



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 51893

Texte de la question

Le projet de loi de cohésion sociale prévoit de simplifier les contrats aidés destinés à favoriser le retour vers l'emploi des publics fragilisés, qui seront désormais regroupés en deux types de contrat, le contrat d'insertion-RMA et le contrat initiative emploi. M. Jean-Claude Lenoir remercie M. le ministre délégué aux relations du travail de lui préciser les obligations auxquelles seront tenus les employeurs ayant recours à ces contrats en matière d'encadrement, d'accès et de financement à la formation, en contrepartie de l'aide publique qui leur sera accordée.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les obligations des employeurs en matière d'encadrement et de formation dans le cadre de la mise en oeuvre de contrats aidés du secteur marchand rénovés ou créés par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale : le contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) d'une part et le contrat initiative emploi réformé (CIE) d'autre part. La mise en oeuvre d'actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis de l'expérience est l'une des conditions permettant un véritable parcours vers l'emploi des bénéficiaires du CIE et du CI-RMA. Ces actions sont précisées dans la circulaire DGEFP n° 2005-24 du 27 juin 2005 relative aux modalités d'accès à la formation professionnelle et de mise en oeuvre d'actions d'accompagnement des bénéficiaires de contrats aidés CIE, CAE, contrat d'avenir et CI-RMA. Les employeurs du secteur marchand peuvent depuis mars 2005 pour le CI-RMA et depuis le 1er mai pour le CIE recourir à de nouveaux outils adaptés aux publics les plus éloignés de l'emploi, en particulier qu'il s'agisse du CI-RMA réservé aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS, API et AAH) ou du CIE destiné aux personnes confrontées à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Les employeurs de CIE et de CI-RMA sont au premier chef responsables de la mise en oeuvre des actions d'accompagnement et de formation nécessaires à l'insertion des personnes embauchées en contrat aidé. En effet, la mise en oeuvre de ces actions d'accompagnement, de formation et de tutorat prévues dans les conventions constitue une contrepartie essentielle de l'effort financier que consentent les pouvoirs publics. Elles engagent donc l'employeur. Ces actions de formation s'inscrivent dans le cadre d'un projet professionnel qui comprend également des actions de tutorat, d'accompagnement et de professionnalisation dans l'emploi. Celles-ci doivent être mises en place le moment venu. Pour autant, selon les situations et au cas par cas, le contenu de ces actions ne pourra être précisé que dans les premières semaines de travail au vu des besoins du salarié. Les salariés en CIE ou CI-RMA ont accès aux dispositifs de formation et d'accompagnement de droit commun et il appartient aux employeurs de favoriser et de faciliter l'accès de ces salariés à ces dispositifs. Ces droits doivent être analysés selon la nature du contrat de travail (CDD ou CDI) et le type d'employeur. En outre, les OPCA peuvent également soutenir les projets de personnes embauchées en CIE ou CI-RMA dans le cadre du DIF ou du plan de formation. Dans le cadre du CIE ou du CI-RMA, l'attestation de compétences peut également être mobilisée à l'issue d'une action d'accompagnement ou de formation que l'on entend valoriser, ainsi qu'à l'échéance des contrats. Celle-ci permet au salarié en CIE ou CI-RMA de faire valoir ses savoirs-faire professionnels auprès des autres employeurs et institutions, et elle constitue un élément pour accéder aux

dispositifs de validation des acquis de l'expérience, dans le respect des procédures mises en place par chaque valideur. L'employeur peut être aidé dans cette démarche par la personne ou l'organisme chargé en tant que tel référent du suivi du salarié en contrat aidé. La mise en oeuvre d'actions de formation ou d'accompagnement par l'employeur en faveur des salariés en CIE dans le cadre de l'enveloppe unique régionale peut donner lieu à une majoration du taux de prise en charge par l'État de ces contrats lorsque l'effort réalisé par l'employeur en la matière est jugé suffisamment significatif. Cette faculté doit avoir été expressément prévue dans l'arrêté du préfet de région fixant les taux de prise en charge de l'aide de l'État afférente au contrat. En ce qui concerne le CI-RMA et le CIE, à côté des dispositifs de formation et d'accompagnement de droit commun, l'offre de services du service public de l'emploi, notamment les prestations de l'ANPE, de l'AFPA, des ateliers pédagogiques personnalisés ou des actions de lutte contre l'illettrisme du programme IRILL, pourra être mobilisé, conjointement à celle des collectivités régionales dans le respect des compétences qui leur ont été dévolues par les lois de décentralisation de 2003 et de 2004 en matière d'insertion et de formation. Le plan de cohésion sociale témoigne ainsi de la volonté du Gouvernement de réinsérer durablement les personnes en CIE ou en CI-RMA ainsi que de leur assurer un parcours de formation, un accompagnement de qualité et des réponses adaptées à leurs besoins.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Claude Lenoir](#)

Circonscription : Orne (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 51893

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 30 novembre 2004, page 9379

Réponse publiée le : 1er août 2006, page 8122