

# GUIDE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI

à l'usage des chargés d'insertion intervenant auprès des bénéficiaires  
de la protection internationale et subsidiaire



Décembre 2011

Les cahiers du social n°31



Fonds européen pour les réfugiés



Direction de l'intégration



# SOMMAIRE

<b>AVANT-PROPOS .....</b>	<b>8</b>
---------------------------	----------

## **PARTIE I : LES DIFFERENTS DISPOSITIFS PUBLICS ... 12**

### **CHAPITRE 1 : LE CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI ..... 12**

#### **A. Au niveau international ..... 12**

1. La Charte internationale des droits de l'Homme .....	12
2. La Convention de Genève .....	14
3. L'Organisation internationale du travail (OIT) .....	15

#### **B. Au niveau européen ..... 16**

1. Le rôle de l'Union européenne en matière d'emploi : outils et stratégies .....	17
2. L'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail .....	18
3. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne .....	19
4. La Charte sociale européenne .....	19
5. La Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales .....	20
6. Le Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité (PROGRESS 2007-2013) .....	20

#### **C. Au niveau national ..... 21**

1. Les politiques de l'emploi en France .....	21
2. L'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une protection internationale et des migrants .....	22

### **CHAPITRE 2 : LES ACTEURS ET DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN POUR L'EMPLOI ..... 30**

#### **A. Les acteurs institutionnels et administratifs généraux ..... 30**

1. Les acteurs nationaux .....	30
a) Le ministère du Travail, de l'emploi et de la santé .....	30
b) Le ministère des Solidarités et de la cohésion sociale .....	31
c) Le ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie .....	32
2. Les acteurs locaux .....	32
a) Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) .....	32
b) Les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) .....	33
c) Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) .....	33
d) Les chambres des métiers et de l'artisanat .....	34
e) Les collectivités territoriales .....	36
f) Les conseils régionaux .....	36
g) Les conseils généraux .....	37
h) Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) .....	38

#### **B. Les acteurs de terrain ..... 39**

1. Les acteurs tout public .....	39
a) Le Pôle emploi .....	39
b) Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) .....	45
c) Les maisons de l'emploi .....	46
d) Les maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE) .....	47
e) Les points information médiation multi services (PIMMS) .....	48

2. Les dispositifs spécifiques jeunes .....	49
a) Les missions locales .....	49
b) Les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) .....	51
c) Les centres d'information et d'orientation (CIO) .....	52
d) L'information jeunesse (CRIJ, CIDJ, PIJ et BIJ) .....	53

**C. Les acteurs de l'insertion par l'activité économique (IAE) ..... 54**

1. Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique ? .....	54
2. Les différentes structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) .....	56
3. Les spécificités des SIAE .....	62
4. La procédure d'agrément comme préalable au recrutement d'un salarié :	
le rôle du prescripteur .....	63
5. Les têtes de réseaux de l'insertion par l'activité économique .....	64

**D. Les dispositifs publics locaux ..... 69**

1. Le programme départemental d'insertion (PDI) .....	69
2. Le pacte territorial pour l'insertion (PTI) .....	70

**CHAPITRE 3 : LES ACTEURS ET DISPOSITIFS PUBLICS  
POUR L'EMPLOI DES PRIMO-ARRIVANTS .....73**

**A. Les acteurs cadres ..... 73**

1. Le ministère de l'Intérieur / le secrétariat général à l'immigration et à l'intégration .....	73
1. L'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) .....	74
3. L'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) .....	77

**B. Les dispositifs publics locaux spécifiques ..... 79**

1. Les programmes régionaux d'intégration des populations immigrées (PRIPI) .....	79
2. Les plans départementaux d'intégration des populations immigrées (PDIPI ou PDI) .....	82

**PARTIE 2 : VERS ET DANS L'EMPLOI .....83**

**CHAPITRE 1 : LES PREMIERES DEMARCHES  
VERS L'ACCES A L'EMPLOI .....83**

**A. Le revenu de solidarité active (RSA) ..... 83**

1. Les conditions d'obtention du RSA .....	83
2. La démarche d'obtention du RSA .....	86
3. Le montant du RSA 2011 .....	86
4. Les droits et obligations des bénéficiaires du RSA .....	87

**B. Le contrat d'accueil et d'intégration (CAI) ..... 92**

1. Les personnes concernées par le CAI .....	92
2. Le contenu initial du CAI .....	93
3. L'extension du contenu du CAI .....	95
4. Les accords avec les branches professionnelles et les acteurs du monde économique .....	97

**C. Le recrutement ..... 100**

1. Les méthodes de recrutement classiques .....	100
2. Les méthodes alternatives de recrutement .....	100
a) La méthode de recrutement par simulation (MRS) .....	100
b) La méthode de recrutement IOD (information sur l'offre et la demande) .....	101
c) L'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR) .....	101

**CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....103****A. La formation en alternance ..... 103****B. Le bilan de compétences ..... 105**

Les modalités de la mise en œuvre du bilan de compétence ..... 105

**C. Les dispositifs de formation pour les salariés du secteur privé ..... 106****D. Les dispositifs de formation pour les demandeurs d'emploi et les non-salariés ..... 109**

1. La formation préalable à un recrutement .....109

2. La formation conventionnée ..... 110

3. La formation agréée par la région ou l'Etat .....110

4. Le contrat de professionnalisation .....111

**E. La validation des acquis de l'expérience (VAE) ..... 112**

1. Principe et bénéficiaires .....112

2. Diplômes, titres et certificats accessibles par la VAE .....112

3. La procédure liée à la VAE .....113

4. Les diverses modalités de la VAE .....114

**F. La formation linguistique ..... 116**

1. Les formations linguistiques délivrées dans le cadre du CAI .....117

2. Les formations linguistiques délivrées par l'Acisé .....117

3. La formation linguistique dans l'entreprise .....118

**CHAPITRE 3 : LES CONTRATS DE TRAVAIL ET LES DROITS ASSOCIES .....124****A. CDI, CDD et intérim ..... 124**

1. La notion de contrat de travail ..... 124

2. Le Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) .....125

3. La cessation du contrat de travail .....126

4. Le Contrat à durée déterminée (CDD) .....127

5. Le Contrat de travail temporaire .....128

**B. Les contrats aidés ..... 131**

1. Le Contrat unique d'insertion (CUI) .....131

2. Le Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE) .....134

3. Le Contrat unique d'insertion - d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) .....136

4. Le Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) .....138

5. Le Contrat à durée déterminée d'usage .....140

**C. Les contrats de formation en alternance ..... 141**

1. Le contrat d'apprentissage .....142

2. Le contrat de professionnalisation .....145

**D. Les droits du salarié ..... 155**

1. Le droit de grève .....155

2. La représentation du personnel .....156

a) Le droit syndical .....156

b) Les délégués du personnel .....156  
 c) Le comité d'entreprise .....156

**E. Le licenciement en France ..... 158**

1. Le licenciement pour motif personnel .....158  
 2. Le comportement fautif imputable au salarié .....158  
 3. L'insuffisance professionnelle .....159  
 4. Le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé ou d'un handicap .....159  
 5. Le préavis de licenciement .....159  
 6. Le certificat de travail .....160  
 7. L'attestation Pôle emploi .....161  
 8. Le solde de tout compte .....161  
 9. Licenciement d'une salariée enceinte ou en congé maternité .....162  
 10. Le licenciement pour motif économique .....162  
 11. Les mesures d'accompagnement dans le cadre d'un plan de licenciement pour motif économique .....164

**F. Le chômage ..... 172**

1. La définition du chômage .....172  
 2. Le Pôle emploi .....172  
 3. L'enquête « besoins de main d'œuvre » .....173  
 4. L'indemnisation du chômage .....174

**G. La retraite des étrangers en séjour régulier en France ..... 181**

1. La retraite, qu'est ce que c'est ? .....181  
 2. Les grands principes de fonctionnement .....182  
 3. Le recul progressif de l'âge de la retraite .....182  
 4. Le report de l'âge d'obtention du taux plein .....182  
 5. La carte de séjour « retraité » .....183  
 6. Le retour dans le pays d'origine après avoir travaillé en France .....184

**PARTIE 3 : LA LUTTE CONTRE  
 LES DISCRIMINATIONS ..... 186**

**A. LES DISCRIMINATIONS « LEGALES » ..... 186**

1. L'opposabilité de la situation de l'emploi - les métiers sous tension .....186  
 2. La situation particulière des bénéficiaires de la protection internationale .....187  
 3. Les métiers fermés aux étrangers .....188  
 4. Les professions réglementées .....188

**B. LES DISCRIMINATIONS « ILLEGALES » ..... 189**

1. Les discriminations dont sont victimes les étrangers .....189  
 2. Le CV anonyme .....190  
 3. La discrimination à l'adresse inscrite dans la loi .....191  
 4. La Charte de la diversité .....191  
 5. Le défenseur des droits, successeur de la HALDE .....193

**INDEX .....195**

**LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES .....199**

## AVANT-PROPOS

« Les Etats Contractants accorderont à tout réfugié résidant régulièrement sur leur territoire le traitement le plus favorable accordé, dans les mêmes circonstances, aux ressortissants d'un pays étranger en ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle salariée ».

> Article 17 de la Convention de Genève de 1951

**E**n ces temps de crise économique et financière, trouver et garder son emploi reste une préoccupation majeure dans les parcours de vie de l'ensemble des individus.

Pour les personnes migrantes, primo-arrivantes, l'accès à un emploi est considéré comme un des socles de leur intégration dans la société d'accueil, et constitue souvent le point de départ voire la condition sine qua none pour lever un certain nombre de freins récurrents dans leurs trajectoires (l'obtention d'un logement autonome notamment).

En effet, il est maintenant admis par tous que l'emploi constitue non seulement un moyen de s'assurer des ressources financières stables et de vivre dignement, mais il est également un vecteur clé de lien social et de participation citoyenne.

Cette dimension « intégratrice » du travail est d'autant plus prégnante quand il s'agit de l'emploi des personnes étrangères. Quand il ne constitue pas la raison même de la migration, l'emploi reste au cœur des préoccupations des migrants, et notamment des bénéficiaires d'une protection internationale. Cette dimension centrale a d'ailleurs été reconnue par l'Union européenne qui stipule dans les principes communs de la politique d'intégration des immigrants que « *l'emploi est une composante-clé du processus d'intégration et [qu'il] est essentiel pour assurer la participation des immigrants, pour favoriser la contribution qu'ils apportent à la société d'accueil et pour rendre cette contribution visible*<sup>1</sup> ».

Si le travail a une place essentielle dans l'intégration des migrants, les difficultés auxquelles ils sont

1 Les 11 principes de base communs de la politique d'intégration des immigrants dans l'Union européenne ont été adoptés par le Conseil « Justice et affaires intérieures » le 19 novembre 2004 puis repris par la Commission européenne en septembre 2005 avec l'adoption d'un cadre pour l'intégration des ressortissants de pays tiers dans l'Union européenne.

confrontés pour y accéder et s'y maintenir sont conséquentes, et le parcours d'accès à un emploi durable et permettant de s'assurer un revenu suffisant reste entravé de nombreux obstacles.

Les statistiques rendues publiques régulièrement s'en font l'écho depuis plusieurs années :

Ainsi, le taux de chômage des étrangers reste très élevé par rapport à celui des français : 17,8% pour 8,6%, soit plus du double, selon les chiffres de l'enquête emploi de l'INSEE en 2009. Lorsque l'on considère le taux de chômage des étrangers non ressortissants de l'UE, il atteint 23,5%, soit quasiment 15 points de plus que celui des nationaux.

L'accès à un emploi ne constitue pas le seul point de vulnérabilité des personnes migrantes, puisqu'une fois celui-ci trouvé, on constate que ceux-ci occupent de manière récurrente des emplois moins qualifiés que le reste de la population (38 % des immigrés en emploi sont ouvriers ou employés non qualifiés contre 19 % pour les non-immigrés<sup>2</sup>).

Ces chiffres s'expliquent notamment par des difficultés dans la maîtrise de la langue française, à l'oral comme à l'écrit, qui retardent l'accès à un emploi, faute de pouvoir accéder à un niveau suffisant

pour appréhender les tâches et consignes liées à l'occupation d'un poste de travail donné. Les obstacles rencontrés sont également liés à un défaut d'appropriation des codes socioculturels du monde du travail en France, mais aussi à des difficultés plus subjectives, en particulier pour les bénéficiaires d'une protection internationale qualifiés, liés au statut social dans le pays d'origine, et aux représentations des emplois disponibles en France.

A cela s'ajoutent des problématiques liées aux expériences difficiles voire traumatiques vécues pendant le parcours d'exil, qui bien souvent entravent le processus d'insertion professionnelle faute d'une prise en charge adaptée.

En outre, il a été établi par de nombreuses enquêtes que les personnes d'origine étrangère sont amenées à subir un certain nombre de comportements discriminants dans leur parcours d'accès à l'emploi. Le nom à consonance étrangère, le lieu d'habitation ou l'origine géographique sont autant de paramètres qui compromettent les processus de recrutement des migrants. L'enquête Trajectoires et origines, menée par l'institut national des études démographiques (INED), montre que 40 % des personnes ayant déclaré une discrimination sont immigrées ou enfants d'immigrés, alors que ces deux catégories ne représentent ensemble que 22 % de la population adulte résidant sur le territoire métropolitain.

---

2 Source : INSEE, Enquête emploi 2008, dans INSEE Première « Langue, diplômes : des enjeux pour l'accès des immigrés au marché du travail », novembre 2009.



A ces discriminations dans le processus de recrutement notamment s'ajoutent d'autres obstacles, dont la complexité des procédures administratives de recrutement d'un étranger qui ne rend pas attractif le recours à la main d'œuvre étrangère. Si les formalités administratives ont quasiment toutes été supprimées pour les citoyens communautaires, la situation reste tout autre pour les étrangers non communautaires. Ces procédures sont parfois jugées dissuasives par les entreprises et peuvent par conséquent constituer un handicap pour les travailleurs étrangers en recherche d'emploi.

Concernant les bénéficiaires d'une protection internationale, qu'ils soient reconnus réfugiés ou bénéficiaires de la protection subsidiaire, ceux-ci ont le droit d'exercer une activité professionnelle et ce, dès l'obtention du récépissé de la demande de première délivrance de la carte de résident ou de la carte de séjour. Néanmoins l'absence d'une communication forte des pouvoirs publics sur le statut administratif de ces personnes et leur employabilité immédiate entretient la méconnaissance des employeurs sur ce public et nuit fortement à leur accès à un emploi.

Enfin, un grand nombre d'emplois, dits « fermés », sont inaccessibles aux étrangers, la fermeture du marché du travail français demeurant forte par rapport à d'autres pays. Ce serait au total près de 7 millions d'emplois qui seraient interdits par-

tiellement ou totalement aux étrangers, soit 30 % de l'ensemble des emplois, en raison de deux restrictions d'accès : la condition de nationalité et la condition de détention d'un diplôme français.

Pour pallier à ces difficultés, et conformément à l'article L.711-2 du Code de l'entrée au séjour des étrangers et de la demande d'asile (CESEDA), « *l'étranger qui a obtenu le statut de réfugié [...] bénéficie d'un accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi et au logement* ». Au vu des difficultés évoquées ci-dessus, le rôle joué par les professionnels de l'intégration dans l'information, l'orientation et l'accompagnement vers et dans l'emploi des bénéficiaires de la protection internationale est donc crucial.

Ce guide a été conçu comme un outil ressource pour les praticiens de l'intégration socioprofessionnelle des migrants et des bénéficiaires d'une protection internationale, afin de permettre à ceux-ci de se repérer dans cet univers très complexe, constitué d'une pluralité d'acteurs, de dispositifs dans lequel il est souvent difficile de se repérer.

