



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFET DU CHER

CONFERENCE DE PRESSE :

SEMAINE DE L'INDUSTRIE ET MESURES POUR L'EMPLOI

DOSSIER DE PRESSE

Jeudi 15 mars 2012

16h30

préfecture du Cher

SOMMAIRE

1 / SEMAINE DE L'INDUSTRIE DU 19 AU 25 MARS 2012 :

DOSSIER PRESSE DIRECCTE CENTRE

2/ MESURES POUR L'EMPLOI :

lettre du Préfet

Aide au recours à l'activité partielle

Dispositif zéro charges patronales

Recours au contrat d'apprentissage

Les contrats de professionnalisation

Contacts presse :

- **Sophie DEROUARD** - ☎ 02 48 67 34 31/ 06 70 64 78 86 - sophie.derouard@cher.gouv.fr
- **Chantal LEBLANC** - ☎ 02 48 67 34 36 - chantal.leblanc@cher.gouv.fr
- **Catherine BERGER** - ☎ 02 48 67 34 79 - catherine.berger@cher.gouv.fr

Télécopie : 02 48 67 34 37

Préfecture du Cher - Place Marcel Plaisant - 18020 BOURGES Cedex - <http://www.cher.gouv.fr>

SEMAINE DE L'INDUSTRIE :

Du 19 au 25 mars 2012

DOSSIER DE PRESSE



LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE EN REGION CENTRE

15 mars 2012



QU'EST-CE QUE LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE ?

La **deuxième édition de la Semaine** de l'Industrie se tiendra **du 19 au 25 mars 2012**. Son objectif est de renforcer l'attractivité du secteur de l'industrie et de ses métiers, particulièrement auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, grâce aux événements organisés sur tout le territoire par les entreprises, les associations, les chambres consulaires, les rectorats, les établissements d'enseignement, les centres de formation, les organisations syndicales et professionnelles, les DIRECCTE, les préfetures, etc.

La Semaine de l'industrie permet au grand public, en particulier aux jeunes et aux demandeurs d'emploi :

- de découvrir l'industrie et ses métiers ;
- de rencontrer les hommes et les femmes de l'industrie et des services associés ;
- de voir comment sont conçus et fonctionnent les sites industriels du 21^e siècle.

A QUI S'ADRESSE LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE

- **au grand public**, pour donner à l'ensemble de la population des informations sur le secteur industriel français et sur ses métiers afin de renforcer son attractivité,
- **aux jeunes**, pour faire évoluer les comportements, notamment lors des choix d'orientation professionnelle, et à terme dynamiser les recrutements dans ces secteurs d'activité,
- **aux demandeurs d'emploi**, pour susciter de nouvelles carrières.

QUELS TYPES D'ÉVÉNEMENTS SONT ORGANISÉS ?

- **Journées portes ouvertes et visites d'entreprises ou d'établissements de recherche / d'enseignement ;**
- **Interventions dans les écoles :** témoignages dans les collèges, lycées, universités, sites de formation ;
- **Animations, ateliers pédagogiques sur les sites scolaires :** mise en place d'ateliers d'initiation au sein des établissements scolaires et présentations de films sur l'industrie et ses métiers ;
- **Conférences, tables rondes, débats ;**
- **Expositions ;**
- **Forums des métiers.**

DECOUVRIR L'INDUSTRIE ET SES MÉTIERS

A l'occasion de la Semaine de l'industrie, les industriels et leurs partenaires proposent au grand public, et notamment aux jeunes de (re)découvrir l'Industrie et ses métiers.

Diversité, variété, responsabilité, en prise avec les évolutions de la société et de l'économie : telles sont les caractéristiques premières des métiers de l'industrie. Ils supposent une réelle aptitude au changement et à l'innovation, un goût marqué pour un savoir-faire de haute qualité et une ouverture à l'international. Une carrière dans l'industrie se fonde sur des compétences renouvelées à mesure des fonctions exercées et implique des formations régulières.

Une diversité d'activités...

La diversité des secteurs d'activité et des compétences distinctives requises, ainsi que leur localisation sur l'ensemble du territoire national, en Europe et dans le monde, offrent de réelles opportunités de mobilité professionnelle.

Des qualifications transverses développées dans l'industrie permettent aux personnels de production de mettre leurs compétences et leur savoir-faire d'opérateurs qualifiés ou très qualifiés au service d'opérations de production similaires dans de nombreux autres secteurs industriels.

... et des métiers

D'ici 2015, l'industrie pourrait recruter entre 80 000 et 100 000 hommes et femmes par an, notamment pour rééquilibrer la pyramide des âges dans les entreprises. Pratiquement 20 % de ces nouveaux emplois concerneront des cadres.

L'industrie a donc besoin de jeunes talents, à pratiquement tous les niveaux de qualification. Ces emplois requièrent une formation technique et technologique conjuguée avec de réelles aptitudes à l'innovation et au travail d'équipe, aptitudes essentielles dans les métiers de l'industrie.

Un important effort de développement de l'alternance et de l'apprentissage est à l'œuvre dans l'industrie : ces formations facilitent en effet l'insertion dans l'entreprise : au moins 80 % des jeunes formés en alternance ou en apprentissage sont intégrés dans les entreprises qui les ont accueillis pendant leur formation. Ces formations « sur le terrain » combinant acquisition de compétences théoriques et de confrontation pratique avec les métiers et les réalités de l'entreprise couvrent une très large palette de qualifications : CAP, BTS, Ingénieur.

LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE, CE QUE LES ORGANISATEURS EN ONT DIT LORS DE L'EDITION 2011 :

« Un pays comme le nôtre ne peut pas vivre sans industrie. La France doit rester un pays d'excellence industrielle. Mais nous avons un mal fou à recruter. Trop de parents ou de jeunes voient les métiers industriels comme une voie de garage plutôt que comme une voie d'avenir. Or les métiers ont complètement changé dans le management, dans les systèmes de production. » *Bruno Russo, entreprise Fels, département 67, DNA 02/04/11*

« Il faut venir à la rencontre des acteurs de l'entreprise. L'industrie, c'est un monde qui innove en permanence. L'avenir de la France passe par la capacité de l'industrie à déposer des brevets » *Représentant de l'entreprise Guy Degrenne, Vire, département 14, La Voix Le Bocage 03/04/11*

« Nous tissons l'indispensable lien entre l'industrie et la vie de tous les jours, car, à nos yeux, seule une meilleure connaissance de notre activité est de nature à la rendre acceptable. Et nous y parvenons : l'image que le public se fait de nous évolue positivement. » *François Haas, PDG de Serep, vice-président industrie de la CCI du Havre, département 76, Lettre de la DGCIIS 03/11*

« Il est important que les filles viennent car les industries embauchent » *Brigitte Jouvert, proviseur du lycée professionnel régional du Toulouais, département 54, Est Républicain 06/04/11*

LES PARTENAIRES NATIONAUX DE LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE

Ministères



Association



Etablissement public



Représentants des entreprises industrielles



Représentants des salariés de l'industrie



L'industrie en région Centre

La région Centre est la **6ème région industrielle française**.

L'industrie régionale représente, en 2011, **près de 157 000 emplois salariés, soit 27% de l'emploi salarié total en région**¹. Le poids de l'industrie en région Centre est ainsi supérieur à celui du niveau national (3,3 millions d'emplois salariés dans l'industrie au niveau national, soit 21% de l'emploi salarié total).

Le tissu industriel de la région Centre est très diversifié :

- la pharmacie : 1^{ère} région française avec 40 % de la production nationale de médicaments,
- la cosmétique : 1^{ère} région,
- le caoutchouc industriel : 1^{ère} région,
- les pièces plastiques : 4^{ème} région,
- la sous-traitance industrielle (automobile, aéronautique, etc...) : 5^{ème} région,
- l'agroalimentaire.

Les filières régionales d'excellence sont aujourd'hui structurées autour de pôles et clusters.

Quatre pôles de compétitivité sont présents sur le territoire :

- La **Cosmetic Valley**, fédérant les entreprises de la parfumerie et des cosmétiques,
- Le pôle **Sciences et Systèmes de l'Énergie Électrique (S2E2)**, spécialisé sur l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables,
- **Elastopôle**, pôle de référence du caoutchouc et des polymères,
- **DREAM**, Durabilité de la Ressource en Eau Associée aux Milieux.

La région Centre compte également des pôles de développement régionaux :

- **Aérocentre** pour la filière aéronautique,
- le **Pôle Automobile**,
- **Polepharma** pour l'industrie pharmaceutique,
- **Shop Expert Valley** pour la filière agencement de magasins,
- **Nékoé**, pôle d'innovation par les services,
- le **Pôle Industriel Cœur de France (PICF)** pour la filière mécanique,
- **VALBIOM - Valorisation Industrielle des Bio Ressources**, sur la thématique des nouvelles utilisations de produits industriels biosourcés et de technologies innovantes,
- **Agrodynamic**, sur le thème de la valorisation innovante et durable des ressources agricoles.
- La filière agro-alimentaire se structure également autour de **I'ARIAC** (Association Régionale des Industries Alimentaires du Centre).

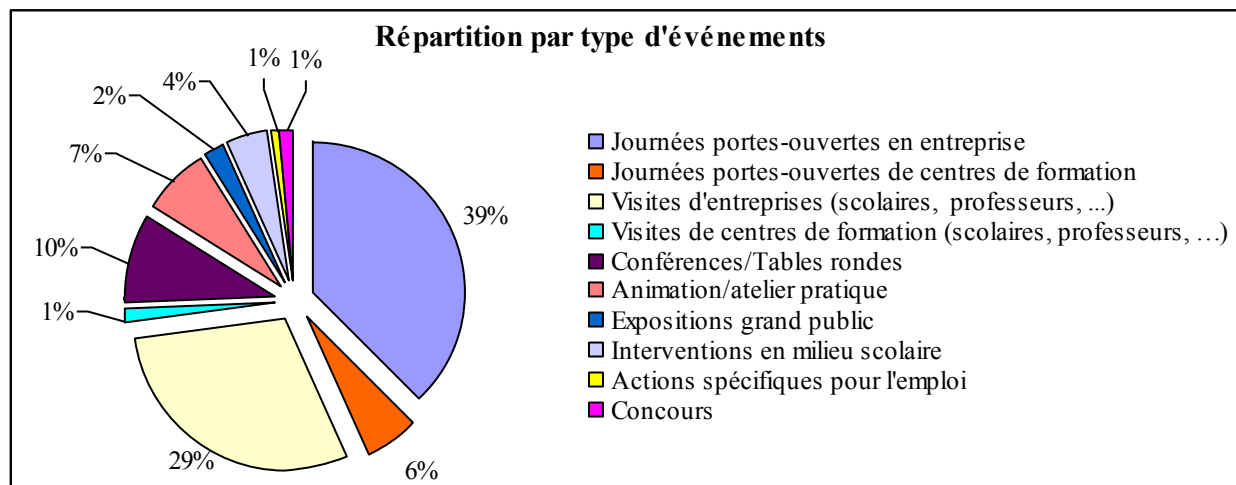
¹ Source : Insee, estimations localisées d'emploi

