



Laon, le 9 avril 2013

## **Dossier de presse**

### **Signatures de contrats d'emplois d'avenir au Nouvion-en-Thiérache et à Hirson**

Pierre Bayle, préfet de l'Aisne, se rend aujourd'hui à Hirson afin de participer à la cérémonie de signature de dix contrats d'emplois d'avenir.

Par leur durée (3 ans), par l'obligation de formation qui est faite aux employeurs, les emplois d'avenir ont pour objectif de permettre aux jeunes d'intégrer durablement le marché du travail. Les emplois d'avenir s'intègrent dans une stratégie globale visant à lutter contre le chômage des jeunes, un fléau qui n'épargne pas notre département.

1. Chiffres du chômage
2. Les emplois d'avenir
3. Deux autres dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes : le contrat de génération et le contrat unique d'insertion

Contact presse :

*Service départemental de la communication interministérielle*

*Tél : 03 23 21 82 15*

*Courriel : [pref-communication@aisne.gouv.fr](mailto:pref-communication@aisne.gouv.fr)*

## Chiffres du chômage

---

### ► **Un taux de chômage important en Picardie et dans l'Aisne**

Fin février 2013, le département de l'Aisne comptait **35 026 demandeurs d'emploi** inscrits en catégorie A à Pôle emploi, soit un accroissement de +0,1% comparé au mois précédent, et **une hausse de +7% par rapport à février 2012**.

En Picardie, les évolutions mensuelles et annuelles suivent la même tendance mais de manière plus prononcée : +0,3% mensuellement et +9,4% les douze derniers mois.

### ► **Zoom sur le chômage des jeunes**

Fin février 2013, le département de l'Aisne comptait **7 297 demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans**, soit 0,2% de plus qu'au 31 janvier 2013 et **3,9% de plus qu'au 28 février 2012**.

Ce phénomène s'explique par la conjoncture économique, mais également par **la faiblesse du niveau moyen d'études des jeunes Aisnais, inférieur à la moyenne nationale** : un phénomène qui concerne l'ensemble de la région Picardie.

Une étude menée par la direction régionale de l'INSEE en juillet 2012 met en évidence les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sans diplôme : **en juillet 2012, 45% des jeunes de moins de 25 ans sans diplôme étaient au chômage en Picardie**, contre « seulement » 20% des bacheliers et 12% des diplômés du supérieur.

Ce phénomène n'épargne pas le département de l'Aisne, où **la part des jeunes sans diplôme atteignait en 2007 18% en Thiérache**, 15% dans le Laonnois et le Saint-Quentinois et 13% dans le Chaunois, le Soissonnais et le sud de l'Aisne.

## Les emplois d'avenir

---

### ► Les emplois d'avenir : qu'est-ce que c'est ?

L'objectif des emplois d'avenir est de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à une qualification aux **jeunes peu ou pas qualifiés**, en particulier dans les zones les plus marquées par le chômage.

Les emplois d'avenir sont **principalement créés par des employeurs du secteur non marchand dans des activités ayant une utilité sociale avérée et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables** (filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animation et loisirs, tourisme...).

Sur le plan national, **100 000 emplois d'avenir doivent être créés en 2013**, chiffre porté à 150 000 en 2014. Dès 2013, l'Etat s'est engagé à hauteur de 2,3 milliards d'euros pour financer ces emplois. Il prend en charge pendant une durée de 3 ans :

- 75 % du montant brut de la rémunération du jeune en contrat non marchand ;
- 35 % du montant brut de la rémunération du jeune en contrat marchand.

L'emploi d'avenir offre les conditions d'une première expérience professionnelle réussie. Il sera pour l'essentiel à **temps plein, en CDI ou en CDD de 3 ans**. Il peut aboutir à une pérennisation dans l'emploi créé, à l'acquisition de compétences donnant au jeune des perspectives nouvelles dans une activité d'avenir, ou à la reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, en lien avec la motivation trouvée pour un métier. Ce parcours de réussite repose sur **un engagement fort de la part des employeurs (tutorat, formation...)**, un accompagnement renforcé devant être assuré principalement par les missions locales.