Pour proposer un accompagnement de qualité, emmener les personnes que nous accueillons vers une insertion professionnelle durable et de qualité et sécuriser leurs parcours professionnels, la maîtrise du vocabulaire, des rôles des différents acteurs (employeurs, service public de l'emploi, structures

d'insertion, associations, collectivités territoriales...) et du cadre juridique qui entoure l'accès à l'emploi s'avère indispensable.

Ce guide a donc vocation à rappeler combien la question de l'accès à l'emploi des migrants, et plus spécifiquement des bénéficiaires d'une protection internationale est importante, et combien elle conditionne l'ensemble du projet d'intégration de ces personnes qui viennent construire ou reconstruire leur vie en France. Si trouver un travail, un travail qui permet de vivre dignement, de subvenir aux besoins de sa famille, de s'épanouir et de trouver ou retrouver un statut social, est une condition nécessaire à une intégration réussie dans la société française, il nous appartient à nous tous, acteurs de l'intégration, de l'emploi, employeurs, acteurs du monde économique, de mettre en place les moyens de cette réussite. Puisse ce guide y aider !

## PARTIE I :

## LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS PUBLICS

## CHAPITRE 1 : CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI

## A. AU NIVEAU INTERNATIONAL

## 1. La Charte internationale des droits de l'Homme

La Charte internationale des droits de l'Homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs<sup>3</sup>.

Adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale des Nations unies<sup>4</sup>, la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** (DUDH) énumère les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux considérés comme fondamentaux.

Concernant les droits relatifs à l'exercice d'une profession rémunérée, l'article 23 de la DUDH précise que :

1. « **Toute personne a droit au travail**, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ;

3 Le premier protocole facultatif prévoit un mécanisme pour donner suite aux plaintes relatives à la violation du Pacte par un État signataire. Le second protocole facultatif interdit la peine de mort.

4 Résolution 217 (III) A

2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un  **salaire égal pour un travail égal**  ;
3. Quiconque travaille a droit à une  **rémunération équitable**  et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ;
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de  **s'affilier à des syndicats**  pour la défense de ses intérêts. »

L'article 24 de la DUDH renforce la protection du salarié en énonçant que « toute personne a droit [...] à une  **limitation raisonnable de la durée du travail**  et à des congés payés périodiques. »

Mais ayant une valeur simplement déclarative, la DUDH voit sa portée juridique limitée. Contrairement à un traité international, elle n'a pas de valeur juridique contraignante et ne peut être invoquée devant un juge<sup>5</sup>. « La Déclaration est en effet une résolution de l'Assemblée générale des Nations unies, laquelle n'a pas compétence pour édicter des normes positives s'imposant aux Etats membres. Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 8 avril 1951, a posé le principe selon lequel la seule publication de la Déclaration universelle au Journal officiel ne permet pas

5 CE, 23 novembre 1984, Roujansky, Rec. p.383.

de la ranger au nombre des traités diplomatiques auxquels la Constitution reconnaît force de loi, même lorsqu'ils contredisent une règle de droit interne »<sup>6</sup>. La DUDH est donc un texte dont la portée est avant tout philosophique et morale, s'appuyant sur l'autorité conférée par la signature de la majorité des Etats du monde (193 États sont membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 2011).

De manière à assurer plus efficacement le respect des libertés fondamentales sur le plan international, il a été décidé de rédiger des déclarations à partir des droits ayant valeur juridique. Tel est l'objet des deux Pactes adoptés le 16 décembre 1966 : le premier relatif aux droits civils et politiques, le second aux droits économiques et sociaux. Ces deux textes sont entrés en vigueur en France en 1981. Ils ont pour principal intérêt de reprendre, en détail, l'ensemble des libertés évo-

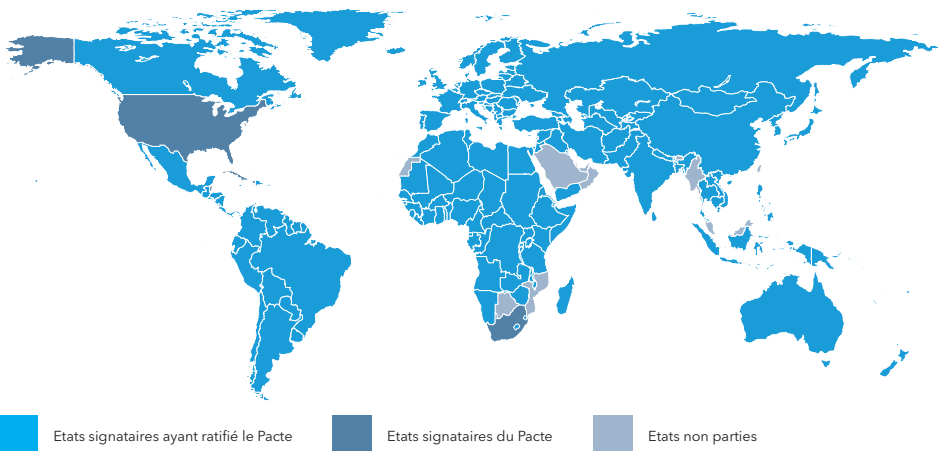
quées dans la Déclaration universelle de 1948 et de leur conférer une valeur juridique contraignante. **Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturel**, en son article 6, met en exergue la reconnaissance du **droit au travail** et affirme que « les mesures que chacun des Etats parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure **l'orientation et la formation techniques et professionnelles...** »

L'article 7 impose aux Etats signataires de garantir à tous la jouissance de « **conditions de travail justes et favorables** » que ce soit au niveau de la rémunération, de la sécurité, de l'hygiène, de la durée du travail ou encore des congés payés.

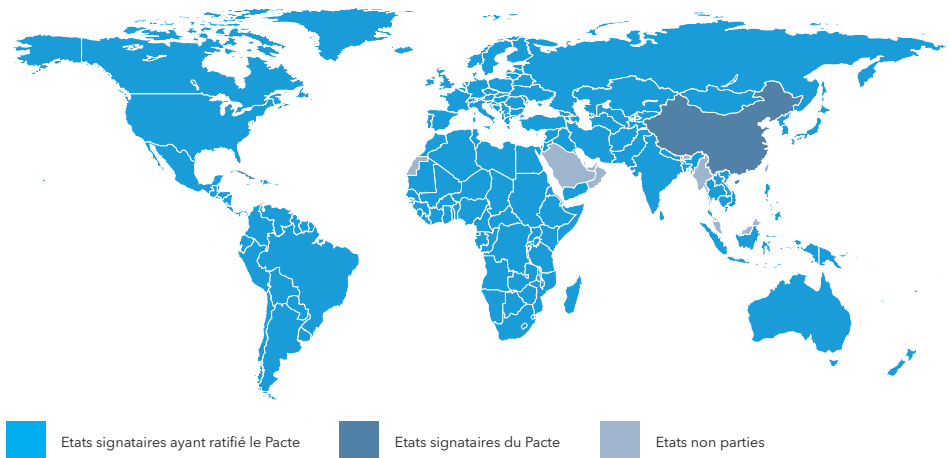
L'article 8 dudit Pacte reconnaît quant à lui le « droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix » ainsi que le **droit de grève**, exercé conformément à la législation du pays.

6 Irma ARNOUX, *Les Droits de l'être humain sur son corps*, Presses universitaires de Bordeaux, 2003, p. 337.

## L'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturel dans le monde



## L'application du Pacte international relatif aux droits civils et politiques dans le monde



Le principe de **liberté syndicale** et le droit de s'associer librement avec d'autres sont d'ailleurs repris dans le **Pacte international relatif aux droits civils et politiques** (article 22). Ce Pacte reprend également les termes de la DUDH en affirmant que « **l'esclavage et la traite des esclaves, sous toutes leurs formes, sont interdits** » (article 8).

### 2. La Convention de Genève

Adoptée le 28 juillet 1951, la **Convention de Genève relative au statut des réfugiés** pose les bases juridiques d'une protection internationale des réfugiés. Elle énonce les obligations des Etats signataires et établit les droits et devoirs des réfugiés. Tout étranger qui bénéficie du statut de réfugié doit se conformer à la loi du pays qui l'accueille mais se trouve protégé par une réglementation internationale qui prévaut sur la législation nationale. La convention confère ainsi aux réfugiés des droits en matière d'emploi, d'éducation, de résidence, de liberté de

mouvement, de recours juridique et de naturalisation.

Le chapitre III de la Convention, intitulé « emplois lucratifs », est composé de trois articles qui précisent les modalités applicables aux réfugiés dans l'exercice des **professions salariées**, non salariées et libérales. Concernant l'exercice de professions salariées, l'article 17 impose aux Etats contractants d'accorder « à tout réfugié résidant régulièrement sur leur territoire le traitement le plus favorable accordé, dans les mêmes circonstances, aux ressortissants d'un pays étranger. »

Au second alinéa dudit article, il est précisé que « les mesures restrictives imposées aux étrangers ou à l'emploi d'étrangers pour la protection du marché national du travail ne sont pas applicables aux réfugiés qui en étaient déjà dispensés à la date de l'entrée en vigueur de cette convention par l'Etat contractant intéressé, ou qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- a) compter trois ans de résidence dans le pays,
- b) avoir pour conjoint une personne possédant la nationalité du pays de résidence. Un réfugié ne pourrait invoquer le bénéfice de cette disposition au cas où il aurait abandonné son conjoint,
- c) avoir un ou plusieurs enfants possédant la nationalité du pays de résidence. »

L'article 24 porte quant à lui sur la **légalisation du travail et la sécurité sociale** et énonce que « les Etats contractants accorderont aux réfugiés résidant régulièrement sur leur territoire le même traitement qu'aux nationaux en ce qui concerne [...], la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives. »

### **3. L'Organisation internationale du travail (OIT)**

L'Organisation internationale du Travail (OIT), **créée en 1919**, est l'institution chargée **d'élaborer** et de **superviser les normes internationales relatives au travail**. C'est la seule agence des Nations Unies dont les membres sont des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Ils élaborent ensemble des politiques et des programmes destinés à promouvoir le travail décent pour tous. La création de l'OIT repose sur le principe selon lequel une paix universelle et durable ne peut

être fondée que sur la base de la justice sociale.

L'OIT est considérée comme un **forum unique** où les gouvernements et les partenaires sociaux de l'économie des **183 Etats membres** peuvent discuter ouvertement et librement de leurs expériences et comparer leurs politiques nationales.

Cette institution réalise des travaux de recherche et soutient **l'élaboration et la mise en œuvre de politiques pour l'emploi**. En effet, ses activités en faveur de l'emploi sont extrêmement vastes et englobent toute une série de thèmes et moyens d'action. En outre, cette organisation soutient le **renforcement des compétences**, la **création d'emplois**, le **développement des entreprises et les coopératives**.

Elle **combat** également **le travail forcé, le travail des enfants, les discriminations** et s'efforce d'améliorer les conditions de travail pour tous. Elle mène ainsi diverses actions destinées à améliorer la situation des travailleurs dans le monde, à sensibiliser, informer et conseiller les gouvernements membres de l'OIT pour qu'ils respectent les normes internationales respectueuses des travailleurs. Par ailleurs, elle encourage **l'exercice de la liberté syndicale et l'égalité hommes-femmes**.

L'action de l'OIT repose sur la **coopération technique** et le **dialogue social** entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de favoriser le progrès économique et social. Elle remplit ainsi sa fonction première qui consiste à œuvrer en faveur de la **paix sociale**, condition essentielle à la prospérité. Une des priorités actuelles de l'OIT est de favoriser la création d'emplois décents et l'émergence d'un contexte économique et de conditions

de travail permettant aux travailleurs et aux chefs d'entreprise de participer aux efforts en vue de la paix durable, la prospérité et le progrès social.

Les Etats membres de l'OIT se réunissent tous les ans à l'occasion de la **Conférence internationale du Travail** qui se tient à Genève. Chaque Etat membre est représenté par une délégation composée de deux délégués gouvernementaux, un délégué employeur et un délégué travailleur accompagnés de leurs conseillers techniques respectifs. La 100ème session de cette conférence s'est tenue en juin 2011.

L'OIT examine régulièrement l'application des normes internationales du travail et notamment contrôle si les États appliquent les conventions qu'ils ratifient. Il y a trois types de mécanismes de contrôle, le système de contrôle régulier et des procédures particulières à savoir la plainte, la réclamation au sujet de l'application des conventions ratifiées et enfin une procédure spéciale en matière de liberté syndicale. Si l'OIT constate que les Etats membres ne respectent pas des obligations auxquelles ils ont souscrit, elle peut inciter les Etats à amender des dispositions législatives qui vont à l'encontre de telles dispositions ou rendre publiques les plaintes et réclamations présentées devant l'OIT pour dissuader les Etats de garder leur législations en vigueur. L'OIT et la communauté internationale peuvent également exercer une certaine pression sur le ou les Etats qui ne respectent pas les obligations consenties. L'OIT ne dispose donc pas à proprement parler un véritable pouvoir de sanction.

L'actuel Directeur général de l'OIT, le chilien Juan SOMAVIA, considère le **travail décent** comme un objectif stratégique international et promeut une **mondialisation**

**équitable**. Ainsi, selon ses propres termes, « le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est de promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. »

#### SITE INTERNET :

Organisation internationale du Travail : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## B. AU NIVEAU EUROPEEN :

#### PETIT RAPPEL : LES ACTES JURIDIQUES DE L'UNION EUROPEENNE

L'article 288 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) énonce que « pour exercer les compétences de l'Union, les institutions adoptent des **règlements**, des **directives**, des **décisions**, des **recommandations** et des **avis**. »

#### LE REGLEMENT :

Adopté par le Conseil et le Parlement ou par la Commission seule, le règlement est un acte général et obligatoire dans tous ses éléments. Le règlement s'adresse à l'ensemble des pays européens et leurs citoyens.

Il est directement applicable, c'est-à-dire qu'il crée du droit s'imposant immédiatement dans tous les États membres au même titre qu'une loi nationale, et sans aucune autre intervention de la part des autorités nationales.

### LA DIRECTIVE :

Adoptée par le Conseil et le Parlement ou par la Commission seule, la directive s'adresse aux États membres. Son principal objectif est de rapprocher les législations.

La directive lie les États membres en ce qui concerne le résultat à atteindre, mais leur laisse le choix de la forme et des moyens qu'ils adopteront pour réaliser les objectifs communautaires dans le cadre de leur ordre juridique interne.

Si la directive n'est pas transposée dans la législation nationale par les États membres, ou si elle est transposée de façon incomplète ou avec retard, les justiciables peuvent invoquer directement la directive en question devant les tribunaux nationaux.<sup>7</sup>

### LA DECISION :

Adoptée soit par le Conseil, soit par la Commission, soit par le Conseil et le Parlement européen, la décision est l'acte par lequel les institutions communautaires statuent sur des cas particuliers. Au moyen d'une décision, les institutions peuvent exiger d'un État membre ou d'un ressortissant de l'Union qu'il agisse ou qu'il s'abstienne d'agir, lui conférer des droits ou lui imposer des obligations.

La décision est :

- individuelle, et les destinataires d'une décision doivent être individuellement désignés, ce qui la distingue du règlement,
- obligatoire dans tous ses éléments.

### LA RECOMMANDATION :

La recommandation permet aux institutions de s'exprimer, en suggérant une ligne de conduite sans créer d'obligation juridique pour les destinataires (les États membres, d'autres institutions, dans certains cas également les citoyens de l'Union).

### L'AVIS :

L'avis est un acte permettant aux institutions de se prononcer de manière non contraignante, c'est-à-dire sans imposer d'obligation juridique à ses destinataires. Le but est de fixer le point de vue de l'institution sur une question.