Les événements Semaine de l'industrie en région Centre

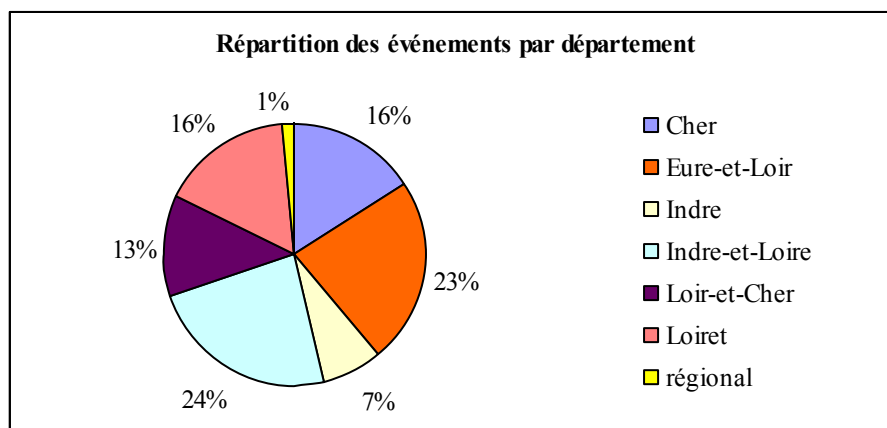
136 événements ont été labellisés "Semaine de l'industrie" en région Centre (en date du 12 mars, chiffre non définitif). Au total en France, 2216 événements sont à ce jour labellisés².

Tous les événements sont consultables sur le site www.semaine.industrie.gouv.fr

Les événements organisés en région sont de différentes natures.



Tous les départements sont concernés.



² Rappelons que lors de la première édition de la Semaine de l'industrie (du 4 au 10 avril 2011), 72 événements avaient été labellisés en région Centre, sur un total de 1481 événements labellisés dans toute la France.

Outre les très nombreuses visites ou portes-ouvertes d'entreprises ou de centres de formation, plusieurs événements sont à signaler dans chaque département :

Cher	Les 19 et 20 mars à 18H, tables rondes "Apprentissage et études supérieures" , organisées par la CCI du Cher, respectivement à Bourges et Vierzon (en partenariat avec le Lycée Henri Brisson de Vierzon). <i>Public : tout public</i>
Loiret	Le 21 mars à 11H30, remise des prix du concours "Voyage au Centre de l'industrie" (organisé par la DIRECCTE Centre, en partenariat avec l'Académie d'Orléans-Tours), à la DIRECCTE, à Orléans. <i>Public : collégiens et lycéens participant au concours, partenaires économiques de la région</i>
Eure-et-Loir	Le 22 mars, dès 9H, Journée rencontre technique au Lycée des métiers MRE SULLY de Nogent-le-Rotrou , présentation par les industriels de leurs savoir faire et des nouveautés technologiques, présentation par les élèves de leur formation. <i>Public : tout public</i>
Eure-et-Loir	Le 22 mars à partir de 9H30, Journée Job Dating , organisée par le RCE28 dans les locaux de la CCI à Chartres : durant cette journée les demandeurs d'emploi rencontreront des entreprises ayant des postes à pourvoir lors d'entretiens express. <i>Public : demandeurs d'emploi</i>
Indre	Le 22 mars à partir de 13H30, événements "Des métiers dans ..." l'aéronautique, l'ingénierie mécanique, la métallurgie , organisés par la CCI 36, en partenariat avec les pôles Aérocentre et PICF et l'Inspection Académique, visites d'entreprises (PGA, SPEMA et SOTEP), témoignage de salariés, ... <i>Public : lycéens et entreprises des pôles partenaires</i>
Loiret	Le 22 mars à 18H, conférence "L'industrie, territoire de dialogue social" , organisée par l'UIMM Loiret à la Chapelle Saint Mesmin. <i>Public : grand public</i>
Loiret	Le 22 mars à 18H, conférence "La transmission du savoir et des savoir-faire, une démarche primordiale pour l'entreprise" avec Yves COPPENS, organisée par la CCI du Loiret à Orléans. <i>Public : grand public et professionnels de l'enseignement, de l'orientation, des RH</i>
Indre-et-Loire	Le 23 mars à 17H, soirée vente aux enchères "l'Art'prentissage : une œuvre solidaire" , sous le parrainage de Michel Audiard, à Tours-La Riche (vente aux enchères de sculptures et photographies industrielles réalisées par des apprentis, destinée à constituer un fonds de soutien au profit des apprentis en difficultés financières). <i>Public : grand public et professionnels de l'enseignement, de l'orientation, des RH</i>
Loir-et-Cher	Toute la semaine à 8H et 18H, "La Parole aux entreprises", interventions sur la Radio local "Plus FM" , organisées par la CCI41 : témoignages de chefs d'entreprise et échanges autour d'une thématique en lien avec l'industrie (international, innovation, développement durable, intégration des jeunes...) <i>Public : grand public</i>

L'agenda complet des événements organisés en région est présenté dans la suite de ce dossier.

Les acteurs mobilisés en région Centre

- **Entreprises** : plus d'une centaine d'entreprises participent à la Semaine de l'industrie, que ce soit en ouvrant leurs portes ou en apportant leurs témoignages lors de conférences ou d'interventions en milieu scolaire.

