



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique à l'égard des jeunes

Question écrite n° 13884

Texte de la question

M. Patrice Carvalho appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la multiplicité des contrats d'insertion professionnelle, notamment en direction des jeunes qui, débouchent le plus souvent sur une impasse. Il en est ainsi du contrat unique d'insertion (CUI) créé en décembre 2008 et mis en œuvre depuis le 1er janvier 2010. Il se décline sous la forme d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) pour le secteur marchand et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. Les emplois d'avenir créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 s'inscrivent aussi dans ce cadre juridique. Les CUI s'adressent aux personnes reconnues en difficulté dans l'accès à l'emploi avec une priorité pour les bénéficiaires de minima sociaux. Ces contrats de droit privé sont toutefois limités à une durée maximale de 2 ans avec des dérogations possibles pour les allocataires de minima sociaux âgés d'au moins 48 ans, les travailleurs handicapés ou les personnes effectuant une action de formation professionnelle en cours de réalisation afin de l'achever. Il cite le cas de jeunes filles dans sa circonscription recrutées sur la base d'un CUI comme assistante de vie scolaire (AVS). Ainsi toutes deux apportent-elles leur aide à l'intégration et à la scolarisation d'enfants handicapés à la satisfaction des parents et des enseignants. Durant leurs contrats, elles ont poursuivi activement et avec succès des actions de formation. Or elles arrivent au terme de leur CUI et seront remerciées à la fin de l'année 2012, entraînant du même coup pour les enfants qu'elles encadrent une rupture avant même que se termine l'année scolaire. Pour elles, c'est le retour à la case départ et elles ne parviennent pas à faire valoir le cursus de formation qu'elles poursuivent pour obtenir une dérogation, Pôle emploi invoquant l'arrêté préfectoral qui limite la durée des contrats. La précarité qui caractérise ces formules en montre toutes les limites. C'est pourtant ce qui est proposé aux jeunes depuis de nombreuses années. Il ne s'agit pas ainsi d'inscrire ces personnes concernées dans un parcours de formation débouchant sur un emploi mais de leur proposer des séquences d'expériences qui, certes, permettent de dégonfler les chiffres du chômage, mais sont pour l'essentiel sans avenir. Il souhaite savoir ce qu'il a l'attention de proposer aux jeunes pour rompre avec ces contrats précaires et les inscrire dans un vrai cursus de formation professionnelle.

Texte de la réponse

Les contrats aidés sont un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Les employeurs sont responsables durant les contrats aidés de la mise en œuvre d'actions d'accompagnement professionnel et de formation afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des bénéficiaires à l'issue des contrats aidés. Les contrats aidés fonctionnent donc comme un sas vers le marché du travail classique, ce qui explique leur durée maximale de 24 mois. Des dérogations de durée ont, de plus, été prévues par la loi. Elles concernent les salariés âgés de cinquante ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou reconnus travailleurs handicapés. Ces personnes peuvent bénéficier d'un contrat aidé pour une durée maximale de cinq ans. Ces dérogations sont aussi admises pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation est accordée pour la durée de la formation

suivie par le salarié restant à courir et dans la limite de 60 mois. Pour les salariés de plus de cinquante ans ou reconnus travailleurs handicapés recrutés dans les ateliers et chantiers d'insertion, et rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable, il est même possible pour l'autorité ayant attribué l'aide initiale, de prolonger le contrat sans durée maximale, notamment après examen des actions de formation conduites par l'employeur, par décisions de prolongation successives de douze mois renouvelables. Le Gouvernement a souhaité améliorer l'offre d'insertion que représentent les contrats aidés. Ainsi, par circulaire du 22 février 2013 relative aux contrats aidés, la durée moyenne des contrats d'accompagnement dans l'emploi initiaux a été portée à douze mois en fonction des projets des bénéficiaires et des engagements des employeurs. Enfin, ont été créés par la loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 les emplois d'avenir qui sont des contrats aidés conçus pour répondre aux difficultés rencontrées par les jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés dans un contexte de chômage élevé. Malgré leur support juridique qui est un contrat unique d'insertion (contrat d'accompagnement dans l'emploi- CAE dans le secteur non marchand et contrat initiative emploi- CIE dans le secteur marchand), ils se différencient des formes précédentes de contrats aidés. En effet, les emplois d'avenir ciblent les jeunes les moins qualifiés et les plus en difficulté sur le marché du travail. Ils se caractérisent par un accompagnement personnalisé des jeunes et un objectif fort de formation et de qualification. Ils sont d'une durée longue (jusqu'à 3 ans) et à temps plein pour permettre la mise en oeuvre de parcours d'insertion et de qualification. L'emploi d'avenir bénéficie de façon importante au secteur non marchand et notamment au secteur associatif. Si les collectivités représentent environ 40 % des emplois d'avenir conclus au 31 mai, près de 40 % ont également été conclus dans le secteur associatif et un peu moins de 5 % auprès d'entreprises. Ce dernier pourcentage, encore faible, devrait augmenter rapidement, le gouvernement s'attachant à ouvrir les emplois d'avenir dans le secteur marchand. Les arrêtés régionaux définissant les secteurs d'activité dans lesquels les entreprises sont éligibles aux emplois d'avenir sont ainsi en cours de modification. Plusieurs types de sorties positives sont envisagées pour les emplois d'avenir, l'embauche sur un emploi durable par un employeur différent grâce aux compétences et qualifications acquises pendant l'emploi d'avenir tout comme l'entrée dans une formation qualifiante. Les taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de l'emploi d'avenir feront l'objet d'un indicateur dans les projets et rapports annuels de performance de la mission « travail et emploi »..

Données clés

Auteur : [M. Patrice Carvalho](#)

Circonscription : Oise (6^e circonscription) - Gauche démocrate et républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 13884

Rubrique : Jeunes

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [18 décembre 2012](#), page 7513

Réponse publiée au JO le : [24 septembre 2013](#), page 10172