## 1. Rôle de l'Union européenne en matière d'emploi : outils et stratégies

L'Union européenne (UE) et ses États membres se partagent la responsabilité des politiques menées dans le domaine de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion. L'UE coordonne, surveille les politiques nationales et encourage le **partage des bonnes pratiques** dans ces domaines afin de **favoriser l'emploi et la cohésion sociale** dans l'ensemble des 27 pays membres qui accueillent plus de 500 millions de personnes.

L'UE mène ainsi une véritable **politique européenne de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances** qui vise à l'amélioration des conditions de vie de la population et vise en priorité la hausse de l'emploi, la qualité des emplois et des conditions de travail, la mobilité des travailleurs, l'information et la consultation des travailleurs, la lutte contre la pauvreté

<sup>7</sup> Arrêt de la CJUE du 4 décembre 1974, Van Duyn



et l'exclusion sociale, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que la modernisation des systèmes de protection sociale.

Les institutions de l'UE jouent donc un rôle majeur dans la promotion de l'emploi au sein des Etats membres. La Commission européenne apporte notamment son soutien à la **lutte contre le chômage** et le travail non déclaré à travers la modernisation des services publics de l'emploi et la promotion de la flexibilité chez les employeurs et les employées.

A la suite de la création du nouveau titre « Emploi » dans le traité sur l'Union européenne, les chefs d'État ou de gouvernement des pays membres de l'UE ont lancé en 1997 la **stratégie européenne pour l'emploi** lors du sommet européen sur l'emploi. Cette stratégie avait pour objectif de **coordonner les politiques nationales en matière d'emploi**. Elle incite les États membres à mettre en place des politiques plus efficaces dans ce domaine en agissant sur la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise, la capacité d'adaptation et l'égalité des chances au niveau du marché du travail européen. Depuis 1997, cette stratégie est régulièrement renouvelée pour s'adapter au nouveau contexte économique et aux défis à relever pour l'UE.

Aujourd'hui et conformément à la stratégie Europe 2020, la stratégie européenne pour l'emploi vise à **créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité** dans toute l'UE. A cette fin, elle encourage l'adoption de mesures destinées à atteindre trois grands objectifs d'ici à 2020 dont celui d'assurer un emploi à 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans.

En 2010, la Commission européenne a lancé une nouvelle stratégie économique européenne intitulée « **Stratégie UE 2020** ». Celle-ci vise une **économie**

**«intelligente, inclusive et durable** » en s'appuyant sur une plus grande coordination entre les politiques nationales et européennes. Cette stratégie fixe **trois priorités** majeures pour renforcer l'économie européenne dont celle de soutenir une économie à fort taux d'emploi qui favoriserait la cohésion économique, sociale et territoriale.

## **2. L'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**

L'Union européenne étant fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'Homme, des libertés fondamentales, ainsi que de l'état de droit, la **lutte contre les discriminations constitue un défi majeur pour l'Union européenne**. Par conséquent, l'UE prend toutes les mesures nécessaires afin de combattre toute discrimination, en particulier si celles-ci concernent l'emploi et le marché du travail.

L'article 13 du Traité instituant la Communauté européenne, introduit par le Traité d'Amsterdam, accorde des pouvoirs spécifiques à la Communauté pour combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. C'est ainsi qu'est parue la **directive 2000/78/CE, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**.

S'appliquant aussi bien au secteur public que privé, la directive concerne les domaines suivants :

- Les conditions d'accès à des activités salariées ou non salariées, y compris en matière de promotion ;
- la formation professionnelle ;

- les conditions d'emploi et de travail (y compris les conditions de rémunération et de licenciement) ;
- l'affiliation et l'implication dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs ou toute autre organisation professionnelle.

La directive contient une **clause de «non-régression»** qui concerne les États membres qui appliquent une législation qui prévoit un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive. Celle-ci fixe ainsi des « exigences minimales, ce qui donne aux États membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne peut pas justifier une régression par rapport à la situation existant dans chaque État membre. »

### **3. Le Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité (PROGRESS 2007-2013) :**

Entré en vigueur le 1er janvier 2007, le programme PROGRESS a pour objet d'apporter une **aide financière** à la mise en œuvre des objectifs de l'UE dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales. PROGRESS finance des **activités d'analyse et d'apprentissage mutuel**, de sensibilisation et de diffusion ainsi que des aides aux principaux acteurs pour la **période 2007-2013**. Le programme concerne les politiques de l'UE dans cinq domaines : l'emploi, la protection et l'inclusion sociale, les conditions de travail, la diversité et la lutte contre les discriminations et enfin l'égalité hommes-femmes. Dans un souci de cohérence et d'efficacité, la Commission européenne a décidé de regrouper dans ce seul programme-cadre les activités communautaires dans les domaines précités.

Ce programme qui a pour ambition « de **garantir l'accès à l'emploi et l'égalité des chances pour tous** »<sup>8</sup> s'adresse aux autorités nationales, régionales et locales, aux services publics de l'emploi, aux organisations patronales et syndicales. Les ONG, les universités, les instituts de recherche, les organismes spécialisés, ainsi que des spécialistes tels que les offices statistiques et praticiens du droit, peuvent également y participer...

### **4. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne :**

La Charte des droits fondamentaux de l'UE a été adoptée à Nice le 7 décembre 2000 par le Parlement, la Commission et le Conseil.

En décembre 2009, avec l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, la Charte a acquis une valeur juridique identique à celle des traités. L'adoption de cette charte a renforcé les droits de l'Homme, la démocratie et l'État de droit qui sont des valeurs essentielles pour l'UE. Les principales dispositions de la Charte ayant trait à l'emploi et au marché du travail sont les suivantes :

L'article 15 : il consacre la **liberté professionnelle**, le **droit de travailler** et la **liberté de circulation des travailleurs européens**.

1. Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée ;
2. Tout citoyen ou toute citoyenne de l'Union a la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout État membre ;

<sup>8</sup> Propos de Vladimír Špidla, alors commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances lors de la mise en place du programme PROGRESS

3. Les ressortissants des pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire des États membres ont droit à des conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les citoyens ou citoyennes de l'Union. »

**L'article 21** consacre le principe de non discrimination et **l'article 23** le principe d'égalité entre hommes et femmes. L'égalité « doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. »

D'autres articles garantissent le **droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise** (article 27), des **conditions de travail justes et équitables** (article 31), la **sécurité sociale et l'aide sociale aux travailleurs européens** (article 34), etc...

## 5. La Charte sociale européenne :

Emanant du **Conseil de l'Europe**, la Charte sociale européenne vise à la sauvegarde des **droits sociaux et économiques**. Elle a été adoptée en octobre **1961**, et révisée en mai **1996**. La Charte sociale européenne est le pendant de la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) qui, pour sa part, garantit les droits civils et politiques.

En **matière d'emploi**, ce texte garantit le **droit au travail (article 1)**. Il consacre le **droit à des conditions de travail équitables (article 2)** ainsi qu'un **droit à une rémunération équitable** leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant (**article 4**).

**Le droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le**

**sexe est consacré à l'article 20**. Cet article dispose qu'« en vue d'assurer l'exercice effectif de ce droit, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- déroulement de la carrière, y compris la promotion. »

Enfin, le respect des engagements énoncés dans la Charte est soumis au contrôle du **Comité européen des Droits sociaux (CEDS)** qui a pour mission de juger la conformité du droit et de la pratique des États parties à la Charte sociale européenne.

## 6. La Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales

La convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (aussi appelée **Convention européenne des droits de l'Homme**) a été signée à Rome, le 4 novembre 1950 et est entrée en vigueur le 3 septembre 1953. Par cette convention, les États membres du Conseil de l'Europe garantissent le respect des droits de l'Homme et les libertés fondamentales en permettant un contrôle judiciaire du respect de ces droits individuels.

Les dispositions principales qui concernent l'emploi sont les suivantes :

- interdiction de l'esclavage et du travail forcé (article 4) ;
- interdiction de la discrimination (article 14) : « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

L'article 19 institue la **Cour européenne des droits de l'Homme** (CEDH) afin de veiller au respect de la Convention. La CEDH peut être saisie par une personne physique, une organisation non gouvernementale ou un groupe de particuliers qui se prétend victime d'une violation des droits reconnus dans la Convention et ses protocoles, par l'un des États contractants. Cette conception des droits naturels de l'Homme confère un droit de saisir la Cour à toute personne, indépendamment de sa nationalité ou de son lieu de résidence actuelle. Cependant, le requérant doit être victime d'un manquement d'un État contractant à ses engagements.

#### SITES INTERNET :

**UE** : [http://europa.eu/index\\_fr.htm](http://europa.eu/index_fr.htm)  
**Commission européenne** : [http://ec.europa.eu/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/index_fr.htm)  
**Conseil de l'Europe** : <http://www.coe.int/lportal/web/coe-portal>  
**Charte des droits fondamentaux de l'UE** : [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf)

## C. AU NIVEAU NATIONAL :

### 1. Les politiques de l'emploi en France

Depuis le milieu des années 70, la **montée du chômage** a profondément marqué les politiques de l'emploi en France. Outre la formation ou le développement de l'emploi public aidé (contrats emplois solidarité, emplois-jeunes, contrat d'insertion dans la vie sociale) qui ciblent des populations spécifiques, un des axes majeurs de la lutte contre le chômage a consisté dans le partage du travail par la **baisse de la durée du travail**.

Après la loi de 1936<sup>9</sup> instituant la semaine de quarante heures à l'initiative du Front populaire, il fallu attendre une ordonnance de 1982<sup>10</sup> pour que le temps de travail fasse l'objet d'une nouvelle réduction, donnant lieu à la **semaine de 39 heures**.

De 1988 à 1998, les incitations à la réduction collective du temps de travail, par intervention législative ou par la méthode négociée et incitative, ont été une des constantes de la politique de l'emploi jusqu'au vote, en juin 1998, de la première loi Aubry<sup>11</sup>, instituant la **semaine de 35 heures**.

La même année, entre en vigueur la **loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions**.<sup>12</sup> Ce texte vise deux objectifs principaux : traiter les exclusions et garantir l'accès aux droits fondamentaux.

- 9 Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines
- 10 Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés
- 11 Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail
- 12 Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions

Son article premier précise ainsi que «**la lutte contre les exclusions est un impératif national fondé sur le respect de l'égalité dignité de tous les êtres humains** et une priorité de l'ensemble des politiques publiques». La loi couvre un champ qui inclut l'emploi et la formation, le logement, la santé, l'éducation et la culture, la protection sociale, le surendettement, la citoyenneté, les vacances, les loisirs ou encore les transports.

L'accès ou le retour à l'emploi sont considérés comme les premiers moyens de la lutte contre la pauvreté et les véritables **garants d'une insertion sociale**. En outre, avoir un emploi aide indubitablement la personne dans sa recherche de logement et favorise également l'accès à d'autres droits comme l'accès à des régimes complémentaires de santé et de retraite. Les politiques publiques privilégient donc l'insertion professionnelle et l'aide au financement de contrats de travail, à une situation de non emploi qui pourrait donner à la personne le même niveau de ressource mais qui ne l'intégrerait pas dans la société.

Par la suite, la **loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale**<sup>13</sup> a mis en place un **Plan de cohésion sociale** visant à agir sur l'emploi, le logement et l'égalité des chances. Concernant l'accompagnement vers l'emploi, les contrats mis en place par la loi concernent aussi bien le secteur marchand que le secteur non marchand. Ils s'adressent d'une part aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail (Contrat initiative emploi et Contrat d'accompagnement dans l'emploi), d'autre part aux bénéficiaires de **minima sociaux**, (Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité et Contrat d'avenir).

Est ensuite promulguée la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite **loi TEPA**, cette loi visant à redonner toute sa place au travail comme valeur et outil d'amélioration du pouvoir d'achat et ce, notamment par l'exonération d'impôts et de charges sociales pour les heures supplémentaires.

Dans cet objectif de simplifier la réglementation pour favoriser l'emploi, intervient la **loi de modernisation du marché du travail**<sup>14</sup>. Les principales dispositions de cette loi concernent la **période d'essai** (durée maximale et renouvellement, délai de prévenance en cas de rupture, prise en compte possible de certains stages effectués dans l'entreprise...), l'instauration d'une possibilité de **rupture conventionnelle** du contrat de travail ou encore les conditions requises pour prétendre à une **indemnité de licenciement**...

## **2. L'accès à l'emploi des bénéficiaires de la protection internationale et des migrants**

En vertu de l'article R.5221-1 du Code du travail, les étrangers souhaitant occuper une activité salariée sur le territoire français doivent **détenir une autorisation de travail**. Cette autorisation de travail est obligatoire quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée.

Les ressortissants de l'Union européenne (sauf roumains et bulgares qui sont soumis au régime extra communautaire pendant la période transitoire, c'est-à-dire au plus tard jusqu'au 1er janvier 2014), les ressortissants de l'Espace économique européen et les ressortissants de la Suisse, de Monaco, d'Andorre et de Saint-Marin (ou San

13 Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

14 Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

Marino) ne sont en revanche pas soumis à la possession d'une autorisation de travail.

L'autorisation de travail peut être matérialisée de plusieurs manières :

- soit par l'obtention d'un **visa de long séjour** valant à la fois titre de séjour et autorisation de travail pendant sa durée de validité ;
- soit d'une **carte de séjour** permettant elle-même une activité salariée ;
- soit par la délivrance d'une Autorisation provisoire de travail (APT).

La situation de l'emploi n'est pas opposée à la demande d'autorisation de travail, en qualité de salarié ou de travailleur temporaire, présentée par l'étranger qui postule à un emploi dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement (14 emplois « en tension » de l'arrêté du 11 août 2011, plus la liste des métiers propres aux différents accords bilatéraux).

Pendant le traitement de sa demande, le demandeur peut exercer une activité professionnelle grâce au récépissé de première demande ou de demande de renouvellement d'un titre de séjour autorisant à travailler ou à l'autorisation provisoire de séjour.

En cas de refus, le demandeur peut former :

- un recours gracieux auprès du directeur de l'UT de la DIRECCTE concernée ;
- un recours hiérarchique auprès du ministre de l'intérieur ;
- un recours contentieux devant le tribunal administratif géographiquement compétent.

Conformément à l'article L.311-15 du CESEDA, « **Tout employeur qui embauche un travailleur étranger** ou qui accueille un salarié détaché temporairement par une

entreprise non établie en France dans les conditions prévues au titre VI du livre II de la première partie du Code du travail **acquies**, lors de la première entrée en France de cet étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié, **une taxe au profit de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).**

Lorsque l'embauche intervient pour une durée supérieure ou égale à douze mois, le montant de cette taxe est égal à 50 % du salaire versé à ce travailleur étranger, pris en compte dans la limite de 2,5 fois le salaire minimum de croissance.

Lorsque l'embauche intervient pour un emploi temporaire d'une **durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois**, le montant de cette taxe, fixé par décret, varie selon le niveau du salaire dans des limites comprises entre 50 et 300 euros.

Lorsque l'embauche intervient pour un **emploi à caractère saisonnier**, le montant de cette taxe est modulé selon la durée de l'embauche à raison de 50 euros par mois d'activité salariée complet ou incomplet. Chaque embauche donne lieu à l'acquies de la taxe.

Lorsque l'embauche intervient pour un jeune professionnel recruté dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels, le montant de cette taxe est fixé par décret dans des limites comprises entre 50 et 300 euros.

Sont exonérés de la taxe prévue au premier alinéa les organismes de recherche publics, les établissements d'enseignement supérieur délivrant un diplôme conférant un grade de master, les fondations de coopération scientifique, les établissements publics de coopération scientifique et les fondations reconnues d'utilité publique du secteur de la recherche

agréées conformément à l'article L.313-8 qui embauchent, pour une durée supérieure à trois mois, un ressortissant étranger aux fins de mener des travaux de recherche ou de dispenser un enseignement de niveau universitaire, quels que soient la durée du contrat et le montant de la rémunération.