- **Collèges, Lycées professionnels et technologiques, Universités, Ecoles d'ingénieurs** : les établissements scolaires et centres de formation de la région se mobilisent, seuls ou en partenariat, pour l'organisation de journées portes-ouvertes, de tables rondes, de visites d'entreprises par les élèves ...
- **Chambres de commerce et d'industrie** : la **CCIR Centre** et chacune des **6 Chambres de Commerce et d'industrie territoriales de la région** organisent de nombreuses portes-ouvertes et visites d'entreprises, des conférences/tables rondes, ...
 - CCIR Centre : www.proforum.fr/document-16962-1257.html*
 - CCI du Cher : www.cher.cci.fr*
 - CCI d'Eure-et-Loir : www.cci28.fr*
 - CCI de l'Indre : www.indre.cci.fr*
 - CCI de Touraine : www.touraine.cci.fr*
 - CCI du Loir-et-Cher : www.loir-et-cher.cci.fr*
 - CCI du Loiret : www.loiret.cci.fr*
- **Fédérations professionnelles**
 - **L'UIMM région Centre** se mobilisent pour l'organisation de journées portes-ouvertes en entreprises et dans ses centres de formations (AFPI et CFAI). L'UIMM région Centre lance par ailleurs pendant la Semaine de l'industrie un concours régional intitulé "TechnoTour" et organise la première soirée "Art'prentissage".
www.uimm-regioncentre.com et site spécifique www.uimm-semaine-industrie-centre.fr
 - **Le MEDEF et la CGPME** sont partenaires de nombreux événements en région et mobilisent leurs adhérents pour l'organisation de journées portes-ouvertes.
- **DIRECCTE Centre** : outre sa mission de pilotage de la Semaine de l'industrie, la DIRECCTE Centre a organisé cette année, en partenariat avec l'Académie d'Orléans-Tours, un concours artistique baptisé "Voyage au Centre de l'industrie". Celui-ci s'adressait aux collégiens de 5e et 4e et aux élèves des lycées professionnels et d'enseignement général et technologique de la région. Les prix du concours seront remis le 21 mars à la DIRECCTE Centre.
www.centre.direccte.gouv.fr
- **Académie d'Orléans-Tours : le Rectorat** a mobilisé les établissements scolaires de la région pour les inciter à organiser des actions et à participer à des événements dans le cadre de cette semaine.
www.ac-orleans-tours.fr et page dédiée www.ac-orleans-tours.fr/semaine_de_lindustrie
- **Autres acteurs** :
 - **Pôle Emploi** s'associe à plusieurs événements régionaux et mobilisent les demandeurs d'emploi pour participer aux actions qui leur sont dédiées.
 - **L'OPCA CGM**, en partenariat avec l'UNIC CENTRE, le lycée Albert Bayet de Tours, le CFA Cartif et les Agefos PME, a mobilisé cette année une quinzaine d'imprimeries qui ouvrent leurs portes pendant la semaine.
 - **Plusieurs clusters régionaux** sont partenaires d'événements organisés par les CCI : Aérocentre, PICF, Valbiom, Polepharma, Agrodynamic, Elastopôle ...
 - Et le Réseau des Créateurs et Repreneurs d'Eure-et-Loir (RCE28), la Maison des Entreprises et de l'Emploi (MEE), le Codel, Dreux Entreprises et Développement (DEED), le GIP ALFA Centre, ...

L'agenda des événements par département

➤ DANS LE CHER : 22 événements labellisés (au 9 mars 2012)

SEMAINE DE L'INDUSTRIE 2012 : L'AGENDA DU CHER

<i>Date</i>	<i>Evénement</i>	<i>Organisateurs</i>	<i>Lieu</i>	<i>Public visé</i>	<i>Nature événement</i>
19 mars	Portes ouvertes chez MONIN	CCIT 18/MONIN	Bourges	grand public/demandeur d'emploi	Journées portes-ouvertes en entreprise
19 mars	Table ronde "Apprentissage et études supérieures" - Bourges	CCIT 18	Bourges (CCI du Cher)	Tout public	Conférences/Tables rondes
20 mars	Portes ouvertes chez SAS DARDE	CCIT 18 / SAS DARDE	St-Florent-sur-Cher	grand public/demandeur d'emploi	Journées portes-ouvertes en entreprise
20 mars	Portes-ouvertes chez IMPRIMERIE RAPIDE	CGM / IMPRIMERIE RAPIDE	Vierzon	Collégiens/Lycéens/ Demandeurs d'emploi	Journées portes-ouvertes en entreprise
20 et 21 mars	Portes-ouvertes de la technologie WILO INTEC	UIMM / WILO INTEC	Aubigny sur Nère	Tout public	Journées portes-ouvertes en entreprise
20 mars	Conférence "enduits et potéyage en fonderie"	Lycée Henri Brisson	Vierzon (Lycée Henri Brisson)	Elèves de bac pro et BTS fonderie/ industriels du secteur	Conférences/Tables rondes
20 mars	Présentation des métiers de la métallurgie - Vierzon	UIMM Cher, CCI, PICF	Vierzon (Lycée Henri Brisson)	Lycéens	Interventions en milieu scolaire
20 mars	Table ronde "Apprentissage et études supérieures" - Vierzon	CCIT 18	Vierzon (Lycée Henri Brisson)	Tout public	Conférences/Tables rondes
21 et 22 mars	La conception aux Olympiades des métiers	Lycée Henri Brisson	Vierzon	Etudiants	Animation/atelier pratique
21 mars	Couloises de l'industrie dans l'entreprise GATTEFIN	CCIT 18 / Entreprise GATTEFIN	Mehun sur Yèvre	Professionnels de l'enseignement, de l'orientation, des RH	Visites d'entreprises (scolaires, professeurs, ...)
22 mars	Portes-ouvertes de la technologie FFDM PNEUMAT	UIMM / FFDM PNEUMAT	Bourges	Tout public	Journées portes-ouvertes en entreprise
22 mars	Portes-ouvertes de la technologie MECACHROME	UIMM / MECACHROME	Aubigny sur Nère	Primaires/Collégiens/ Lycéens/ Etudiants/ Demandeurs d'emploi	Journées portes-ouvertes en entreprise
22 mars	Présentation des métiers de la métallurgie - Bourges	UIMM Cher, CCI, PICF	Bourges (Lycée Jean de Berry)	Lycéens	Interventions en milieu scolaire
22 mars	Journée prescripteurs	UIMM Région Centre	Bourges/ Aubigny	Professionnels de l'enseignement, de l'orientation, des RH	Visites d'entreprises (scolaires, professeurs, ...)
22 mars	Inauguration d'un pôle régional de soudure	AFPI Centre Val de Loire et CETIM CERTEC	Bourges	Tout public	Animation/atelier pratique
22 mars	Portes ouvertes chez PARKER HANNIFIN MANUFACTURING FRANCE SAS	CCIT 18 / PARKER	Vierzon	Tout public	Journées portes-ouvertes en entreprise
22 mars	Le prototypage rapide au service de la fonderie	Lycée Henri Brisson	Vierzon	Etudiants/Grand public/Demandeurs d'emploi	Animation/atelier pratique
22 mars	Portes ouvertes AFPI Centre Val de Loire	UIMM Cher	Bourges	Tout public	Journées portes-ouvertes de centres de formation
23 mars	Table ronde "Les femmes dans l'industrie"	Lycée Pierre Emile Martin	Bourges (Lycée Pierre Emile Martin)	Collégiens, lycées, étudiants	Conférences/Tables rondes
23 mars	Portes-ouvertes de la technologie ESTEVE SAS	UIMM / ESTEVE SAS	Rians	Tout public	Journées portes-ouvertes en entreprise
24 mars	Portes-ouvertes de la technologie ATELIERS D'ORVAL	UIMM / ATELIERS D'ORVAL	Saint Amand Montrond	Tout public	Journées portes-ouvertes en entreprise
24 mars	Portes-ouvertes du CFAI Centre	CFAI Centre	Aubigny sur Nère	Tout public	Journées portes-ouvertes de centres de formation

