

DOSSIER DE PRESSE

Jeudi 7 mai 2015 – Golf de Quétigny

Zoom sur les aides à l'embauche et les mesures de simplification

Quelques repères, en préalable, sur la situation de l'emploi en Côte-d'Or :

- l'évolution de l'emploi salarié, est nettement en faveur de la Côte-d'Or comparativement à la Saône et Loire, la Nièvre et l'Yonne et ce depuis le début de la « crise de 2008 ».
- La Côte-d'Or continue de bénéficier de son avantage relatif sur le reste de la région mais perd encore plus de 900 emplois, en 2014.
- L'attractivité due à l'évolution de son tissu économique a son revers, des effets structurels aujourd'hui pénalisants : le rythme de progression de la demande d'emploi en Côte-d'Or demeure jusqu'à l'automne 2012 légèrement inférieur à celui du reste de la région.
- la montée du chômage est forte pour l'ensemble des actifs en Côte-d'Or depuis plus de 2 ans.

Les opportunités pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises :

- 1) les contrats aidés dans le secteur marchand
- 2) les nouvelles mesures pour l'apprentissage

1) Les contrats aidés dans le secteur marchand

Dans la continuité des efforts engagés en direction des publics les plus éloignés du marché du travail, les contrats aidés constituent encore en 2015 un élément essentiel de la politique de l'Etat en faveur de l'emploi.

Les contrats aidés permettent à la fois :

- de lutter contre le chômage et notamment celui de longue durée, en apportant une réponse efficace et directe aux besoins des demandeurs d'emploi les plus en difficulté,
- d'offrir des réponses aux entreprises dans leurs besoins de recrutement.

Trois dispositifs sont proposés aux entreprises dans le cadre de leurs projets de recrutement.

- **Les emplois d'avenir**, pour le recrutement de jeunes peu ou pas qualifiés ;
- **Le contrat initiative emploi**, pour les demandeurs d'emploi seniors, les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé, ou bien encore les jeunes de moins de 30 ans dans certains cas ;
- **Le contrat de génération**, pour le recrutement d'un jeune en CDI et le maintien ou le recrutement d'un senior.

Les emplois d'avenir

Les emplois d'avenir ont comme objectif de faciliter l'insertion professionnelle. Ils visent à favoriser l'accès à la qualification des jeunes les moins qualifiés, en leur permettant par une première expérience réussie, d'acquérir des compétences.

A qui s'adresse le dispositif ?

Aux entreprises du secteur marchand à l'exception de celles relevant du secteur hôtel/café/restaurant.

Le public à recruter :

- Jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans si reconnaissance travailleur handicapé)
- sans diplôme
- ou ayant un diplôme de niveau V et sous condition de recherche d'emploi
- ou ayant au plus un diplôme de niveau III, sous condition de recherche d'emploi, dès lors qu'il réside dans un Quartier Prioritaire de la politique de la Ville ou en Zone de Revitalisation Rurale.

Les conditions :

- recruter un jeune en CDI et à temps plein.
- permettre l'acquisition de compétences. Au moment de la contractualisation, le contour du poste, les conditions d'encadrement du jeune, ainsi que les actions de formation envisagées durant la durée du contrat, sont définis.

Le montant de l'aide :

Le taux de prise en charge de l'Etat est de 35 % du smic brut pour une entreprise du secteur marchand. S'agissant d'un CDI, l'aide est accordée sur 3 ans.

Cela représente environ une aide de 510 euros par mois, soit 6120 euros pour une année complète. Et sur 3 ans : 18 360 euros.

Pour les travailleurs handicapés, il existe une aide complémentaire de l'AGEFIPH à hauteur de 6.900 € la première année et 3.400 € la deuxième année.

Résultats au 30 avril 2015

EAV 2015	Total cumulé contrats	<i>Dont secteur marchand</i>
Côte d'Or	266	35
Bourgogne	837	187
France	22 535	6 609

En 2014, ce sont 767 EAV qui ont été conclus en Côte-d'Or, sur un objectif de 751 contrats ; parmi eux, 151 ont concerné le secteur marchand.

Le contrat initiative emploi (CIE)

Le contrat initiative emploi est un contrat aidé pour les entreprises du secteur marchand. Il a pour objectif l'insertion professionnelle de publics prioritaires.

A qui s'adresse le dispositif ?

- à toutes les entreprises du secteur marchand.

Le public à recruter :

- un arrêté préfectoral fixe les catégories de publics qui peuvent être recrutées dans le cadre d'un CIE. Les publics particulièrement visés sont :
- les bénéficiaires du RSA,
- les demandeurs d'emploi âgé de 50 ans et plus, sans condition de durée d'inscription,
- les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, sans durée d'inscription,
- les demandeurs d'emploi de très longue durée (inscrit au moins 24 mois au cours des 36 derniers mois),
- les demandeurs d'emploi qui résident dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- D'autres publics sont également éligibles, avec des taux de prise en charge réduits.