La taxe prévue au présent article est perçue comme recette des établissements publics nationaux à caractère administratif.

Les modalités d'application du présent article sont précisées, en tant que de besoin, par décret ».

Rien n'est prévu pour les emplois d'une durée inférieure à 3 mois, en dehors des emplois saisonniers.

**Les employeurs embauchant des demandeurs d'asile ne sont pas soumis à cette taxe** (cf. partie 'sous quelles conditions les demandeurs d'asile peuvent travailler ?'). Dans la **circulaire n° NOR IOCV1102492C relatives aux taxes liées à l'immigration et à l'acquisition de la nationalité** du 11 mars 2011 précise les catégories d'étrangers concernés par la taxe employeur :

*Sont ainsi assujettis à la taxe les employeurs qui embauchent tout étranger qui remplit les conditions pour bénéficier de l'un des titres suivants :*

- *carte de séjour ou certificat de résidence algérien « salarié » ;*
- *carte de séjour ou certificat de résidence algérien « travailleur temporaire » ;*
- *carte de séjour temporaire ou certificat de résidence algérien « scientifique » ;*
- *carte de séjour temporaire ou certificat de résidence algérien « profession artistique et culturelle » ;*

- *carte de séjour temporaire « salarié en mission » ;*
- *carte de séjour temporaire « travailleur saisonnier ».*

Les employeurs qui recrutent ou qui emploient des étrangers titulaires d'un titre de séjour conférant le droit au travail sous d'autres conditions n'ont pas à acquitter cette taxe liée à l'embauche. Tel est le cas, notamment, des étrangers bénéficiant d'une autorisation provisoire de travail d'une durée inférieure à 3 mois et de catégories particulières d'étrangers autorisées à travailler à titre exceptionnel (**demandeurs d'asile**, assignés à résidence...).

Par ailleurs, l'article L.5222-2 du Code du travail précise qu'« il est **interdit** à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l'Office français de l'immigration et de l'intégration ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues, sous quelque dénomination que ce soit, à l'occasion de son embauche ».

Les travailleurs étrangers, entrant en France en vue de s'y installer durablement, et qui peuvent bénéficier d'une carte de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle ou mention « scientifique » ou « profession artistique et culturelle », doivent **prouver qu'ils connaissent suffisamment la langue française** ou s'engager à la connaître dans les deux ans suivant l'installation en France.

En vertu de l'article L.311-3 du CESEDA, les mineurs étrangers qui souhaitent travailler, suivre un stage professionnel ou s'inscrire sur la liste de demandeurs d'emploi, doivent aussi obtenir une autorisation de travail.

## Sous quelles conditions les demandeurs d'asile peuvent travailler ?

Le demandeur d'asile n'a pas le droit de travailler, sauf lorsque, pour des raisons dont il n'est pas responsable, l'OFPPA n'a pas statué **dans le délai d'1 an suivant l'enregistrement de sa demande**, ou dans le cas où il aurait **déposé un recours auprès de la CNDA**.

Dans ce cas, il **peut déposer une demande d'autorisation de travail**<sup>15</sup> :

- auprès de la Préfecture si la demande d'autorisation provisoire de séjour (APS) intervient à l'occasion de la demande de renouvellement (une promesse d'embauche ou un contrat de travail en CDD ou CDI doit accompagner la demande) ;
- par le futur employeur auprès de l'unité territoriale géographiquement compétente de la DIRECCTE si la proposition de travail intervient en cours de validité du récépissé.

Celle-ci est instruite selon les règles de droit commun qui s'appliquent aux travailleurs étrangers (cf. 'Le droit au travail pour les étrangers').

En vertu de **l'article R.742-2 du CESEDA**, [...], « *l'accès au marché du travail ne peut être autorisé au demandeur d'asile que dans le cas où l'office, pour des raisons qui ne sont pas imputables au demandeur, n'a pas statué sur la demande d'asile dans un délai d'un an suivant l'enregistrement de la demande. Dans ce cas, le demandeur d'asile est soumis aux règles de droit commun applicables aux travailleurs étrangers pour la délivrance d'une autorisation provisoire de travail. La situation de l'emploi lui est opposable [...]* ».

« **Pour accorder ou refuser l'une des autorisations de travail** mentionnées à l'article R. 5221-11 du Code du travail, le préfet prend en compte les éléments d'appréciation suivants :

- 1° La situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique pour lesquelles la demande est formulée, compte tenu des spécificités requises pour le poste de travail considéré, et les recherches déjà accomplies par l'employeur auprès des organismes de placement concourant au service public du placement pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail ;
- 2° L'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule ;
- 3° Le respect par l'employeur, l'utilisateur, l'entreprise d'accueil ou l'employeur, l'utilisateur mentionné à l'article L.1251-1 ou l'entreprise d'accueil de la législation relative au travail et à la protection sociale ;
- 4° Le cas échéant, le respect par l'employeur, l'utilisateur, l'entreprise d'accueil ou le salarié des conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée ;
- 5° Les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger, qui sont comparables à celles des salariés occupant un emploi de même nature dans l'entreprise ou, à défaut, dans la même branche professionnelle ;
- 6° Le salaire proposé à l'étranger qui, même en cas d'emploi à temps partiel, est au moins équivalent à la rémunération minimale mensuelle mentionnée à l'article L.3232-1 ;
- 7° Le cas échéant, lorsque l'étranger réside hors de France au moment de

15 Formulaire CERFA n°13653\*02



la demande et lorsque l'employeur ou l'entreprise d'accueil pourvoit à son hébergement, les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des conditions normales, le logement de l'étranger directement ou par une personne entrant dans le champ d'application de la loi n°73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif. Ces dispositions s'appliquent également lorsque l'étranger change d'employeur avant l'expiration du délai de six mois prévu à l'article R.5221-23. »

Les employeurs n'ont pas à payer de taxe pour les demandeurs d'asile. La circulaire n°NOR IOCV1102492C relative aux taxes liées à l'immigration et à l'acquisition de la nationalité du 11 mars 2011 précise les catégories que « les employeurs qui recrutent ou qui emploient des étrangers titulaires d'un titre de séjour conférant le droit au travail sous d'autres conditions n'ont pas à acquitter cette taxe liée à l'embauche. Tel est le cas, notamment, des étrangers qui se voient remettre des autorisations provisoires de travail d'une durée inférieure à 3 mois et de catégories particulières d'étrangers autorisées à travailler à titre exceptionnel (demandeurs d'asile, assignés à résidence...) ».

La durée de l'autorisation de travail ne peut pas dépasser la durée du récépissé du demandeur, qui est de 3 mois.

L'autorisation de travail est renouvelable jusqu'à la fin de la procédure si la personne remplit toujours les conditions d'octroi et exerce toujours une activité professionnelle.

## Le droit au travail pour les bénéficiaires de la protection internationale

Les étrangers dispensés d'une demande d'autorisation de travail sont :

- Les étrangers sollicitant une carte de séjour « scientifique » ou « compétences et talents ». Ils sont soumis à une procédure particulière, qui ne relève pas de la demande d'autorisation de travail ;
- **Les étrangers demandant une carte de résident** ou de « résident de longue durée - CE », **une carte de séjour temporaire « vie privée et familiale »** ou « étudiant » (dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail pour ces derniers). Ces cartes ouvrent automatiquement droit au travail. Leurs titulaires n'ont pas besoin de détenir une autorisation ;
- Les étrangers en possession d'un visa de long séjour valant titre de séjour, mention « étudiant » ou « conjoint de Français », pendant la durée de validité de leur visa, au plus égale à 1 an.

## Les réfugiés et les bénéficiaires de la protection subsidiaire n'ont donc pas besoin d'une autorisation de travail.

Les récépissés de demande de titre de séjour remis aux bénéficiaires de la protection internationale, dans l'attente de l'établissement de leur carte de résident ou de leur carte de séjour temporaire, confèrent à leurs titulaires le droit d'exercer la profession de leur choix<sup>16</sup>. Le récépissé de demande de renouvellement d'une carte

16 Articles R 742-5 du CESEDA pour les réfugiés et R 742-6 pour les bénéficiaires de la protection subsidiaire.

de séjour permettant l'exercice d'une activité professionnelle salariée autorise également son titulaire à travailler<sup>17</sup>.

Les réfugiés et les bénéficiaires de la protection subsidiaire ne voient donc pas leur droit au travail suspendu à chaque fois que leur titre de séjour arrive à échéance. Cependant, l'émission ou le renouvellement tardif du récépissé peut mener à la radiation de la personne de la liste des demandeurs d'emploi.

### La régularisation par le travail

La **circulaire du 7 janvier 2008** ouvre la possibilité d'une **régularisation par le travail** et en fixe les conditions. Cependant, les règles applicables sont très restrictives et les **régularisations restent donc exceptionnelles**.

En effet, la possibilité de régularisation ne couvrira qu'un « nombre très limité de bénéficiaires, la finalité n'étant pas d'engager une opération générale de régularisation ».



Ne faites pas de demande si vous n'entrez pas dans les catégories visées, vous risquez d'obtenir une mesure d'éloignement (Obligation de Quitter le Territoire Français - OQTF).

L'article L.313-14 du CESEDA précise les modalités d'admission exceptionnelle au séjour :

« **La carte de séjour temporaire** mentionnée à l'article L. 313-11 ou la carte de séjour temporaire mentionnée à l'article L.313-10 **peut être délivrée**, sauf si sa présence constitue une menace pour l'ordre public, **à l'étranger ne vivant pas en état de polygamie dont l'admission**

**au séjour répond à des considérations humanitaires ou se justifie au regard des motifs exceptionnels qu'il fait valoir**, sans que soit opposable la condition prévue à l'article L.311-7 (c'est-à-dire que l'étranger n'est pas dans l'obligation de produire un visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois pour se voir délivrer une carte de séjour temporaire).

L'autorité administrative est tenue de soumettre pour avis à la commission mentionnée à l'article L.312-1 la demande d'admission exceptionnelle au séjour formée par l'étranger qui justifie par tout moyen résider en France habituellement depuis plus de dix ans.

Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du présent article ».

Il est effectivement possible d'entamer une procédure de **régularisation par le travail** (une admission au séjour sous carte de séjour «salarié», ou «travailleur temporaire», peut être accordée aux étrangers en situation irrégulière).

Dans ce cas, le visa long séjour n'est pas exigé.

### Personnes concernées :

Sont concernés les étrangers non-européens, à l'exception des Algériens et des Tunisiens (en raison d'accords bilatéraux signés entre ces pays et la France).

Les demandeurs ne doivent pas constituer une menace pour l'ordre public, ni vivre en situation de polygamie en France.

### Conditions à remplir :

- **Occuper un métier faisant partie de la liste nationale des quatorze métiers définis par l'arrêté du 11 août 2011**

<sup>17</sup> Article R 311-6 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et droit d'asile.

pour les ressortissants non européens, ou de la liste des 150 métiers pour les membres d'Etats européens. Ces métiers sont en général des métiers hautement qualifiés ou très spécifiques ;

Pour les personnes n'entrant pas dans ces listes, la circulaire énonce que « A titre exceptionnel, seules pourront tout de même faire l'objet d'un examen les demandes qui, tout en respectant l'intégralité des autres conditions, seraient liées à un métier qui connaît des difficultés de recrutement particulièrement aiguës dans le bassin d'emploi concerné » ;

- Présenter un **engagement ferme de son employeur** : un contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins un an), ou une promesse d'embauche pour un de ces types de contrats ;
- Pouvoir prouver ses diplômes ou son expérience professionnelle pour un de ces quatorze métiers est un plus (prévoir la traduction des diplômes, attestations d'emploi, ... en plus des originaux). Attention : la préfecture pourra saisir votre consulat pour effectuer des vérifications.

### Procédure à suivre :

- 1- Déposez votre dossier à la préfecture de votre lieu de résidence. Il est préférable, dans la mesure du possible, de s'y rendre accompagné de son employeur. La circulaire du 7 janvier 2008 précise que dans ce cas les dossiers sont étudiés « avec une particulière diligence » ;  
(L'employeur joue un rôle très important puisqu'il doit fournir de nombreux documents essentiels pour la constitution du dossier) ;

- 2- Recevez de la Préfecture une liste de pièces à fournir (lettre de l'employeur expliquant le choix du salarié et détaillant les fonctions qu'il va exercer, extrait du K bis, copie du bordereau de versement des cotisations et contributions sociales, CV, diplômes, ...).

Pour appuyer une demande, il est conseillé de se procurer auprès du Pôle emploi des statistiques - appelées 'Mon Marché du Travail' (MMT) - présentant le taux de tension de chaque métier grâce à une comparaison entre le nombre de demandes et le nombre d'offres d'emploi. Si ces dernières sont supérieures aux demandes, alors le demandeur possède un argument supplémentaire pour son dossier puisque cet indicateur est largement pris en considération par les services instructeurs.

Sont également mis à disposition par les Services Etudes, Prospective, Evaluation et Statistiques (SEPES) des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), le taux d'écoulement de la demande d'emploi, le taux de satisfaction des offres, l'évolution du stock de demandeurs d'emploi dans le temps, pondérés par d'autres éléments pertinents tels que le nombre d'offres d'emploi connues, la durée des contrats proposés, ...

- 3- Si votre dossier est complet et recevable, la préfecture le transmettra à la DIRECCTE, compétente pour délivrer l'autorisation de travail ;
- 4- La DIRECCTE vérifie les conditions de travail, la rémunération et le respect de la législation sociale par l'employeur mais ne peut pas vous opposer la situation de l'emploi

(ce qui signifie qu'elle ne peut pas mettre en avant la situation du marché du travail pour refuser de vous attribuer une autorisation de travail) ;

- 5- Si la DIRECCTE donne son accord pour le droit au travail, la préfecture pourra vous délivrer une carte de séjour « salarié » valable un an.



La décision finale revient à la préfecture qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire dans les examens des dossiers et prennent en compte un certain nombre d'éléments comme la durée de séjour habituel en France du demandeur, ses qualifications professionnelles, en particulier pour l'exercice d'un métier dans un secteur caractérisé par des difficultés de recrutement.

La seule possession d'une promesse d'embauche et d'un contrat de travail ne suffit donc pas. Même si vous remplissez toutes les conditions, la préfecture peut refuser de régulariser et prendre contre le demandeur une OQTF. Le recours possible devant le tribunal administratif sera très difficile.

En dehors de la régularisation par le travail, un étranger peut déposer une **demande d'admission exceptionnelle au séjour** à la préfecture de son domicile à raison de liens forts existants avec le pays d'accueil. Durant l'instruction de son dossier, il reçoit une APS, renouvelable, et qui l'autorise à travailler.

### TEXTES DE REFERENCE

- Arrêté du 11 Août 2011 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre

Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

- Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un pays de l'espace économique européen ou de la Suisse.
- Arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail (articles 1, 2, 3 et 7)
- Circulaire n° NOR IOCV1102492C du 11 mars 2011 relative aux taxes liées à l'immigration et à l'acquisition de la nationalité.
- Circulaire du 24 novembre 2009 relative à la délivrance de cartes de séjour temporaire « salarié » ou « travailleur temporaire » au titre de l'admission exceptionnelle au séjour.
- Code du travail : article R5221-1, article L5221-5, articles R5221-11 à R5221-22, R5221-26 à R5221-29 et R5221-32 à R5221-36, article L5222-2
- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) : article L311-3 et R311-3, article R 311-6, articles L311-11 et L311-14, article R311 L313-10, article R313-1, article L313-15, articles R742-1 à R742-3, article R742-5 et R742-6.