### Les emplois d'avenir dans l'Aisne : quelques chiffres

**Un objectif de 2 841 emplois d'avenir non marchand et 313 emplois d'avenir marchand a été fixé à la région Picardie pour l'année 2012-2013.**

**L'Aisne s'est vue attribuer, pour l'année 2012-2013, une enveloppe de 1101 emplois d'avenir** (dont 992 non marchands et 109 marchands) soit 34% du total régional.

Du 1<sup>er</sup> novembre 2012 au 30 mars 2013, **284 contrats d'emplois d'avenir** (271 secteur non marchand et 13 secteur marchand) **ont été signés en Picardie, dont 110 dans l'Aisne** (104 secteur non marchand et 6 secteur marchand). Par ailleurs, une soixantaine d'autres contrats doivent être conclus prochainement dans le département (une cinquantaine dans le secteur non marchand et une dizaine dans le secteur marchand).

**En Thiérache, 11 contrats d'emplois d'avenir** ont été signés entre le 1<sup>er</sup> novembre 2012 et le 29 mars 2013, une vingtaine de nouvelles signatures étant attendues dans un avenir proche.

## **Deux autres dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes : le contrat unique d'insertion et le contrat de génération**

### **I. Le contrat unique d'insertion**

Le contrat unique d'insertion (CUI) **associe formation et aide financière pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes peu ou pas qualifiées.**

Il se divise en deux catégories : **le contrat initiative emploi** (CUI-CIE), qui concerne le secteur marchand industriel et commercial, et **le contrat d'accompagnement dans l'emploi** (CUI-CAE), qui s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.

Le CUI est réservé aux personnes reconnues par les institutions comme spécialement désavantagées dans la compétition pour l'accès à l'emploi. Il n'y a pas de conditions d'âge.

Le CUI est un contrat de travail de droit privé. Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Sauf exception, la durée du travail est fixée au minimum à 20 heures par semaine.

L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics d'un montant variable pouvant atteindre :

- 47 % du Smic brut pour les CUI-CIE (montant moyen : 30,7%, soit 439,08 € pour un temps plein),
- 95 % du Smic brut pour les CUI-CAE (montant moyen : 70%, soit 1 001,97 € pour un temps plein).

#### **Les CUI dans l'Aisne : quelques chiffres**

Dans le département de l'Aisne, **entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 décembre 2012, 6 728 contrats uniques d'insertion (CAE) et 730 contrats uniques d'insertion (CIE)** ont été prescrits, soit 94% de l'objectif annuel pour le CAE et 95% de l'objectif annuel pour le CIE.

Dans le département de l'Aisne, **1 521 CUI-CAE** ont été signés **entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 23 mars 2013**, soit 60% de l'objectif semestriel pour ce type de contrat. Au cours de la même période, **85 CUI-CIE ont été signés**, soit 26% de l'objectif semestriel.

### **II. Le contrat de génération**

Issu d'un accord national interprofessionnel unanime, la loi portant création du contrat de génération est entrée en vigueur le 18 mars. Avec les emplois d'avenir et la loi sur la sécurisation de l'emploi, il s'agit du troisième grand outil de la politique pour l'emploi du Gouvernement. Objectif : la signature de **500 000 contrats d'ici à 2017 pour embaucher des jeunes et maintenir les seniors dans l'emploi.**

### ► Pourquoi un contrat de génération ?

Le contrat de génération répond au **triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi avec un CDI, de maintenir l'emploi des seniors salariés et d'assurer la transmission des savoirs, des compétences et de l'expérience.**

Il apporte un changement de regard : l'accès des jeunes à l'emploi durable ne doit pas se faire selon le système des vases communicants, où l'entrée d'un jeune au travail devrait correspondre au départ en pré-retraite ou à la retraite d'un senior. Il pousse au contraire au rapprochement en potentialisant les forces des deux générations avec, pour résultat, une meilleure compétitivité des entreprises.

En établissant un trait d'union entre générations, il agit contre le chômage aux deux bouts de la chaîne des âges. Avec le contrat de génération, le renouvellement des compétences peut s'articuler harmonieusement : d'ici à 2020, plus de 5 millions d'actifs seront à la retraite tandis que 6 millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail.

