la mobilisation de **130 milliards d'euros** pour financer des programmes de formation pour les salariés en activité partielle ou en amont.

Les priorités de la politique de l'emploi du Gouvernement

- **L'incitation au maintien dans l'emploi des seniors**

Le Gouvernement s'engage dans une politique de maintien dans l'emploi des seniors. Le Gouvernement se refuse à une politique tendant à écarter définitivement les seniors du marché du travail. Les entreprises sont incitées dès 2009 à adopter un plan en faveur de l'emploi de salariés âgés, conformément au dispositif prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

- **L'accompagnement des secteurs professionnels touchés par la crise dans le cadre du Fonds d'investissement social**

Maintenir dans l'emploi implique d'accompagner un certain nombre de secteurs d'activités dans leur politique de formation et de gestion des compétences. Il s'agit d'anticiper puis d'accompagner les mutations économiques afin d'élever les compétences des salariés et de permettre les réorientations d'activité rendues indispensables avec la crise. Des **accords** dans les **secteurs du bâtiment**, de **l'intérim**, des **centres d'appel**, de la **vente à distance**, de la **chimie** ont d'ores et déjà été signés et sont en cours de mise en œuvre.

> **Stimuler la création d'emplois**

Dans le cadre du plan de relance, le Gouvernement a également souhaité, au-delà du soutien global à l'activité économique, stimuler la création d'emplois au travers de la mobilisation de différents outils :

- **L'aide à l'embauche Zéro charges dans les TPE**

Il s'agit, pour les très petites entreprises (**moins de 10 salariés**), de recruter sans aucune charge sociale patronale les salariés au niveau du SMIC. Plus de **380 000 embauches** en ont bénéficié depuis le début de l'année, le rythme actuel est de **4 500 demandes** d'aides par jour.

- **L'accompagnement des demandeurs d'emplois créateurs d'entreprise**

Le dispositif **NACRE**, nouvel accompagnement à la création ou reprise d'entreprise, bénéficie à 400 chômeurs créateurs d'entreprise chaque semaine. Il mobilisera sur l'année près de 100 millions d'euros de prêts à la création d'entreprise et concernera 20 000 créateurs.

- **La distribution de chèques emplois services universels**

Ces CESU faciliteront l'emploi dans le secteur des services à la personne. Les CESU prépayés ont été distribués en juin à 1,5 million de ménages à raison de 200 euros par ménage. Cette opération devrait permettre la création de 40 000 emplois au 2ème semestre 2009.

Les priorités de la politique de l'emploi du Gouvernement

> Faciliter l'accès et le retour vers l'emploi

- **Un recours plus important aux contrats aidés**

Les **contrats aidés** sont un outil efficace pour sortir du chômage les publics les plus éloignés de l'emploi et leur donner une expérience professionnelle leur permettant de se réinsérer progressivement sur le marché du travail.

Dans le secteur non-marchand, 380 000 contrats aidés (CAE, dont 50 000 CAE passerelles, et contrats d'avenir), et dans le secteur marchand 100 000 CIE, dont 50 000 CIE jeunes sont prévus en 2009.

A la mi-août 2009, 214 000 demandeurs d'emplois ont bénéficié depuis le début de l'année d'un contrat aidé dans le secteur non marchand, soit une augmentation de 12% par rapport au 1er semestre 2008, et 38 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un CIE.

- **Une mobilisation pour l'emploi des jeunes**

Doté d'1,3 milliard d'euros sur 2 ans, ce plan vise à soutenir l'entrée sur le marché du travail de plus de 500 000 jeunes, au travers notamment du développement de l'**alternance avec les contrats de professionnalisation et d'apprentissage**. Objectif : ne laisser aucun jeune sans solution vers l'emploi, notamment à la rentrée 2009. Les mesures financières soutenant les embauches sont applicables depuis le 24 avril, date de leur annonce.

- **Des outils renforcés pour la reconversion : le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) et Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)**

Le CTP est désormais en vigueur sur **21 bassins d'emploi** fortement touchés par la crise. Cette extension du contrat de transition professionnelle s'est accompagnée d'une évolution portée par les partenaires sociaux de la convention de reclassement personnalisé qui s'applique sur l'ensemble du territoire. Cette nouvelle convention de reclassement personnalisé, mieux indemnisé, mobilisant davantage d'accompagnement et de formation est en application depuis le 1er avril 2009. Elle a bénéficié depuis le début de l'année à plus de **70 000 salariés** licenciés économiques. Son pilotage est confié, comme le CTP, pour les nouveaux bassins en 2009, à Pôle emploi qui en sous-traitera la gestion à des opérateurs privés de placement dans 50% des cas à partir du 1er septembre.

Cette politique d'aide au retour vers l'emploi s'appuie aussi sur une convention d'assurance chômage réformée par les partenaires sociaux à la fin de l'année 2008, désormais ouverte dès 4 mois de cotisations et reposant sur le principe d'une filière unique « un jour travaillé – un jour indemnisé ».