### DOCUMENTS PRATIQUES :

Formulaires Cerfa :

- n° 13653\*02 (demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger)
- n° 13654\*02 (demande d'autorisation de travail pour un travailleur saisonnier étranger)

## CHAPITRE 2 : LES ACTEURS ET DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN

### A. LES ACTEURS INSTITUTIONNELS ET ADMINISTRATIFS GÉNÉRAUX

Les mutations du marché de l'emploi ont été flagrantes depuis le milieu des années 70 et le choc pétrolier qui a marqué la fin du plein emploi dans notre pays. A partir de la fin des années 80, les autorités se sont pleinement saisies du problème d'accès à l'emploi auquel étaient confrontés de nombreux citoyens, et ont donc été à l'initiative de la mise en œuvre de politiques publiques de l'emploi, visant notamment à lutter contre le chômage.

En effet, l'interventionnisme des pouvoirs publics apparait indispensable à la régulation du marché du travail, en particulier pour contrer les phénomènes d'exclusion dont sont victimes les catégories de main d'œuvre les plus vulnérables (jeunes, personnes fragilisées, personnes vieillissantes, et migrants notamment).

Le contexte actuel de crise financière mondiale a mis en lumière de manière encore plus flagrante la nécessité d'une intervention cohérente et concertée des pouvoirs publics sur les marchés de l'emploi afin de protéger les travailleurs et d'améliorer la situation de l'emploi. On parle alors de politiques actives du marché du travail (PAMT). Bon nombre de ces interventions sont planifiées et appliquées par les acteurs publics de l'emploi, que nous vous présentons ici de manière synthétique. L'organisation de la politique de l'emploi se fait d'abord au niveau national, par la répartition des compétences entre différents ministères.

#### 1. Les acteurs nationaux

##### ► Le ministère du Travail, de l'emploi et de la santé

Le rôle du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé est de préparer et mettre en œuvre la politique du Gouvernement notamment dans les domaines du travail, des relations sociales, de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, de l'emploi et de la formation professionnelle. Sous réserve des compétences des ministères associés (Cohésion sociale, Fonction publique...), il prépare et met également en œuvre la politique du Gouvernement dans le domaine de la protection sociale.

Les missions du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé sont notamment de mettre en œuvre des politiques visant à éviter les licenciements (par le maintien dans l'emploi), à augmenter l'employabilité (par la formation), et à créer de nouvelles possibilités d'emploi (salaires/subventions à l'emploi). Les interventions destinées à soutenir le revenu (allocations chômage) dites politiques passives du marché du travail sont également essentielles pour prévenir la pauvreté des personnes privées d'emploi.

Comme le prévoit le décret du 25 novembre 2010 relatif à ses attributions :

1. Il prépare et met en œuvre **les règles relatives aux conditions de travail, à la négociation collective et aux droits des salariés ;**

2. Il est compétent pour la **défense et la promotion de l'emploi**, y compris la politique de retour à l'emploi, ainsi que pour la **formation professionnelle** des jeunes et des adultes ;
3. Il prépare et met en œuvre les **règles relatives aux régimes et à la gestion des organismes de sécurité sociale** ainsi qu'aux régimes complémentaires en matière d'**accidents du travail et de maladies professionnelles, d'assurance vieillesse et d'assurance maladie et maternité** ;
4. Il élabore et met en œuvre, en liaison avec les autres ministres compétents, les règles relatives à la **politique de protection de la santé** contre les divers risques susceptibles de l'affecter ; il est responsable de l'**organisation de la prévention et des soins** ; il est également compétent en matière de professions médicales et paramédicales. Il est compétent en matière de lutte contre la toxicomanie ;
5. Il participe à l'action du Gouvernement en matière de **lutte contre la fraude**.

Au sein de ce ministère, c'est la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) qui est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Par ailleurs, elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et assure à ce titre la gestion des programmes soutenus par le Fonds social européen (FSE) en France.

### TEXTE DE REFERENCE :

Décret n° 2010-1449 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

### ► Le ministère des solidarités et de la cohésion sociale

Le ministère des solidarités et de la cohésion sociale prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines des solidarités, de la cohésion sociale, de l'action sociale et de la protection sociale.

A ce titre, et conformément au décret du 25 novembre 2010 relatif à ses attributions, il est chargé entre autres de :

1. La préparation et la mise en œuvre de la politique du Gouvernement relative à la famille, à l'enfance, aux personnes âgées et aux personnes handicapées, aux droits des femmes, à la parité et à l'**égalité professionnelle**. Il est compétent en matière de professions sociales ;
2. La préparation et la mise en œuvre des règles relatives aux régimes et à la gestion administrative des organismes de **sécurité sociale** en matière de **prestations familiales** ;
3. **L'élaboration et la mise en œuvre des programmes de lutte contre la pauvreté** (minimas sociaux, insertion économique et sociale, innovation sociale et économie sociale). Il veille notamment à la mise en œuvre du **revenu de solidarité active** et en assure le suivi. Il prépare les travaux du comité interministériel de lutte contre les exclusions et du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et il organise les travaux du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (IAE).

Ses missions sont donc complémentaires avec celles du ministère du Travail et celui de l'économie en matière de politique de l'emploi en France, et notamment en ce qui concerne l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi et qui bénéficient pour ce faire d'un revenu minimum. Ses compétences en matière d'emploi sont principalement centrées sur l'accompagnement des personnes en situation de chômage et de la délivrance des différentes prestations leur permettant de passer de cette période de non-emploi à un emploi pérenne.

#### TEXTE DE REFERENCE :

Décret n° 2010-1455 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre des solidarités et de la cohésion sociale.

### ► Le ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie

Le ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement en matière économique, financière, de consommation et de répression des fraudes, de commerce extérieur, d'industrie, d'énergie et de matières premières, de postes et communications électroniques et de tourisme. Il a également en charge la définition et l'exécution de la politique du gouvernement concernant les petites et moyennes entreprises, le commerce et l'artisanat ainsi que les professions libérales. Il exerce la tutelle des établissements des réseaux des chambres de métiers et de l'artisanat et des chambres de commerce et d'industrie ainsi que les attributions relatives à la création d'entreprises et à la simplification des formalités leur incombant.

Ce ministère est compétent en matière de politique économique, mais son action en terme d'emploi a été considérablement réduite par la création du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé qui est désormais détenteur de ces prérogatives.

#### TEXTE DE REFERENCE :

Décret n° 2010-1447 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre de l'Économie, des finances et de l'industrie

Ces grands ministères déclinent leurs actions à travers différentes administrations territorialisées, qui elles-aussi détiennent un certain nombre de responsabilités en matière de politiques publiques d'emploi :

## 2. Les acteurs locaux

### ► Les DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)

Les DIRECCTE sont des directions régionales, placées auprès du Préfet de région, qui assurent le pilotage des politiques publiques de développement économique, de l'emploi, du travail et de la protection des consommateurs. Elles sont chargées de la mise en œuvre au niveau des territoires des politiques publiques conduites par les ministères de l'Emploi et de l'économie. Leur organisation se fait sous forme d'unités territoriales au niveau départemental, et regroupent 8 anciennes directions ou services en une seule organisation régionale, dont ceux des ex-directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP), y compris l'inspection du travail.

Elles entretiennent en outre des liens avec les directions départementales interministérielles qui interviennent en matière de cohésion sociale.

Leurs missions en matière d'emploi sont notamment :

- Assurer la protection des salariés et la sécurisation des parcours professionnels, de développer la prévention et d'encadrer les relations de travail ;
- Inciter les entreprises à travailler sur l'adaptation des compétences et la formation de leurs salariés et favoriser l'amélioration de la qualité du travail et des relations sociales.

### TEXTE DE REFERENCE :

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 définissant l'organisation et les missions des DIRECCTE

### ► Les DRJSCS (Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale)

Les DRJSCS regroupent les pôles sociaux des anciennes directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS), les ex-directions régionales de la jeunesse et des sports (DRJS) et les ex-directions régionales de l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé). Les DRJSCS assurent le pilotage et la coordination des politiques sociales, sportives, de jeunesse, de vie associative et d'éducation populaire et leur mise en œuvre. Les champs des politiques sociales comprennent notamment la prévention et la lutte contre les exclusions, les actions sociales de la politique de la ville, la prévention et la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité des chances.

Les prérogatives de cette administration en matière d'emploi concernent donc principalement la lutte contre les exclusions liées au chômage et la lutte contre les discriminations. La DRJSCS intervient particulièrement dans le pilotage ou le financement de projets ou actions en déclinaison des missions de l'Accsé :

- **sur la thématique de l'emploi** : pilotage et financement avec la DIRECCTE du parrainage pour l'emploi des jeunes, soutien aux réseaux de l'insertion par l'activité économique dans leur contribution à la prévention des discriminations, élaboration et mise en œuvre de la professionnalisation des adultes relais (professionnels de la médiation sociale qui interviennent dans les quartiers) ;
- **sur la prévention des discriminations** : formations d'acteurs, diagnostics territoriaux, soutien à des projets associatifs.

### TEXTE DE REFERENCE :

Décret n° 2009-1540 du 10 décembre 2009 définissant l'organisation et les missions des DRJSCS

### ► Les Chambres de commerce et d'industrie (CCI)

Les Chambres de commerce et d'industrie sont constituées en réseau au service des entreprises, et du développement économique des territoires. Ce réseau se compose des CCI, des groupements interconsulaires formés par plusieurs chambres entre elles et de l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI). Ce sont des établissements publics gérés par des chefs d'entreprises élus par leurs pairs. Elles sont implantées au cœur des bassins économiques, et fortes de leur expérience et de leur connaissance



du tissu économique régional, elles ont auprès des pouvoirs publics, une fonction de représentation des intérêts de l'industrie, du commerce et des services.

Les missions des CCI sont nombreuses, nous retiendrons ici celles qui concernent avant tout l'accès à l'emploi :

**La formation :** La formation est une des activités principales des CCI. Celles-ci forment plus de 600 000 personnes chaque année (200 000 jeunes en formation initiale et 400 000 adultes en formation continue). Elles constituent la 1<sup>ère</sup> filière de formation en apprentissage avec plus de 100 000 apprentis formés chaque année. Elles gèrent plus de 120 Ecoles supérieures, dont les Grandes Ecoles de Management, avec 100 000 étudiants. En outre, elles délivrent, sur tout le territoire, plus de 400 titres et diplômes reconnus.

**L'accompagnement à la création d'entreprises :** Les CCI proposent à l'ensemble des créateurs / repreneurs d'entreprises, quel que soit leur profil, une aide adaptée comprenant les prestations suivantes :

- information ciblée ;
- conseil personnalisé pour la préparation de son projet ;
- accès privilégié au financement ;
- mise en relation avec des professionnels, partenaires des CCI ;
- formations adaptées ;
- accomplissement des formalités d'immatriculation ;
- mise en réseau avec d'autres chefs d'entreprise ;
- aide à la pérennisation de l'entreprise.

Pour ce faire, les CCI sont dotées de conseillers en création/reprise d'entreprise qui reçoivent les créateurs / repreneurs dans des « Espaces Entreprendre ».

**Le soutien aux entreprises :** Les CCI accompagnent les entrepreneurs afin de rompre leur isolement et de prévenir les difficultés qu'ils seraient susceptibles de rencontrer. 85% des entreprises qui font appel au médiateur demandent à être accompagnées par leur Chambre dans l'analyse de leurs difficultés.

#### DEMARCHES :

Les CCI peuvent apporter des informations intéressantes sur la situation de l'emploi sur les différents territoires afin de connaître les secteurs d'activités en devenir ou ceux en pénurie d'emplois et ainsi travailler les projets professionnels des bénéficiaires de la protection internationale en lien avec la conjoncture économique du département.

#### ► Les Chambres des métiers et de l'artisanat

En France, les chambres des métiers et de l'artisanat sont des établissements publics administratifs chargés des questions intéressant l'artisanat (formation, économie, représentation auprès des pouvoirs publics, etc.).

Il y a en principe une chambre de métiers et de l'artisanat par département (quelquefois deux) dont le financement repose en partie sur la « taxe pour frais de chambre de métiers » perçue auprès des entreprises artisanales répertoriées. Les Chambres des Métiers et de l'artisanat sont des organismes consulaires, c'est-à-dire que leur autorité n'est pas un fonc-

tionnaire mais un président assisté d'un bureau d'artisans élus par leurs pairs. Toutefois elles se trouvent sous la tutelle du ministère de l'Économie et des finances, représenté par la DCASPL ( Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales).

Les chambres de métiers et de l'artisanat sont fédérées au niveau régional par les Chambres régionales de métiers et de l'artisanat (CRMA) et au niveau national par l'APCM (Assemblée permanente des chambres de métiers). **Elles forment un réseau structuré implanté sur l'ensemble du territoire au service des 950 000 entreprises artisanales.**

### Leurs missions :

- Offrir aux entreprises les services, les conseils et l'accompagnement demandés ;
- Tenir le répertoire des métiers et gérer le centre de formalités des entreprises ;
- Délivrer les attestations de la qualité d'artisan et le titre de maître artisan.
- Participer à la qualification et à la formation des chefs d'entreprises en mettant à leur disposition les outils nécessaires ;
- Organiser, promouvoir et développer l'apprentissage dans le secteur des métiers ;
- Promouvoir les entreprises artisanales par des actions collectives telles que les expositions, foires, salons, exportation, ...

Les chambres de métiers et de l'artisanat sont, de ce fait, les interlocuteurs privilégiés **pour accompagner les chefs d'entreprises artisanales dans chaque étape de leur vie professionnelle** : préparation à l'installation, suivi et accompagnement dans les diverses formalités de création et de déve-

loppement. Elles apportent leur soutien en matière de recrutement des apprentis et finalisent l'ensemble des formalités liées à l'apprentissage. Dotées d'outils adaptés, elles favorisent la transmission des entreprises, soutiennent les repreneurs dans le montage des dossiers et l'obtention des aides en vigueur. Pour mener à bien ses missions, elles travaillent en concertation avec les organisations professionnelles de l'artisanat et l'ensemble des acteurs tant sur le plan local que régional.

### DEMARCHES :

Les CMA peuvent venir en appui à un ménage bénéficiaire de la protection internationale qui souhaite avoir des renseignements sur la création d'une entreprise artisanale et être accompagné dans la mise en œuvre de son projet.

### TEXTES DE REFERENCE :

- Décret n° 2011-644 du 9 juin 2011 relatif à la composition des chambres de métiers et de l'artisanat de région et de leurs sections, des chambres régionales de métiers et de l'artisanat et des chambres de métiers et de l'artisanat départementales ainsi qu'à l'élection de leurs membres.
- Décret n° 2010-1463 du 1er décembre 2010 mettant en œuvre la réforme du réseau des chambres de commerce et d'industrie.
- Décret n° 2010-1356 du 11 novembre 2010 mettant en œuvre la réforme du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat
- Décret n° 2010-651 du 11 juin 2010 relatif à la composition des chambres régionales de métiers et de l'artisanat et des chambres de métiers et de l'artisanat et à l'élection de leurs membres

## ► Les collectivités territoriales

Comme nous l'avons présenté ci-dessus, la politique de l'emploi s'organise au plan national de manière historique autour de plusieurs pôles : les services du ministère de travail, de l'emploi et de la santé, associés aux autres ministères aux compétences complémentaires, le service public de placement, de formation et d'assurance chômage dans les mains du Pôle emploi et l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Néanmoins, le développement d'un chômage systémique dès la fin des années 70 associé à la mise en œuvre des premières réformes de décentralisation **ont permis aux collectivités territoriales d'acquérir une réelle place dans les politiques publiques liées à l'emploi**, en leur transférant un certain nombre de compétences. L'accroissement de ces responsabilités a été confirmé dans le cadre de plusieurs lois adoptées au fil des législatures.