### ► Qui en sont les bénéficiaires ?

Le contrat de génération s'adresse à **tous les jeunes de moins de 26 ans - quel que soit leur niveau de formation - et aux seniors de 57 ans et plus maintenus en emploi.** Au cas où une entreprise n'a pas de salariés seniors, elle peut tout de même bénéficier du dispositif en embauchant des personnes de 55 ans et plus. Pour les personnes handicapées, le seuil d'âge est rehaussé à moins de 30 ans pour l'embauche d'un jeune et abaissé à 55 ans et plus pour le maintien à l'emploi d'un senior.

**L'objectif visé est de 500 000 embauches de jeunes sur 5 ans (100 000 chaque année) dans les entreprises de moins de 300 salariés.** S'agissant des entreprises de plus de 300 salariés, les salariés bénéficieront de l'amélioration des actions mises en œuvre par les engagements souscrits. Toujours dans ces mêmes entreprises si le contrat de génération couvre l'intégralité des salariés jeunes et seniors, cela représentera quelque 800 000 jeunes de moins de 26 ans et 400 000 seniors de 57 ans et plus.

### ► Comment s'articulent les aides financières de l'État ?

Outre des aides financières directes, l'État apportera son expertise aux PME pour concevoir et mettre en place leur politique de gestion active des âges. **Les aides - aides au conseil comprises - augmenteront progressivement entre 2013 et 2016 : de 180 millions d'euros en 2013, elles atteindront 920 millions en 2016 (voir infographie ci-dessous).**

Cela équivaut à **2 000 euros par an versés à l'entreprise par l'État pour un jeune ou un senior.** Le dispositif étant couplé à l'embauche d'un jeune et le maintien d'un senior, **l'aide représente 4 000 euros par an, soit 12 000 euros sur trois ans.**

### ► Toutes les entreprises sont-elles concernées ?

**95,5 % des entreprises sont éligibles à l'aide de l'État.** Ce sont les entreprises de moins de 300 salariés.

Pour les entreprises de 1 à 49 salariés (41 % des salariés), il n'y a pas d'obligation d'accord préalable.

Pour celles de 50 à 299 salariés (15 % de salariés), l'aide est conditionnée à un accord collectif ou de branche.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés (44 % de salariés), un mécanisme d'incitation est mis en place pour favoriser des accords collectifs avec fixation d'objectifs (embauches de jeunes en CDI, engagement d'embauche de seniors, mise en place de contrats en alternance...). A défaut, elles s'exposent à des pénalités financières pouvant aller jusqu'à 10 % des allègements de cotisations ou 1 % de la masse salariale pour les entreprises ne bénéficiant pas d'allègements.

► **Quels sont les différents scénarios possibles ?**

De nombreux cas de figure existent.

Dans le **scénario 1** (*infographie ci-dessous*), l'embauche d'un jeune et le maintien d'une salariée senior à 3 ans et demi de sa retraite permettent à l'entreprise de bénéficier de l'aide pour le jeune et la salariée senior jusqu'au départ à la retraite de celle-ci, soit trois ans.

Dans le **scénario 2**, les clauses du contrat s'appuient sur l'embauche d'un jeune contre le maintien de la salariée senior en emploi pendant l'année précédant son départ à la retraite ; les aides la concernant cesseront après son départ à la retraite, mais continueront pour le jeune embauché.

Le **scénario 3** montre qu'en cas de départ d'un jeune salarié avant trois ans de contrat, l'aide dévolue au senior cesse. Le remplacement par un autre jeune permet à l'entreprise de continuer à bénéficier des aides jusqu'au départ du senior, soit pendant 5 ans, dans cet exemple.

Le **scénario 4** concerne des entreprises de plus de 300 salariés (qui ne bénéficient pas d'aides) mais qui sont incitées à mettre en place des accords collectifs ou des plans d'actions comprenant des objectifs chiffrés d'emplois de jeunes et de seniors, ou la mise en place de dispositifs d'insertion des jeunes et de transmission des compétences par les seniors.