Les conditions :

- les contrats initiatives emploi peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le montant de l'aide :

- le montant et la durée de l'aide dépendent de la nature du contrat et du type de public. Ainsi pour ce qui concerne les publics prioritaires cités ci-dessus :
- le taux de prise en charge de l'Etat sera de 35%, pendant 6 mois en cas d'embauche en contrat à durée déterminée : ***soit environ 510 euros par mois (pour un temps plein), et 3060 euros au total.***
- en cas de recrutement en contrat à durée indéterminé, le taux de prise en charge de l'Etat passe à 45%, pendant 10 mois : ***soit 656 euros par mois, et 6560 euros au total.***
- **pour les jeunes de moins de 30 ans** en difficulté d'insertion, voir fiche suivante : « contrats starters »

Résultats au 30 avril 2015

CIE 2015	Total cumulé contrats
Côte d'Or	166
Bourgogne	618
France	23 522

En 2014, 417 CIE ont été prescrits en Côte – d'Or sur un objectif de 413 ; en Bourgogne, 1 210 CIE ont été conclus.

Information complémentaire :

Pour le secteur non-marchand, il existe également le CAE (contrat d'accompagnement vers l'emploi) qui permet de faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Sont bénéficiaires de ces contrats des personnes en difficulté d'insertion, demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs handicapés...

Résultats au 30 avril 2015

CAE 2015	Total cumulé contrats
Côte d'Or	656
Bourgogne	2 309
France	68 016

En 2014, en Côte- d'Or, 2 537 CAE ont été prescrits sur un objectif de 2 465.

CIE : le contrat starter

Le contrat starter est une opportunité de recruter un jeune motivé, désireux de s'insérer durablement dans l'emploi. Ils permettent d'accompagner l'entrée d'un jeune motivé dans le monde de l'entreprise, avec un appui financier de l'état pour cette embauche.

A qui s'adresse le dispositif ?

Le contrat starter est ouvert à toutes les entreprises du secteur marchand.

Le public à recruter :

- **jeune de moins de 30 ans**, en difficulté d'insertion, sélectionné en liaison avec Pôle emploi, les missions locales ou les Cap emploi
- résident des quartiers prioritaires de la politique de la ville,
- bénéficiaire du RSA,
- demandeur d'emploi de longue durée, inscrit au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- ayant été suivi dans le cadre d'un dispositif 2ème chance (garantie jeune, école de la 2ème chance, EPIDE ...),
- ayant bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand.

Les conditions :

- recruter un jeune en CDI ou CDD et quel que soit le contrat : **le taux est porté à 45% pendant 10 mois en Bourgogne, (selon l'arrêté préfectoral régional du 13 avril 2015)**

Le montant de l'aide :

- une aide de 45 % du SMIC pour l'employeur
- *Le montant de l'aide est de 656 euros par mois, soit 6560 euros pendant 10 mois.*

Le contrat de génération

Le contrat de génération favorise la transmission des savoirs faire dans les entreprises, par l'embauche d'un jeune et le maintien en emploi des salariés seniors.

A qui s'adresse le dispositif ?

- aux entreprises de moins de 300 salariés ou celles qui appartiennent à un groupe de moins de 300 salariés.

Le public à recruter :

- jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans si reconnaissance travailleur handicapé), quel que soit le niveau de qualification
- **et le cas échéant** (voir ci-dessous), l'embauche d'un senior âgé d'au moins 55 ans.

Les conditions :

- recruter un jeune en CDI, à temps plein (sauf dérogation mais dans la limite de 80 % d'un temps plein)
- maintenir en emploi un salarié senior (57 ans et plus ou 55 ans s'il s'agit d'un travailleur reconnu handicapé) ou embaucher un salarié âgé d'au moins 55 ans
- par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide associée au contrat de génération lorsque c'est le chef d'entreprise lui-même qui est âgé de 57 ans et plus et qui recrute un jeune âgé de moins de 30 ans dans la perspective de lui transmettre son entreprise.

Le montant de l'aide :

- l'aide est de 4000 euros par an pour le binôme constitué, jusqu'à 3 ans.
- ***soit une aide pour la totalité de la période de 12 000 euros lorsque l'employeur recrute un jeune simultanément ou au plus tard six mois après l'embauche d'un salarié âgé d'au moins 55 ans, le montant de l'aide est doublé, pour atteindre 8000 euros par an.
sur 3 ans, l'aide de l'Etat sera donc de 24 000 euros***

La Côte d'Or a conclu depuis le début du dispositif 490 contrats de génération, dont 28 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

2) *Les nouvelles mesures pour l'apprentissage*

Dans les TPE, des nouveautés lorsque l'apprenti est mineur

Le dispositif coût zéro

Le Président de la République, François HOLLANDE, a annoncé le 19 avril 2015 une mesure phare pour le recrutement des apprentis dans les entreprises de moins de 11 salariés : le dispositif coût zéro pour l'employeur, lorsque l'apprenti est mineur.

Dès la rentrée, cette mesure permettra une exonération de charges et de salaires pour les entreprises de moins de 11 salariés embauchant des apprentis mineurs. Le salaire des apprentis mineurs dans les TPE sera ainsi pris en charge par l'Etat.