Les collectivités territoriales sont donc devenues des acteurs importants dans la mise en œuvre des politiques d'emploi ; A ce titre, elles sont concernées au premier chef par le sujet de l'accès à l'emploi de leurs administrés, et contribuent à la mise en place d'un maillage du territoire sur ces questions. En effet, les lois de décentralisation successives les ont dotées de compétences accrues **en matière de développement économique et social** notamment, ainsi que **d'accompagnement vers l'emploi des personnes qui en sont privées**. Ainsi, la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi reconnaît le rôle des collectivités territoriales dans le champ de l'emploi : celles-ci sont associées au nouveau conseil national de l'emploi, au conseil régional de l'emploi

et leurs représentants siègent au conseil d'administration du Pôle emploi. Mais chacun des différents échelons de gestion publique a des propres prérogatives en termes d'emploi :

## ► Les conseils régionaux

**Le développement économique est le domaine d'intervention principal de la région**, élément qui a été confirmé par la loi du 13 août 2004. En effet, l'ensemble des collectivités ont un rôle économique, mais c'est désormais à la région qu'il revient de « *coordonner sur son territoire les actions de développement économique des collectivités territoriales et de leurs groupements* ». Cette action économique de la région s'articule autour des aspects suivants :

1. **Elaboration d'un schéma régional de développement économique**, après concertation avec les départements, les communes et leurs groupements, pour cinq ans, afin de coordonner les actions de développement économique, promouvoir un développement économique équilibré de la région et à développer l'attractivité de son territoire ;
2. Définition du régime des aides économiques aux entreprises et décision de leur octroi.

Les communes, leurs groupements et les départements peuvent désormais mettre en œuvre leurs propres régimes d'aides économiques avec l'accord de la région.

Les régions sont également chargées depuis 1983 **de la mise en œuvre de la politique de formation initiale et continue** (financement des lycées, des établissements universitaires en partie...).

La formation professionnelle fait donc partie des prérogatives des conseils régionaux, et contribue ainsi à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi. **Elle concerne désormais les jeunes comme les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.** En effet, depuis la loi du 13 août 2004, la région « **définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle** » (article 8).

Elle n'est donc plus chargée uniquement de sa mise en œuvre, mais intervient également en amont. Pour ce faire, la région élabore un **plan régional de développement des formations professionnelles**, qui définit les actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes en favorisant un développement cohérent des filières de formation. Ce plan régional comprend également un programme d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Cette même loi a également renforcé l'implication des régions dans le champ de l'insertion professionnelle en leur confiant l'organisation et le financement des stages de l'AFPA, ainsi qu'en leur confiant la responsabilité du financement des filières de formation sociales et paramédicales et en renforçant l'articulation emploi-formation dans le cadre d'un plan régional de développement des formations à la fois élargi et plus contraignant.

### ► Les conseils généraux

L'échelon départemental s'est vu transférer bon nombre de compétences depuis le début des lois de décentralisation en 1982. Il n'est pas en charge directement des politiques d'emploi sur son territoire,

mais est en revanche **responsable de la mise en œuvre de l'action sociale**, et notamment de l'insertion sociale et professionnelle des personnes fragilisées à travers **la gestion du RSA**.

Sous la responsabilité de l'État et des départements, le RSA est attribué par le président du conseil général<sup>18</sup>. Ce revenu minimum a remplacé le RMI avec pour objectif un retour vers l'emploi facilité grâce à l'incitation liée à la mise en place du RSA activité ; l'aspect « accompagnement professionnel » est donc bien présent dans cette prestation, accompagnement assuré par le biais du Pôle emploi quand la personne est plutôt proche de l'emploi, ou par un prestataire social quand la personne en est plus éloignée.

Les départements ont également une responsabilité dans l'action économique : La loi du 13 août 2004 leur permet désormais, en plus de la participation au financement des aides économiques aux entreprises, de mettre en œuvre leurs propres régimes d'aides avec l'accord de la région qui coordonne sur son territoire les actions concernant le développement économique.

Par ailleurs, dans chaque département a été créé **un fonds d'aide aux jeunes** (FAJ) placé sous l'autorité du président du conseil général, dont la finalité est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté âgés de 18 à 25 ans en leur attribuant des aides temporaires en cas de besoin urgent. Son financement est assuré par le département, mais les autres collectivités, leurs groupements ou les organismes de protection sociale peuvent y participer.

<sup>18</sup> Toutefois, les compétences du conseil général peuvent être déléguées aux organismes chargés du service du RSA (caisses d'allocations familiales et caisses de mutualité sociale agricole).

## ► Les communes et EPCI

Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont des regroupements de communes ayant pour objet l'élaboration de « projets communs de développement au sein de périmètres de solidarité ». Ils sont soumis à des règles communes, homogènes et comparables à celles de collectivités locales. Ainsi, les communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, syndicats de communes et les syndicats mixtes sont des EPCI.

Concernant l'emploi, le rôle des communes et des intercommunalités peut sembler assez limité. Néanmoins leur rôle en ce qui concerne le développement économique de leur territoire reste crucial : il prend ainsi corps dans **la création et la gestion de zones d'activités, industrielle, commerciale ou artisanale** par ces entités. C'est autour de cette activité que les communes et les EPCI mettent en œuvre un panel d'actions destinées à favoriser l'attractivité économique du territoire. Force est de constater que l'ensemble de ces missions contribuent de façon indirecte au maintien ou à la création d'emplois.

Citons également l'article L.5322-2 du Code du travail qui donne aux communes la possibilité, dans le cadre d'une convention avec l'Etat et le Pôle emploi, de recevoir des offres d'emploi et d'effectuer des opérations de placement en faveur de leurs administrés à la recherche d'un emploi. De plus, depuis 1982, les communes et les EPCI peuvent mettre en place, avec le concours de l'Etat, des missions locales et permanences d'accueil et d'information (PAIO) destinées à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, sous statut associatif ou sous forme de groupement d'intérêt public (GIP).

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a également **mis en place des « maisons de l'emploi »** regroupant les différents acteurs de l'emploi (Etat, Pôle emploi, AFPA, missions locales) et au moins une collectivité territoriale ou un EPCI. Les projets sont élaborés, souvent à l'initiative des collectivités territoriales, au niveau local puis validés au niveau national.

La loi du 29 juillet 1998 a institué **les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE)** comme outils à disposition des communes et intercommunalités pour conduire en collaboration avec l'Etat et les autres collectivités territoriales, des politiques d'accueil, d'accompagnement social, d'orientation, de formation et d'insertion des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle (codifié à l'article L.5131-2 du Code du travail).

Enfin, la sphère de compétences des communes et groupements de communes comprend aussi les actions prévues dans le cadre de la politique de la ville articulée autour des contrats urbains de cohésion sociale, en collaboration avec l'Acse.

### DEMARCHES :

Les **conseils régionaux**, en charge du développement économique des collectivités territoriales, de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle, font désormais figure d'**acteurs principaux des politiques d'emploi et de formation** au niveau régional. Ils seront des interlocuteurs essentiels sur cette question.

Les **conseils généraux**, notamment en charge du RSA, ont une importance

croissante en matière de **politiques d'insertion sociale et professionnelle** en faveur des personnes défavorisées. Il convient donc de contacter le service concerné afin de le sensibiliser au public bénéficiaire de la protection internationale et à leurs problématiques spécifiques.

Les **communes et EPCI** jouent un rôle primordial dans le développement économique de leur territoire à la fois en proposant un panel d'actions de soutien et de service aux entreprises et en mettant en place des outils en direction des demandeurs d'emploi, des jeunes, des personnes en grandes difficultés... Elles restent **l'échelon de proximité** dont il importe de se faire connaître.

#### TEXTES DE REFERENCE :

- Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité
- Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
- Loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux
- Loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi

## B. LES ACTEURS DE TERRAIN

### 1. Les acteurs pour tous les publics

#### a) Pôle emploi

La loi du 13 février 2008, relative à la réforme de l'organisation du service public, a créé un nouveau service public de l'emploi, le Pôle emploi. Né de la fusion de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) et d'une partie de l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC), ce nouvel organisme est chargé d'assurer l'accueil, l'inscription, l'indemnisation et l'accompagnement des chômeurs. Les principales évolutions découlant du rapprochement entre l'ANPE et de l'UNEDIC sont les suivantes :

- Interlocuteur unique : Pôle emploi ;
- Entretien d'inscription et de diagnostic unique pour les demandeurs non indemnisés ;
- Préinscription facilitées grâce à Internet.

*« Pôle emploi est une personne morale de droit public dotée de la personnalité civile et de l'autonomie financière. L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que la personne physique ou morale assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler. »<sup>19</sup>*

#### Les principales missions de Pôle emploi sont les suivantes :

1. l'inscription et la gestion de la liste des demandeurs d'emploi ;
2. l'accueil, l'information, l'orientation et

19 Guide du travail, septembre-octobre 2010, éditions ESF

l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil ;

3. le versement des allocations ;
4. la prospection du marché du travail et la collecte des offres d'emplois ; l'aide et le conseil aux entreprises dans leurs recrutements ; la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi, en participant notamment à la lutte contre les discriminations à l'embauche et à l'égalité professionnelle ;
5. le recueil et le traitement des données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

### ► Les démarches d'inscription ou de réinscription à Pôle emploi

Toute personne qui est à la recherche d'un emploi doit demander une inscription à Pôle emploi pour être demandeur d'emploi. La méthode pour s'inscrire à Pôle emploi est la suivante : *Les travailleurs se présentent personnellement, justifient de leur identité et déclarent leur domiciliation. Les documents permettant au demandeur d'emploi de justifier de son identité sont la carte nationale d'identité en cours de validité, le passeport en cours de validité, la carte d'invalidité civile ou militaire avec photographie, ou le titre de séjour dont le travailleur étranger doit être titulaire pour être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Les travailleurs étrangers doivent être en situation régulière. Pôle emploi vérifie la validité des titres de séjour et de travail. Il peut avoir accès aux fichiers de l'Etat pour obtenir les informations nécessaires.* »<sup>20</sup>

Lors de l'entretien d'inscription, le demandeur d'emploi reçoit une informa-

tion sur les conditions d'ouverture des droits à indemnisation et les obligations concomitantes.

L'inscription prend effet à compter du jour de la demande du formulaire d'inscription, sous réserve qu'il soit dûment complété dans les cinq jours ouvrés qui suivent. À défaut, elle prend la date de retour du document. Lors de l'inscription, les demandeurs sont répartis entre les 8 catégories de chômeurs existants (voir partie sur le chômage). Lors de cet entretien, le Pôle emploi établit le profil et le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du demandeur.

### Pour une réinscription à moins de 6 mois ?

Si votre dernière inscription à Pôle emploi date de moins de 6 mois, la procédure est simplifiée. L'entretien n'étant pas nécessaire, vous n'avez pas à vous déplacer. L'inscription est validée au moment de l'enregistrement de votre dossier en ligne. Si vous avez opté pour l'appel au 39 49, le conseiller effectue et valide votre réinscription.

Les pièces à fournir dans le cadre d'une **demande d'allocations** sont :

- l'attestation Pôle emploi de l'employeur (originale) ;
- une photocopie de la carte de sécurité sociale ;
- un relevé d'identité bancaire (RIB).

**Attention :** l'absence d'un de ces documents entraîne un retard dans le calcul des droits à l'indemnisation mais n'empêche pas votre inscription.

### ► Quelles sont les obligations des demandeurs d'emplois ?

le demandeur d'emploi doit être à la recherche « effective et permanente » d'un emploi. Cela signifie qu'il doit ac-

20 Guide du travail, septembre-octobre 2010, éditions ESF

complir des actes «positifs et répétés» dans l'optique de retrouver un emploi, démarches qui doivent avoir un «caractère réel et sérieux». Il est également tenu de participer activement à la définition et à la mise en oeuvre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), tout comme il doit accepter les offres considérées comme «raisonnables» telles qu'elles sont définies aux articles L5411-6-2 et L5411-6-3 du Code du travail, faute de quoi il peut être radié de la liste des demandeurs d'emploi.

Parmi les autres obligations qui lui incombent, le demandeur d'emploi **est tenu de se présenter à tout entretien sur convocation de Pôle emploi** ou de tout autre organisme participant au service public de l'emploi.

Le non respect de cette obligation peut entraîner la réduction ou la suppression du versement de l'aide au retour à l'emploi voir la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Les demandeurs d'emploi sont également tenus de porter à la connaissance de Pôle emploi les changements de situation qui, affectant leur situation, sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription ou leur classement comme demandeurs d'emploi. Ces changements sont les suivants :

- l'exercice de toute activité professionnelle, même occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée ;
- toute période d'indisponibilité due à une maladie, une maternité ou à un accident de travail ou une incorporation dans le cadre du service national ou une incarcération ;
- la participation à une action de formation, rémunérée ou non ;
- l'obtention d'une pension d'invalidité

au titre de l'article L341-4 du Code de la sécurité sociale ;

- pour les travailleurs étrangers, l'échéance de leur titre de travail ;
- Les changements de situation doivent être portés à la connaissance de Pôle emploi dans un délai de 72 heures.

Les demandeurs d'emploi inscrits sur la liste sont en outre tenus d'informer les services de Pôle emploi de toute absence de leur résidence habituelle d'une durée supérieure à 7 jours. Ils sont également tenus de signaler, dans le même délai, tout changement de domicile.

### ► Quels sont les cas de dispense de recherche d'emploi ?

La loi du 1er août 2008 « relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi » prévoit l'extinction progressive, sans remise en cause des droits acquis au titre de la réglementation précédemment en vigueur dans les cas suivants :

- les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage (c'est-à-dire l'allocation d'aide au retour à l'emploi, l'ARE), **âgées d'au moins 59 ans en 2010 et d'au moins 60 ans en 2011** (cet âge était fixé à 58 ans en 2009), **sont dispensées**, à leur demande et à partir de ces âges, de la condition de recherche d'emploi ;
- les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi, bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, **âgées d'au moins 58 ans en 2010 et d'au moins 60 ans en 2011** (cet âge était fixé à 56,5 ans en 2009), **sont dispensées**, à leur demande et à partir de ces âges, de la condition de recherche d'emploi.



## ► Le projet personnalisé d'accès à l'emploi

Lors de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, un **projet personnalisé d'accès à l'emploi** (PPAE) est élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi, ou un organisme participant au service public de l'emploi.

Le PPAE retrace les actions que le Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du service public de l'emploi, notamment en matière **d'accompagnement personnalisé** et, le cas échéant, **de formation et d'aide à la mobilité**. Dans ce cadre, le PPAE dépendra du contexte économique local et de l'emploi recherché mais, également, du parcours et des besoins de chaque demandeur d'emploi.

## Les autres prestations du Pôle emploi

### ► Bilan de compétences et autres prestations d'évaluation

Que l'on soit salarié en CDI, CDD, intérimaire ou en recherche d'emploi, il est possible d'effectuer un bilan de compétences soit effectué directement par un agent du Pôle emploi (psychologue du travail, etc.) soit délégué à un prestataire de service. Le bilan de compétences représente l'occasion de mettre en relief son parcours passé avec l'appui d'un consultant spécialisé, afin d'identifier de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle.

Orientée vers des **objectifs réalisables à court terme**, cette démarche permet d'identifier les emplois et métiers qui vous conviennent et qui correspondent aux besoins des entreprises. Cette prestation est entièrement gratuite.