Pour plus de détails sur les événements labellisés "Semaine de l'industrie" en région Centre, rendez-vous sur le site :

www.semaine.industrie.gouv.fr

MESURES POUR L'EMPLOI



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFET DU CHER

Le Préfet

Bourges, le 23 février 2012.

Madame, Monsieur,

Face à la situation économique, les soutiens aux entreprises et à l'emploi sont plus que jamais la priorité de l'Etat. C'est pourquoi je souhaite vous rappeler les principales mesures que, sous l'impulsion du Président de la République, le Gouvernement a pris récemment.

Je sais que vous, chefs d'entreprises et vos salariés, attendez du service public de l'emploi qu'il soit réactif et qu'il vous apporte des réponses efficaces, au plus près de vos besoins. Pour répondre à cette exigence, des efforts ont déjà été faits, avec par exemple, la création de Pôle emploi, opérateur unique du service de l'emploi. Ils doivent pour autant se poursuivre et s'amplifier.

Dans le cadre des Service public de l'emploi local (SPEL), tous les acteurs de la politique de l'emploi se mobilisent autour des Sous-préfets : Pôle emploi et les services de l'Etat bien sûr, mais aussi les Missions locales, les représentants des principales branches professionnelles, vos chambres consulaires, le Conseil général et le Conseil régional, ainsi que tous acteurs locaux impliqués dans la formation.

Les mesures mises en œuvre, qu'elles soient nouvelles, réactivées ou renforcées, sont des mesures de bon sens, simples d'accès et qui recherchent l'effet immédiat :

- **Réactivation des dispositifs publics d'appui aux entreprises**, comme la médiation du crédit, les prêts et garanties sur emprunts bancaires d'Oséo ou les prêts participatifs du Fonds stratégique d'investissement (FSI) et de la Caisse des dépôts et consignations.

- **Anticipation des difficultés financières** des entreprises, que ce soit en matière de trésorerie ou de baisse des carnets de commande. La prévention en amont étant la plus efficace, vos entreprises ne doivent pas hésiter à saisir le plus tôt possible le Sous-préfet d'arrondissement compétent, l'Unité territoriale du Cher de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou la Direction départementale des finances publiques (DDFIP).

- **Aide au recours à l'activité partielle** et soutien à vos projets de type « Former plutôt que licencier ». En tant que de besoin et plutôt que de se résoudre à licencier, l'activité partielle peut être pour vos entreprises une bien meilleure solution.

Elle vous permet de conserver votre main d'œuvre, souvent difficile à recruter et longue à former, de façon à être en mesure de redémarrer sans retard votre production sitôt la reprise de vos commandes. Elle permet en outre de mettre à profit une baisse d'activité pour améliorer la qualité de votre main d'œuvre dans des conditions facilitées.

En la matière, la suppression de l'autorisation préalable de l'Inspection du travail est de même destinée à simplifier l'accès à l'indemnisation du chômage partiel. De son côté, la DIRECCTE du Cher fait le nécessaire pour raccourcir les délais d'instruction et de paiement. Seule la consultation de vos représentants du personnel demeure le préalable avant tout engagement de l'activité partielle.

La DIRECCTE qui est en lien avec votre Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche est à votre disposition pour vous conseiller et co-financer vos projets de formation, notamment en période d'activité partielle.

- **Réactivation du dispositif « zéro charge » patronales** pendant un an dans les TPE de moins de 10 salariés qui embauchent un jeune en CDI ou en CDD de plus d'un mois, pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes. Le dispositif est opérationnel pour toute embauche entre le 18 janvier et le 17 juillet.

- **Poursuite de la mobilisation en faveur de l'alternance** (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) à laquelle de plus en plus d'entreprises recourent pour former des jeunes et anticiper leurs besoins de qualifications à venir.

Elle porte ses fruits : en 2011, malgré le ralentissement de la croissance, les entrées en alternance ont continué de progresser dans notre département. C'est la preuve qu'un nombre croissant d'entreprises se sont appropriées ce dispositif et ont compris que ce type de contrats sont non seulement les mieux aidés financièrement, mais aussi et surtout qu'ils représentent la réponse la plus efficace à leurs besoins de recrutement et de qualifications opérationnelles à 6 mois ou deux ans (selon le type de contrat).

Cette progression, essentielle aux intérêts bien compris des entreprises comme des jeunes, et au-delà de chaque bassin de vie et d'emploi, est surtout le fait des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME). Elle a été favorisée par l'implication et le soutien des chambres consulaires, des OPCA des branches professionnelles et des opérateurs des SPEL. Ce soutien se renforcera encore cette année.

Madame, Monsieur, sachez le, vous n'êtes pas seuls. Les services de l'Etat sont pleinement mobilisés à vos côtés. N'hésitez pas à solliciter, selon votre besoin, votre chambre consulaire, la DIRECCTE, la DDFIP, Oséo, Pôle emploi ou la Mission locale.