Les employeurs pourront donc recruter plus facilement des apprentis et les jeunes pourront apprendre leur métier dans des conditions réelles qui leur permettront de s'approprier les bons gestes utiles à l'exercice de leur futur métier.

Pour les entreprises, l'apprentissage c'est former et employer des jeunes pour les faire grandir en même temps qu'elles. Pour recruter des collaborateurs formés ou pour transmettre son entreprise, l'apprentissage est une solution à court et à long terme.

Pour les jeunes, l'apprentissage c'est une formation solide, qui allie théorie et pratique et favorise leur insertion sur le marché du travail. A l'issue de leur contrat, 60 % des apprentis trouvent un emploi en CDI.

Le développement de l'apprentissage est un engagement présidentiel : l'objectif de 500 000 apprentis doit être atteint en 2017.

Les nouveaux dispositifs pour les apprentis mineurs lors de travaux dangereux

Deux décrets publiés au Journal officiel du 19 avril 2015 assouplissent les règles concernant les travaux dangereux pour les apprentis mineurs.

a) Le premier décret n°2015-443, simplifie la procédure de dérogation aux travaux dangereux pour ces apprentis âgés de moins de 18 ans.

Jusqu'alors l'employeur devait demander une autorisation préalable à l'Inspection du travail, et attendre un délai de deux mois, à partir du 2 mai 2015, **il n'aura plus qu'à faire une simple déclaration.**

Les conditions :

- L'employeur, doit évaluer les risques avant d'affecter le jeune au poste de travail et mettre en oeuvre les actions de prévention.
- Il doit aussi avoir informé le jeune sur les risques encourus sur sa santé et sa sécurité, et sur les mesures prises pour y remédier, et lui avoir dispensé la formation à la sécurité, adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle.
- Le chef d'établissement ou du centre de formation doit quant à lui avoir dispensé au jeune la formation à la sécurité dans le cadre de la formation professionnelle.
- Outre le secteur d'activité de l'entreprise, les formations professionnelles assurées, les lieux de formation connus, la déclaration transmise à l'Inspection du travail doit préciser les travaux interdits et les machines concernés par la dérogation. Elle doit aussi comporter la qualité ou la fonction de la personne compétente chargée d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux. Elle est renouvelée tous les trois ans.

b) Le deuxième décret n°2015-444 prévoit une dérogation pour l'utilisation des échelles, escabeaux et marchepieds, jusque-là interdite aux apprentis mineurs.

Il prévoit aussi la possibilité de déroger à l'interdiction de travail en hauteur, à défaut d'une protection collective contre le risque de chute, lorsque cette protection ne peut pas être mise en place, "sous réserve que le jeune soit muni d'un équipement de protection individuelle et formé".

De nouvelles aides à l'embauche

De nouvelles aides à l'embauche ont été créées pour permettre aux chefs d'entreprise de développer leur entreprise avec l'apprentissage.

Aide de 1000 euros au recrutement d'un apprenti pour les entreprises de moins de 250 salariés

- L'aide est versée pour les entreprises qui n'avaient pas d'apprenti l'an passé ou qui recrutent des apprentis supplémentaires, depuis le 1er juillet 2014
- Afin de donner le temps d'aboutir aux négociations engagées, notamment dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité, la prorogation de cette aide pour les années suivante ne sera liée à la conclusion d'un accord de branches qu'à partir de juin 2015.

Prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés

- Pour les petites entreprises de moins de 11 salariés, l'aide sera de 2 000 euros du fait de son cumul avec la prime à l'apprentissage qui est également d'un montant de 1 000 euros.

En résumé

Il existe plusieurs aides financières cumulables et incitatives pour les entreprises qui veulent embaucher un apprenti :

- **Des exonérations de cotisations sociales**
- **Une prime à l'apprentissage de 1 000 euros** par année de formation versée par les régions pour les employeurs de moins de 11 salariés
- **Une aide au recrutement** d'un premier apprenti et d'apprentis supplémentaires **de 1 000 euros** pour les entreprises de moins de 250 salariés
- **Une aide financière au "contrat de génération"** (4 000 euros par an pendant 3 ans). A l'issue de la période d'apprentissage, le jeune apprenti doit être recruté dans une entreprise de moins de 300 salariés comptant au moins un salarié âgé de plus de 57 ans (ou un salarié recruté âgé d'au moins 55 ans)
- **Un crédit d'impôts de 1 600 euros**, désormais ciblé (2 200 euros pour des publics tels que les apprentis handicapés) sur la première année de formation conduisant à un diplôme ou un titre professionnel de niveau III, ou inférieur (BTS, DUT, BAC, CAP...)
- **Une déduction fiscale de taxe d'apprentissage** pour les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 4% (5% au 1er janvier 2015) de contrats favorisant l'insertion professionnelle : contrats d'apprentissage, de professionnalisation, embauche d'un doctorant en Convention industrielle de formations par la recherche (CIFRE) et Volontariat international en entreprise (VIE).