Le demandeur d'emploi peut également participer à **d'autres types d'évaluations**, plus pratiques, pour vérifier que ses compétences correspondent à celles recherchées par les employeurs ou que l'emploi vers lequel il se dirige lui convient :

- l'évaluation des compétences et des capacités professionnelles : mise en situation professionnelle reconstituée et utilisation des matériels spécifiques à un métier ;
- l'évaluation en milieu de travail : placée en situation professionnelle réelle, réalisation des tâches concrètes pour découvrir les conditions d'exercice du métier envisagé ;
- l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement : sous la responsabilité d'un tuteur, le demandeur d'emploi fait valoir directement ses compétences en milieu de travail par rapport à une offre déposée à Pôle emploi.

Orientées vers des finalités plus concrètes et immédiates que les bilans de compétences habituels, ces méthodes d'évaluation ciblent essentiellement des métiers spécifiques.

Pour plus d'information sur ces différentes prestations, il convient de se mettre en rapport avec votre Pôle emploi local ou de vous connecter au site du Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.fr/>

### ► La validation des acquis de l'expérience (VAE)<sup>21</sup>

« La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel qui permet à toute personne engagée dans la vie active de demander la validation de son expérience acquise dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole,

21 Pôle emploi, site Internet

en vue de l'acquisition d'un diplôme à finalité professionnelle, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification de branche<sup>22</sup>. La VAE s'adresse à tout type de publics (maîtrisant suffisamment le français) ».

Pour plus d'information sur la VAE, vous pouvez vous reporter au chapitre du présent guide consacré à la formation professionnelle. Vous pouvez par ailleurs aller sur le site du Pôle emploi ou contacter directement un conseiller Pôle emploi.

### ► Les ateliers dédiés à la recherche d'emploi

Pôle emploi propose une série d'ateliers dédiés aux demandeurs d'emploi ou aux salariés qui souhaitent se réorienter ou changer de secteur d'activité. L'offre et les prestations proposées étant très étendues, nous ne présenterons ici que les ateliers qui nous semblent les plus significatifs pour l'accès à l'emploi des bénéficiaires de la protection internationale.

Les ateliers liés à la recherche, au démarrage et au recrutement sont fréquemment proposés par Pôle emploi. Ces ateliers sont animés par un agent de Pôle emploi ou par des prestataires extérieurs et sont axés sur les moyens concrets d'accéder à l'emploi. Par exemple, les ateliers « organiser votre recherche » visent à se préparer à la recherche d'emploi en optimisant les outils à sa disposition (mettre en valeur ses atouts et ses compétences dans une lettre de motivation, se présenter, rédiger une lettre de motivation, etc.).

En fonction du projet professionnel et des besoins de l'utilisateur, différents ateliers peuvent être combinés dans le

parcours d'insertion et permettre de combler certaines lacunes. Par exemple, les ateliers « réussir votre embauche » ont pour objectif de préparer l'entretien de recrutement, de se familiariser avec les épreuves de sélection.

D'autres ateliers sont mis à la disposition des demandeurs d'emploi et peuvent être utiles pour l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la protection internationale comme :

#### - Cible emploi

Prestation mise en oeuvre par des prestataires de service du Pôle emploi, Cible Emploi permet à certains demandeurs d'emploi d'être accompagnés pendant une durée de 90 jours par un référent pour conduire efficacement sa recherche d'emploi ou construire son projet professionnel.

Cet accompagnement a pour objectif de :

- cibler de nouvelles pistes professionnelles selon les aspirations, les compétences du bénéficiaire et les besoins des entreprises ;
- se fixer un objectif professionnel en phase avec le marché du travail ;
- mettre en oeuvre sa recherche d'emploi selon les emplois ciblés.

#### - La stratégie de recherche d'emploi (STR)

Cette prestation permet de définir une stratégie efficace de recherche d'emploi et d'identifier les outils à mobiliser. Après avoir recueilli les attentes des participants, un prestataire conventionné par Pôle emploi présente l'objectif et le déroulement de la stratégie de recherche d'emploi (STR). Au cours des séances, réparties sur 3 jours et demi

22 Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

consécutifs, le prestataire aidera le demandeur d'emploi à :

- identifier ses atouts et à les mettre en valeur dans son argumentaire ;
- mieux connaître le marché du travail et les méthodes de recrutement des entreprises notamment à travers une enquête auprès d'une entreprise ou d'un professionnel, en vue de recueillir des informations sur le secteur d'activité ou le métier qui l'intéresse ;
- identifier les outils et méthodes de recherche ;
- participer à une simulation d'entretien ;
- définir et planifier chaque étape de son plan d'actions.

### - La mobilisation vers l'emploi (MVE)

Durant 180 jours, le demandeur d'emploi bénéficie de l'aide d'un prestataire conventionné par Pôle emploi. Il est accompagné pour développer son autonomie socio-professionnelle et devenir acteur de son intégration dans l'emploi. Les interventions se concrétisent par des entretiens individuels de face à face entre le prestataire et le demandeur d'emploi. La durée, le nombre et la fréquence des entretiens sont définis pour répondre aux besoins de la personne.

Cette prestation a pour objectifs :

- de trouver des solutions pour résoudre les difficultés d'ordre social et personnel visant à régler de façon durable les problèmes financier, de logement, de santé et d'intégration ;
- d'identifier et de stabiliser les métiers recherchés : le prestataire doit aider le demandeur d'emploi à construire son projet professionnel et ses pistes d'emploi(s); il doit par ailleurs être en mesure d'informer

les demandeurs d'emploi sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- l'accompagnement vers l'emploi : il s'agit de lever les obstacles à la recherche d'emploi, favoriser l'adéquation du profil du demandeur d'emploi avec le marché du travail, identifier les pistes d'emploi réalistes et aboutir à un placement.

### **PARTENARIAT ENTRE POLE EMPLOI ET FRANCE TERRE D'ASILE DANS LA MANCHE**

Dans le cadre de l'accompagnement vers l'insertion professionnelle, France terre d'asile travaille en étroite collaboration avec le Pôle emploi de Saint-Lô, avec qui une convention partenariale a été signée en 2005.

### **OBJET DE LA CONVENTION**

Ce partenariat permet de faciliter l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la protection internationale (BPI), pour lesquels l'accès à l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché de l'emploi, et d'améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi accompagnés par France terre d'asile dans le département de la Manche.

### **MODALITES DE COLLABORATION :**

Dans le cadre du suivi mensuel personnalisé, l'accompagnement des bénéficiaires de la protection internationale est assuré par un conseiller Pôle emploi identifié. Une fois par mois, une rencontre tripartite est organisée (le conseiller Pôle emploi, le chargé d'insertion du centre FTDA et la personne accompagnée) afin de travailler

le parcours et le projet professionnel, la mise en place d'actions, favorisant à court, moyen ou long terme le retour à l'emploi.

Ne sont concernés par cet accompagnement que les bénéficiaires de la protection internationale inscrits et dont la maîtrise de la langue est suffisante pour être positionnés sur des offres d'emploi ; si ce n'est pas le cas ils sont alors positionnés sur des cours de FLE avec information au référent Pôle emploi.

### LES PRINCIPAUX AVANTAGES DE CE PARTENARIAT :

- une meilleure orientation vers des offres d'emploi et de formation adaptées car la conseillère est complètement sensibilisée aux spécificités du public et à ses droits ;
- un meilleur accompagnement vers l'emploi ;
- un travail tripartite qui permet d'éviter les incompréhensions au guichet entre les protagonistes.

## b) Les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) sont créés à l'initiative des collectivités territoriales et des intercommunalités (établissement public de coopération intercommunale - EPCI). Les PLIE sont des outils d'animation, de coordination, d'innovation et de mise en œuvre des politiques, des programmes et des actions en matière d'insertion, d'emploi et de formation sur un territoire défini, pour un public éloigné de l'emploi.

Plateformes territoriales fondées sur des diagnostics partagés par les collectivités territoriales, l'Etat et les acteurs socio-économiques concernés, la finalité du PLIE est de **faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle** dans le cadre de **parcours individualisé** en associant accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi dans le ressort géographique le plus approprié à la satisfaction des besoins locaux.

Sa mission est de mobiliser et renforcer l'ensemble des moyens concourant à l'accompagnement de ces publics, via la mise en œuvre de parcours vers l'emploi, adaptés à chaque situation individuelle.

Entités opérationnelles associant à l'échelle d'une ou plusieurs communes l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés, ils peuvent contribuer au financement d'actions d'accompagnement et/ou sélectionner des projets éligibles au FSE.

Pour cela, les actions des PLIE tournent autour de cinq axes :

- **La mobilisation et la coordination** des acteurs et des moyens, et l'organisation de la cohérence des politiques, mesures, et actions sur le territoire ;
- **L'ingénierie** de projet, pour prendre en compte à la fois les besoins du territoire, les besoins des personnes, et les besoins financiers ;
- **L'organisation des parcours d'insertion professionnelle** qui sont co-construits entre le participant et le référent unique de parcours qui l'accompagne par la suite jusqu'au sixième mois du CDI ou CDD long ;

- **La gestion des financements** : les PLIE mutualisent et gèrent les financements, notamment du FSE pour lesquels ils sont intermédiaires et peuvent à ce titre les redistribuer à des organismes tiers ;
- **L'offre de services aux employeurs** pour les aider à recruter.

Certains PLIE peuvent également créer des formations innovantes adaptées aux publics et aux besoins du territoire.

Les actions mises en œuvre dans le cadre des PLIE, en articulation avec les Maisons de l'emploi lorsqu'elles existent, doivent permettre :

- la construction de projets professionnels ;
- la gestion des parcours d'insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi (notamment dans le cadre d'un accompagnement renforcé et individualisé) ;
- l'ingénierie et la mise en œuvre de projets contribuant notamment à renforcer l'IAE, la formation, ...
- la conception et le suivi du partenariat local ;
- l'ingénierie d'actions et d'initiatives locales ;
- le développement des liens avec les entreprises.

### Comment bénéficier du PLIE ?

Les bénéficiaires des PLIE sont orientés par des prestataires que sont les assistantes sociales, les CCAS, le Pôle emploi, mais aussi les partenaires du PLIE (associations, ...).

Les publics orientés doivent répondre à différents critères. Ils doivent soit être au RSA, au chômage depuis une longue durée, travailleurs handicapés, et de manière générale présenter des difficultés

à s'insérer professionnellement (problématiques liées à la connaissance de la langue, au manque d'expérience, à la garde des enfants, ...).

Si le référent PLIE s'aperçoit au cours de l'accompagnement que les prestations offertes ne sont pas les plus adaptées au bénéficiaire, il se peut qu'il réoriente ce dernier vers les dispositifs de droit commun.

Aussi, pour bénéficier des actions, une personne doit **impérativement résider sur le territoire** couvert par le PLIE. La sortie du territoire entraîne d'ailleurs la fin de l'accompagnement réalisé par le référent PLIE. Il est donc conseillé d'orienter des publics susceptibles d'être présent sur le même territoire durant toute la période de l'accompagnement (si un départ est prévu à court ou moyen terme, il est préférable d'attendre ce changement et d'inscrire la personne au PLIE de sa nouvelle domiciliation).

En principe, les demandeurs d'asile ne peuvent bénéficier de ce dispositif puisqu'une des conditions est d'être demandeur d'emploi. Toutefois, certains acceptent que ce public participe à différents ateliers ou événements collectifs et ouverts tels que les « cafés de l'emploi » en anticipation de leur intégration. Pour cela, il est conseillé d'entrer en contact avec les PLIE de votre territoire, de les rencontrer pour leur présenter les spécificités de ce public et convenir avec eux de comment ces derniers pourraient bénéficier de leurs actions.

### c) Les maisons de l'emploi

Les maisons de l'emploi (MDE) sont des outils au service du développement économique et de l'emploi à l'échelle d'une commune ou d'un territoire plus large. Leur action est le fruit de la collaboration

d'au moins trois acteurs : une collectivité territoriale, l'État et Pôle emploi. Les autres membres - constitutifs et associés - varient d'un territoire à l'autre.

Les MDE sont à la fois :

- un outil de stratégie territoriale en matière d'emploi et donc de dynamique d'un territoire,
- un outil d'observation du territoire, d'analyse des difficultés des demandeurs d'emploi et des entreprises,
- un outil de construction de projets qui concourent à améliorer la situation de l'emploi,
- un outil permettant d'associer les collectivités territoriales, de fédérer l'action des partenaires publics et privés et d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires,

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 puis la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi ont consolidé le rôle des maisons de l'emploi au sein du service public de l'emploi.

Par arrêté du 21 décembre 2009, le nouveau cahier des charges prévoit 5 axes d'intervention principaux, auquel s'ajoute un ensemble d'actions complémentaires :

- **Axe 1** : développer une stratégie territoriale partagée - du diagnostic au plan d'actions ;
- **Axe 2** : participer à l'anticipation des mutations économiques ;
- **Axe 3** : contribuer au développement de l'emploi local ;
- **Axe 4** : réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi ;
- **Axe 5** : accueillir, orienter et accompagner les personnes.

### DEMARCHES :

Se renseigner auprès de la mairie, du CCAS ou de Pôle emploi afin de savoir si une MDE existe sur votre territoire. Vous pouvez également consulter le site Alliance Ville Emploi : [www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)

### d) Les maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE)

Les maisons de l'information sur la formation et l'emploi sont des structures de proximité créées à l'initiative des collectivités territoriales et de l'état, spécialisées dans l'accueil, l'information, l'orientation et l'appui à la mobilité professionnelle des adultes. Les MIFE sont également des espaces locaux d'animation et de promotion de la formation professionnelle continue, au service des personnes et du développement local de leurs territoires d'interventions.

Leurs missions générales sont les suivantes :

- accueillir tout public sorti du système scolaire, jeune et adulte, demandeurs d'emploi ou salariés, travailleurs indépendants, etc. ;
- travailler en lien avec les partenaires institutionnels de la formation et de l'emploi au service du public, des élus et des entreprises ;
- proposer à toute personne une guidance professionnelle personnalisée et une aide à l'élaboration et l'accompagnement de tout projet professionnel ;
- être une vitrine territoriale pour la promotion de la formation professionnelle continue et le développement de l'emploi ;

- mettre en place des pratiques d'information et de communication sur la formation et l'emploi, et des pratiques de guidance professionnelle personnalisée.

Ces missions se déclinent à travers trois actions principales :

### 1. Développer un centre local de ressources Formation-Emploi :

La fonction de guidance professionnelle implique des moyens de traitement et d'analyse de l'information restituée aux personnes dont les composantes sont :

- Le recensement de l'offre locale de formation, en complémentarité avec les territoires voisins et formalisée par des outils d'information (banques de données, de périodiques d'information sur l'offre de formation présente localement ou dans la région en lien avec le CARIF) ;
- La connaissance des dispositifs et la législation en matière de formation et d'emploi, des filières professionnelles, de formation et d'insertion professionnelle, du tissu économique local et de l'évolution du marché du travail ;
- Le recensement des activités créatrices d'emplois et d'activité.

### 2. Animer et diffuser l'offre de formation locale :

- Par un recensement exhaustif et une diffusion au public (au moyen de revues de type « Guidances » recensant l'offre départementale de formation, internet, etc.).

### 3. Communiquer :

- Par un relais local des campagnes nationales et régionales de promotion de la formation et de l'emploi ;

- Par un observatoire local de la formation et de l'emploi en fonction des territoires.

Par ailleurs, les MIFE peuvent proposer des missions plus spécifiques en direction de certains publics tout en pouvant varier d'un territoire à l'autre. C'est pourquoi, lorsqu'un usager souhaite avoir des renseignements sur les formations existantes, le travailleur social peut, selon le niveau de maîtrise du français de l'utilisateur, soit le mettre directement en contact avec la MIFE présente sur le territoire, soit se mettre en relation avec eux afin d'obtenir plus d'informations pour ensuite les transmettre à l'utilisateur.