En cas de difficulté quelconque, de souci grave ou de projet important ou simplement d'une question délicate nécessitant une écoute, une orientation, un conseil, le Sous-préfet de votre arrondissement est prêt à vous rencontrer, à visiter votre établissement et à travailler avec vous. Dans les temps incertains que nous vivons, la solidarité et le travail en commun de tous les acteurs, publics et privés, sont plus que jamais nécessaires. Tel est l'état d'esprit dans lequel travaillent tous mes services, qui sont aussi les vôtres.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.


Nicolas QUILLET

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

L'activité partielle de longue durée est créée par le décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 et s'appuie sur les articles L 5122-2 (2°) et D 5122-43 à 51 modifiés du Code du Travail.

L'arrêté du 10 juin 2009 (J.O. du 24 juin 2009) fixe le montant de l'aide de l'Etat depuis le 1^{er} mai 2009.

I - Objectifs

La mesure intervient dans un contexte socio-économique dégradé avec une multiplication de recours au chômage partiel pour des périodes relativement longues ou renouvelées qui entraîne une baisse du pouvoir d'achat des salariés.

L'APLD apporte une amélioration significative de la rémunération des salariés en chômage partiel : **75 % du salaire brut plus exonération des cotisations sociales**

L'UNEDIC participe à l'effort économique de l'Etat par un soutien financier fort jusqu'à fin 2012.

II - Modalités de mise en œuvre

L'APLD ne peut être mise en place que pour des entreprises auxquelles l'allocation spécifique de chômage partiel est accordée.

a – Convention avec l'Etat

- . Conclusion d'une convention individuelle.
- . Consultation et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (article D 5122-44 du Code du Travail).

b - Durée

- . 3 mois minimum renouvelables dans la limite de 12 mois ;
- . Durée préconisée : 6 mois renouvelables une fois ;
- . Date limite de conventionnement : 31 décembre 2012.

III - Financement

Prise en charge partielle de l'Etat et l'UNEDIC :

. **Etat** : allocation spécifique chômage partiel sur toute la durée de la convention plus **1,90 €/heure pour les 50 premières heures** de la convention ;

. **UNEDIC** : à partir de la 51^{ème} heure, prise en charge de **3,90 €** par heure non travaillée,

Exemple :

Pour un salaire brut de 10 € dans une entreprise de moins de 250 salariés :

- l'employeur verse **7,50 €** par heure non travaillée ;
- l'Etat indemnise **3,84 €** (allocation spécifique) plus **1,90 €** pour les 50 premières, soit **5,74 €** par heure non travaillée
- puis **3,84 €** plus **3,90 €**, soit **7,74 €** nets à partir de la 51^e heure.

IV – **Contreparties**

a - **Engagements de l'entreprise**

- . Entretien individuel en vue de définir les actions de formation et de bilan ;
- . **maintien dans l'emploi pour une durée double de la durée de la convention.**

b - **Maintien dans l'emploi**

- . Public éligible : tout salarié placé en position de chômage partiel ;
- . Salariés exclus :
 - . ceux pour lesquels il est envisagé la rupture du contrat de travail liée à l'article L 1233-3 du Code du Travail (licenciements pour motifs économiques) ;
 - . départ à la retraite dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
 - . mise à la retraite ;
 - . rupture conventionnelle déjà homologuée par le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

c - **Conséquences**

En cas de non respect de l'engagement de maintien de l'emploi, il appartiendra au Directeur de la DIRECCTE – Unité Territoriale d'analyser la situation et d'apprécier l'opportunité d'engager une procédure de remboursement partiel ou total de l'aide consentie pour chaque salarié licencié ou partant à la retraite.

V – **Textes de référence**

- . Décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 ;
- . Arrêté du 10 juin 2009 – Journal Officiel du 24 juin 2009.
- . Instruction du 13 décembre 2011 (prolongation du système en 2012 sur la base du reliquat d'enveloppe de l'UNEDIC : environ 40 M€).



ZÉRO CHARGES

EN 2012, TOUTE NOUVELLE EMBAUCHE D'UN JEUNE DE 26 ANS EST EXONÉRÉE DE COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS PATRONALES PENDANT UN AN.

LES CARACTÉRISTIQUES DE CE DISPOSITIF

Une aide pour embaucher un jeune de moins de 26 ans.

Une aide dégressive en fonction du salaire jusqu'à 1,6 fois le SMIC.

Une aide d'environ 195 euros par mois pour un jeune au niveau du SMIC à plein temps.

Une aide cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales existantes.

Toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans au niveau du SMIC est ainsi totalement exonérée de cotisations et contributions patronales.

QUI CONTACTER POUR EN SAVOIR PLUS ?

- Le site Internet www.emploi.gouv.fr/zerocharges
- Le site de Pôle emploi www.pole-emploi.fr
- Pôle emploi au 39 95 (0,15 euros la min.)



DICOM / Réalisation : Paragramme - Crédit photo : iStockphoto - Février 2012



ZÉRO CHARGES

POUR L'EMBAUCHE DE JEUNES DANS LES TPE EN 2012



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

Toute nouvelle embauche, à compter du 18 janvier 2012 et jusqu'au 17 juillet 2012 inclus, de jeunes de 26 ans est totalement exonérée de cotisations et contributions patronales pour un salarié au Smic pendant un an.

QUI EN BÉNÉFICIE ?

Toutes les conditions que l'entreprise doit remplir pour bénéficier de l'aide :

- être une **TPE**, c'est-à-dire compter moins de 10 salariés dans l'entreprise⁽¹⁾;
- être éligible à la **réduction générale sur les bas salaires** (art. L.241-13 du code de la sécurité sociale);
- avoir embauché un ou plusieurs jeunes de moins de **26 ans** à compter du 18 janvier 2012, à un salaire inférieur à 1,6 fois le SMIC ;
L'embauche peut être à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD de plus d'un mois. Les contrats d'intérim ne sont en revanche pas éligibles.
Un renouvellement de CDD pour plus d'un mois ou encore la transformation d'un CDD en CDI à compter du 18 janvier 2012 donnent aussi droit à l'aide.
- ne pas avoir procédé à un **licenciement économique** sur le poste pourvu par l'embauche dans les six mois qui précèdent;
- ne pas avoir réembauché un jeune dont le **contrat a été rompu** dans les 6 mois qui précèdent lorsque la rupture est intervenue après le 18 janvier 2012.

LE MODE D'EMPLOI

1. Faire la demande

Un formulaire de demande d'aide est téléchargeable sur **www.pole-emploi.fr**. Vous pouvez aussi le retirer dans une agence Pôle emploi, ou dans une mission locale, ou demander à ce qu'il vous soit adressé.

Retournez-le complété à Pôle emploi dans les 3 mois qui suivent le début d'exécution du contrat de travail, avec une photocopie du contrat de travail (ou de son avenant en cas de renouvellement d'un CDD).

2. Déclarer les périodes d'emploi

Un formulaire de déclaration des périodes de travail et des rémunérations du ou des **jeunes** embauchés vous est transmis automatiquement par Pôle emploi, chaque fin de trimestre. Complétez et renvoyez ce document à Pôle emploi au cours des 3 mois qui suivent.

Tant que le ou les **jeunes** embauchés restent employés dans l'entreprise, l'aide continue à être versée sous réserve que vous retourniez le document d'actualisation, chaque fin de trimestre.

3. Recevoir l'aide

Le montant de l'aide est ensuite calculé par Pôle emploi.

L'aide est versée, par virement, dans le mois qui suit la déclaration des périodes d'emploi, à condition que vous soyez à jour de vos obligations déclaratives et du paiement de la sécurité sociale et de l'assurance chômage.

(1) Au 31 décembre 2011, en équivalent temps plein, hors apprentis et contrats aidés, et en moyenne sur les 12 derniers mois.

Le contrat d'apprentissage

Objectif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.

Public

- > Les jeunes âgés de 16 à 25 ans.
- > Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé).
- > Un jeune peut souscrire un contrat d'apprentissage dès lors qu'il a achevé son premier cycle d'enseignement secondaire (collège) et qu'il atteint l'âge de 15 ans avant la fin de l'année.
- > Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les entreprises du secteur du travail temporaire et le secteur du travail saisonnier.
- > Les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.

Type de contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, dont la durée dépend du titre ou diplôme préparé. Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans, et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.

Durée du travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis. Le mode en temps partiel est exclu.



Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

→ L'apprenti est obligatoirement guidé par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes.

Les aides à l'embauche mobilisables pour l'employeur

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- > Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- > Une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région. Le montant minimal est fixé à 1 000 euros par an.
- > Un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, porté à 2 200 euros dans certains cas.
- > Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

→ **Pour une embauche du 1^{er} mars au 31 décembre 2011**, une compensation des charges patronales pendant un an pour l'embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans.

Des avantages pour les apprentis

- > Obtenir un diplôme dans une situation de travail et en étant rémunéré.
- > Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires.
- > Être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise.
- > Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales (salaire net égal au salaire brut)
- > Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable, dans la limite du smic, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.

Les apports de la loi du 28 juillet 2011

Une carte d'étudiant des métiers

Les apprentis vont disposer d'une carte d'étudiant des métiers qui leur sera délivrée par le centre de formation d'apprentis. Cette carte leur permettra l'accès aux mêmes avantages que les étudiants. Il s'agit de réductions tarifaires, de l'accès aux restaurants universitaires au tarif social et de l'accès au logement universitaire dans les zones où l'offre n'est pas saturée par la demande étudiante.

La possibilité d'entamer une formation sans employeur

Les jeunes qui n'auront pas trouvé d'employeurs dès la rentrée pourront entamer une formation dans un CFA et effectuer des stages professionnalisants en entreprise pendant une durée maximale d'une année et dans les limites des capacités d'accueil du CFA.

Des avantages pour les entreprises

- > Recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses.
- > Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux maîtres d'apprentissage.

Procédure

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat d'apprentissage visé par le CFA à la chambre consulaire dont il dépend (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers, chambre d'agriculture). Celle-ci dispose de 15 jours pour enregistrer le contrat.

Pour les employeurs publics du secteur non industriel et commercial, l'enregistrement est réalisé par l'Unité territoriale de la DIRECCTE.

Trouver son contrat d'apprentissage

C'est une phase importante, parfois délicate, nécessitant une anticipation importante : il faut rechercher un employeur plusieurs mois avant la rentrée en CFA.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui nécessite une recherche d'emploi intensive, ciblée, méthodique respectant plusieurs étapes :

S'informer

La nature du contrat ; l'offre d'emploi ; l'offre de formation ; les démarches...

S'orienter

Quelle qualification pour quel métier : en fonction de ses aspirations, de ses aptitudes, du marché du travail...

Trouver un employeur

Organiser sa campagne de recherche ; consulter les offres d'emploi ; rédiger un CV, une lettre de motivation ; préparer les entretiens ; contacter les entreprises...



Être accompagné dans sa démarche

Les agences Pôle emploi et les missions locales pour l'emploi des jeunes seront consultées en priorité. Outre la consultation des offres, y sont proposées des prestations d'aide à l'orientation et à la recherche d'emploi : évaluation, bilan de compétences, ateliers, suivi individualisé...

Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture peuvent mettre en relation les futurs apprentis avec les employeurs, et participer au montage du contrat dans le cadre de leur mission de développement de l'apprentissage.

Peuvent également apporter une aide :

- Conseils régionaux
- Centres d'information et de documentation pour la jeunesse (CIDJ)
- Cités des métiers
- Centres de formation d'apprentis
- Divers salons (alternance – l'étudiant – la formation professionnelle...)

Un portail de l'alternance

Le site www.alternance.emploi.gouv.fr propose actuellement des offres d'alternance en ligne. Il permettra à terme :

- Le remplissage assisté en ligne des formulaires administratifs qui constituent les contrats de professionnalisation et d'apprentissage à imprimer ;
- La transmission automatisée de ces formulaires aux organismes instructeurs (chambres consulaires pour les contrats d'apprentissage et organismes paritaires collecteurs agréés pour les contrats de professionnalisation) d'ici la fin de l'année ;
- Des services nouveaux avec, par exemple, la mise à disposition d'un simulateur de salaire.

Le site a aussi vocation à faciliter la mise en relation des jeunes, des entreprises et des CFA : bourse à l'emploi, bourse à la formation et outil de simplification des procédures administratives.

Ce portail est déployé dans sa version initiale par les ministères chargés de l'emploi, de l'apprentissage et de la formation professionnelle depuis le 14 octobre 2011. Il fera l'objet d'évolutions d'ici 2012.

Pour en savoir plus

www.pole-emploi.fr • www.alternance.emploi.gouv.fr • www.emploi.gouv.fr • www.orientation-formation.fr • www.centre-inffo.fr • www.fse.gouv.fr • www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Pour aller plus loin

Articles du code du travail : L. 6221-1 à L. 6225-8 et D. 6222-1 à R. 6226-10.

Le contrat de professionnalisation

Objectif

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Public

- > Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- > Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- > Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- > Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion

- > Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle.
- > Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Type de contrat

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, les critères de dérogation à la durée légale des contrats sont précisés dans un accord conventionnel (accord de branche).

A l'issue d'un contrat en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance.



Rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au bac professionnel	Egal ou supérieur au bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Une convention collective, un accord de branche sur le contrat de professionnalisation ou le contrat lui-même peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable au salarié.

Durée du travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

Comment est organisée l'alternance ?

L'action de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications.

Le tutorat

L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

L'employeur peut être lui-même tuteur.



Les aides à l'embauche pour l'employeur

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- > Allègements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- > Exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- > Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- > Aide forfaitaire en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (Pôle emploi)
- > Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé
- ↳ **Depuis le 1^{er} mars 2011**, aide supplémentaire de 2000 euros à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus
- ↳ **Pour une embauche du 1^{er} mars au 31 décembre 2011**, une compensation des charges patronales pendant un an pour l'embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche. Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat (interne ou externe).

Des avantages pour les salariés

- > Acquérir une qualification reconnue en situation de travail en étant rémunéré et quel que soit le niveau de formation initial.
- > Bénéficier d'une offre de formation adaptée à son niveau et à ses besoins.
- > Être accompagné par un tuteur ce qui facilite l'insertion dans l'entreprise.

Des avantages pour les entreprises

- > Recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses.
- > Établir une convention de formation adaptée aux besoins de l'entreprise (évaluation pré-formation, personnalisation du parcours de formation et choix de l'organisme) et du salarié.
- > Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux tuteurs.

Procédure

Dans les cinq jours suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur adresse le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé. L'OPCA dispose désormais d'un délai de vingt jours (au lieu de 30) pour donner un avis de conformité et se prononcer sur la prise en charge financière. L'OPCA dépose ensuite le contrat auprès de la Direccte du lieu de conclusion du contrat, sous forme dématérialisée.

À défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat de professionnalisation.



Les apports de la loi du 28 juillet 2011

Une carte d'étudiant des métiers

Les jeunes qui ont engagé une action de professionnalisation sur une durée d'au moins 12 mois, en vue d'acquies un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, peuvent disposer d'une carte d'étudiant des métiers. Cette carte permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiants : réductions tarifaires, accès aux restaurants universitaires au tarif social et accès au logement universitaire dans les zones où l'offre n'est pas saturée par la demande étudiante. Cette carte sera délivrée par l'organisme chargé de leur formation.

Deux contrats de professionnalisation successifs en CDD

Il est possible d'effectuer deux contrats avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première. L'organisme paritaire collecteur agréé apprécie le caractère supérieur ou complémentaire de la qualification.

Un portail de l'alternance

Le site www.alternance.emploi.gouv.fr propose actuellement des offres d'alternance en ligne.

Il permettra à terme :

- le remplissage assisté en ligne des formulaires administratifs qui constituent les contrats de professionnalisation et d'apprentissage à imprimer ;
- la transmission automatisée de ces formulaires aux organismes instructeurs (organismes paritaires collecteurs agréés pour les contrats de professionnalisation) d'ici la fin de l'année ;
- des services nouveaux avec, par exemple, la mise à disposition d'un simulateur de salaire.

Le site a aussi vocation à faciliter la mise en relation des jeunes, des entreprises et des CFA : bourse à l'emploi, bourse à la formation et outil de simplification des procédures administratives.

Ce portail est déployé dans sa version initiale par les ministères chargés de l'emploi, de l'apprentissage et de la formation depuis le 14 octobre 2011. Il fera l'objet d'évolutions d'ici 2012.

Trouver son contrat de professionnalisation

Les agences Pôle emploi et les missions locales pour l'emploi des jeunes seront consultées en priorité (consultation des offres, prestations d'aide à l'orientation et à la recherche d'emploi).

Peuvent également apporter une aide : CARIF - Chambres de commerce et d'industrie - chambres de métiers et de l'artisanat - CIDJ - Salons (Alternance - L'étudiant - Formation professionnelle...) - Organismes de formation - OPCA (organismes collecteurs, financeurs de la formation en contrat de professionnalisation).

Pour en savoir plus

- www.alternance.emploi.gouv.fr • www.orientation-formation.fr • www.pole-emploi.fr
- www.emploi.gouv.fr • www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Pour aller plus loin

Code du travail : articles L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6314-1, D. 6325-1 à D. 6325-28.
Décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 et décret n° 2011-524 du 16 mai 2011.