#### SITE INTERNET :

[www.intermife.fr](http://www.intermife.fr)

## e) Les points information médiation multi services (PIMMS)

Lieu d'accueil convivial, ouvert à tous et animé par une équipe de professionnels, les PIMMS proposent des services de proximité à la disposition des habitants.

Relais d'information et de médiation, le PIMMS facilite l'utilisation des services publics, et **participe à créer des emplois et des parcours de professionnalisation vers l'emploi durable et qualifié.**

Il est une conjugaison originale d'une démarche associative permettant d'associer les habitants au projet et de développer des actions en direction des personnes fragilisées et d'une pratique entrepreneuriale recherchant la qualité du service et la satisfaction de ses clients.

Le PIMMS travaille avec les acteurs du territoire et participe à son développement.

Par ailleurs, ces structures proposent des activités multiservices :

- **information** sur les produits et services des opérateurs de services publics (horaires des bus, qualité de l'eau, horaires d'ouverture des agences, des bibliothèques,...) ;
- **explication** des modalités de facturation, comment utiliser un mandat postal... ;
- **conseil** sur la gestion du budget familial, pour maîtriser la consommation d'énergie,... ;
- **orientation** vers le bon interlocuteur (assistantes sociales, conseillers emplois,...) ;
- **accompagnement** pour toutes les démarches de la vie quotidienne ;
- prévention et aide à la résolution des conflits liés à la vie quotidienne en tant que médiateur ;
- offre d'un accès à Internet et accompagnement dans l'utilisation des services publics distants (via les TIC) ;
- vente des produits de base des entreprises partenaires : timbres, tickets de transports en commun, billets de train...

Les PIMMS se spécialisent dans le domaine des nouveaux services à la personne, en particulier dans l'accueil des publics fragilisés. Ils possèdent un portefeuille de compétences (savoir être en milieu professionnel, connaissance des entreprises partenaires, ...) et élaborent et concrétisent des projets professionnels guidant vers l'emploi durable et qualifié.

Les quatre principes d'actions des PIMMS sont :

- le partenariat : organisé sous forme associative, chaque PIMMS réunit

des opérateurs de services publics, la ville et les collectivités territoriales d'implantation, et l'Etat ;

- la proximité : le PIMMS déploie son offre de service via un lieu d'accueil physique du public, convivial et ouvert à tous ;
- l'adaptation du territoire : le PIMMS développe et met en œuvre une offre et un mode de services (médiation) adaptés aux besoins de sa zone d'implantation, contribuant à renforcer l'attractivité ;
- le professionnalisme : il œuvre à la qualité du service rendu par les pratiques professionnelles rigoureuses : formation des agents médiateurs, information complète et régulière des élus au conseil d'administration, mise en œuvre de procédure de fonctionnement et d'évaluation.

Les 42 PIMMS présents en France sont regroupés au sein du réseau de l'Union Nationale des PIMMS. Depuis 1998, elle développe une expertise dans la création, la gestion et l'animation d'espaces de services publics de proximité.

### SITE INTERNET

[www.pimms.org](http://www.pimms.org)

## 2. Les dispositifs pour les jeunes

### a) Les missions locales

Les missions locales sont des espaces d'intervention au service des **jeunes de 16 à 25 ans**. Chaque jeune accueilli bénéficie d'un **accompagnement personnalisé** dans le cadre de ses démarches.



Les missions locales sont en effet chargées **d'accueillir, d'informer, d'accompagner, et d'orienter les jeunes en cours d'insertion professionnelle et sociale**. Elles apportent des réponses adaptées aux difficultés qu'ils rencontrent en priorisant l'accès à l'emploi et la formation, mais aussi au logement, à la santé et aux activités sportives et de loisir.

En ce qui concerne l'insertion professionnelle, les missions locales proposent un accompagnement personnalisé qui permet à chaque jeune de définir son projet professionnel en fonction de son niveau, de ses besoins, de ses difficultés, grâce à des **réponses individualisées**.

Le référent est là pour aider le jeune à définir son projet professionnel, le sensibiliser et l'informer sur les métiers mais aussi **l'accompagner dans ses démarches**. Il établit alors avec le jeune un plan d'action, et un programme regroupant les différentes étapes à mettre en œuvre pour réaliser ses objectifs, établir un projet de formation, accéder à un emploi et s'y maintenir.

Pour construire les projets professionnels, de nombreuses missions locales mettent en place **des ateliers de recherche d'emploi** (où et comment chercher, élaboration d'un CV, rédaction d'une lettre de motivation, ...), **de mises en relation avec les acteurs, d'acquisition des savoir-être en entreprises, de préparation à un entretien**. Les missions locales peuvent aussi proposer des immersions en entreprises appelées période en milieu professionnel (PMP), et certaines organisent des forums où les jeunes et employeurs peuvent se rencontrer (café entreprise, petits déjeuners, ...).

La mission locale propose également un diagnostic de la situation du jeune et l'oriente vers le dispositif de formation le plus adapté à ses besoins à savoir un re-

tour en formation initiale, une formation en alternance, ou une formation continue. Durant toute la durée de la formation choisie, le jeune continue de bénéficier d'un accompagnement.

Les missions locales proposent également des remises à niveau, des formations en lecture et en écriture, des stages en entreprises, la découverte de certains métiers, des stages professionnels qualifiant, ...

Dans le cadre de l'accompagnement des jeunes, les missions locales ont développé un système de parrainage. Cela consiste à **faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi** de jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner par des bénévoles. Cette démarche nécessite de mobiliser le tissu économique et social et prévenir les discriminations à l'emploi.

L'objectif est d'aider le jeune dans l'élaboration de son projet professionnel (stage, formation, emploi), de mettre à sa disposition un réseau relationnel pour le soutenir dans ses démarches (contacts avec les entreprises, ...) et de l'accompagner dans la mise en œuvre de son projet, de l'aider à se maintenir dans son emploi et le soutenir moralement dans son parcours face aux problèmes quotidiens rencontrés.

Les personnes concernées par le parrainage sont des jeunes demandeurs d'emploi connaissant des difficultés et obstacles spécifiques dans leur accès à l'emploi. Ils présentent au moins une des caractéristiques suivantes : faible niveau de formation, milieu social défavorisé, risque de discrimination en raison de l'origine ethnique, du sexe, du handicap physique, du lieu de résidence, absence de réseau...

Les parrains sont des hommes ou femmes présentant des aptitudes de médiateur et manifestant une volonté de s'engager dans cette démarche.

Une fois mis en relation, le parrain et le jeune officialise leur lien par la signature d'une convention engageant les deux parties. Ils se rencontrent de façon hebdomadaire dans les locaux de la mission locale ou d'entreprises partenaires. La mission reste en charge du suivi du parrainage, les soutient dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer et met des ressources à leur disposition pour faciliter leurs démarches.

### DEMARCHES :

La mission locale constitue la solution la plus adaptée pour construire et mettre en œuvre le projet professionnel des jeunes bénéficiaires de la protection internationale de 16 à 25 ans. Acteur incontournable de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, il est important de les rencontrer pour les sensibiliser aux spécificités du public et de travailler en lien avec eux dans le cadre du suivi et de l'accompagnement du jeune.

Retrouvez les missions locales les plus proches de chez vous sur [www.mission-locale.fr](http://www.mission-locale.fr)

### b) Les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO)

Une PAIO est une structure associative chargée **d'accueillir, de conseiller, d'informer et d'orienter les jeunes dans leur parcours professionnel et social mais aussi dans leur vie quotidienne.**

Tout comme les missions locales, les PAIO s'adressent en premier lieu aux jeunes de 16 à 25 ans qui sont sortis du système scolaire ou qui rencontrent des difficultés.

Ces structures apportent des réponses adaptées à l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent (logement, santé,...) avec une priorité donnée à l'emploi et la formation.

Elles assurent un accompagnement individualisé de ceux qu'elles reçoivent et les orientent le plus souvent vers des formations en alternance.

### LE CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE (CIVIS)

#### LES BENEFICIAIRES :

Le CIVIS concerne les **jeunes âgés de 16 à 25 ans** révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle.

Pour pouvoir bénéficier du CIVIS, les jeunes doivent avoir un niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac général, technologique ou professionnel ou avoir été inscrits comme demandeurs d'emploi au minimum 12 mois au cours des 18 derniers mois.

#### L'OBJECTIF VISE :

Le CIVIS a pour objectif d'accompagner les jeunes dans leur **projet d'insertion dans un emploi durable.** L'accompagnement personnalisé proposé est adapté aux difficultés rencontrées, à la situation du marché du travail et aux besoins de recrutement. Il vise à lever les obstacles au recrutement et à développer ou restaurer l'autonomie des jeunes dans la conduite de leur parcours d'insertion. Il peut comprendre des mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle.

La première période de trois mois doit déboucher sur la construction d'un parcours d'accès à la vie active, à partir de propositions d'emplois, de formations professionnalisantes ou d'actions spécifiques pour les personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion.

Les actions menées dans le cadre du CIVIS peuvent comprendre des mesures de lutte contre l'illettrisme.

### LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT :

Le CIVIS est conclu d'une part, au nom de l'Etat, par les **missions locales** ou les **permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO)** et d'autre part, par le jeune.

Le contrat mentionne les actions destinées à la réalisation du projet d'insertion professionnelle ainsi que l'obligation pour le jeune d'y participer. Il précise la nature et la périodicité, au moins mensuelle, des contacts entre la mission locale ou la PAIO et le bénéficiaire. Le CIVIS est conclu pour une **durée d'un an**, renouvelable une fois.

Le titulaire du CIVIS peut, s'il est âgé d'au moins 18 ans, bénéficier d'un soutien de l'État sous la forme d'une **allocation** versée pendant les périodes durant lesquelles il ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

Le montant mensuel de l'allocation, qui ne peut excéder **450 euros**, est proposé par le représentant de la Mission locale pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ou de la PAIO ou toute personne dûment habilitée par lui.

### A SAVOIR

Le CIVIS n'est pas un contrat de travail mais un dispositif destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

### c) Les centres d'information et d'orientation (CIO)

Le rôle des CIO consiste à favoriser :

- **l'accueil** de tout public, et en priorité les jeunes scolarisés et leur famille ;
- **l'information** sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions ;
- **le conseil** individuel ;
- **l'observation**, l'analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et la production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves ;
- **l'animation** des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

Chaque CIO possède un fonds documentaire sur les enseignements et les professions ainsi qu'un service d'auto-documentation permettant à toute personne de consulter des documents à partir de ses intérêts et de son niveau scolaire.

En complément de ces supports documentaires traditionnels se développe depuis plus d'une dizaine d'années, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (informatique, multimédia, accès au réseau Internet, ...).

## d) L'information jeunesse (CRIJ, CIDJ, PIJ et BIJ)

L'information jeunesse forme un réseau de plus de 1700 structures assurant un maillage de l'ensemble du territoire national. Ces structures accueillent chaque année plus de 5 millions de jeunes. L'information jeunesse est une mission de service public, définie et garantie par l'Etat. Au nom de l'Etat, le ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et de la vie associative labellise les structures qui constituent le réseau information jeunesse à différentes échelles territoriales : centres (CRIJ ou CIDJ), bureaux (BIJ), points information jeunesse (PIJ). Il coordonne et soutient leur développement, avec le concours des collectivités territoriales.

Au sein du réseau information jeunesse, les CIDJ (centres d'information départementale jeunesse) les BIJ (bureaux information jeunesse) et les PIJ (points information jeunesse) accueillent et informent les jeunes à l'échelon local puisqu'on les retrouve dans chaque ville. Les centres régionaux information jeunesse outre leur mission d'accueil et d'information, sont des centres ressources et assurent le développement et l'animation de leurs réseaux respectifs régionaux et départementaux.

Ces différents dispositifs ont pour objet général :

- de mettre à disposition des jeunes, par tous les moyens appropriés, les informations dont ils souhaitent disposer dans tous les domaines ;
- de favoriser l'initiative, l'engagement social et la mobilité des jeunes par la mise en place de structures et de services adaptés à l'information des jeunes ;
- de favoriser la mise en place de structures locales et départementales d'animation de l'information jeunesse.

On retrouve dans chaque CRIJ, même s'ils peuvent avoir des activités spécifiques, des thématiques centrées sur l'éducation, l'accès à l'emploi ou au logement des jeunes. En libre consultation, les jeunes peuvent venir s'informer durant les horaires d'ouverture ou solliciter une conseillère sur un sujet plus technique. De plus, de nombreuses offres de logement et d'annonces pour des jobs d'été peuvent intéresser nos publics.

De manière globale, les CRIJ, PIJ ou BIJ regroupent des informations sur les sujets suivants :

- **L'orientation scolaire et universitaire** : toutes les ressources sont à disposition du jeune pour son orientation et son parcours d'étude du lycée à l'université ;
- **Les emplois et les « jobs saisonniers »** : les CRIJ recensent différentes offres d'emplois, emplois saisonniers ou « petits boulots » d'appoint au parcours universitaire. La majorité des CRIJ animent également des ateliers allant de la rédaction de CV à la recherche d'emploi sur Internet, etc ;
- **Les dispositifs, les aides et les bourses** pouvant aider le jeune dans la concrétisation de son projet professionnel ou universitaire particulier (création d'activité, mobilité géographique, etc.) ;
- **Logement** : les informations pratiques sur les aides (APL, etc.), les pistes pour trouver un hébergement (colocation) ou un logement (Crous, offres privées, etc.). Les CRIJ regroupent des dizaines d'annonces de propriétaires désireux de louer leurs studios ou logements. Les étudiants/jeunes peuvent venir consulter ou déposer des annonces de logement ou de colocations ;

- **Santé** : sur rendez-vous, permet aux jeunes de venir s'informer, de parler de leurs problèmes, de poser les questions et d'obtenir des informations ou d'être orientés vers un acteur compétent ;
- **Loisirs et sports** : ces dispositifs recensent toutes les activités culturelles et sportives de la ville, du département ou de la région. Ils vendent également les « cartes avantages jeunes » permettant d'obtenir des réductions sur des activités culturelles et sportives. Certaines de ces associations regroupent également des informations sur les « bons plans » ou participent à la création de dispositifs pour partir en vacances avec des petits budgets.

**SITE INTERNET :**

[www.jeunes.gouv.fr](http://www.jeunes.gouv.fr)

## C. LES ACTEURS DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

### 1. Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique ?

#### a) Définition

Dans les années 1970, un ensemble d'acteurs ont fait le constat de l'émergence de formes de précarité et d'exclusion du marché du travail et ont fait le pari de favoriser l'insertion générale de la personne par le travail. Le développement de ce secteur a accompagné l'émergence et la mise en place des politiques d'insertion ainsi que la compréhension de la nécessité d'approches globales des problèmes des personnes en difficulté dans un contexte où la question de l'emploi prenait une place devenant déterminante.

L'IAE est un des instruments majeurs de la lutte contre les exclusions. Elle constitue **une passerelle nécessaire entre les règles de l'activité économique et les logiques d'insertion sociale et professionnelle de l'action sociale.**

L'insertion par l'activité économique (IAE), regroupe un ensemble de structures ayant pour principal objectif **l'insertion professionnelle des publics en difficulté sur le marché du travail** : allocataires de minima sociaux, chômeurs de longue durée, jeunes peu qualifiés, etc. Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) bénéficient de dispositifs d'aide publique particuliers.

Ainsi, ces structures offrent l'opportunité à des personnes éloignées de l'emploi d'accéder à des emplois temporaires sous

différentes formes contractuelles<sup>23</sup>, assortis d'un accompagnement spécifique et de formations. Le but est de permettre à ces personnes de retrouver des habitudes de travail et de la confiance en eux, d'acquérir certaines qualifications, mais aussi de résoudre les difficultés faisant obstacle à leur insertion : accès ou maintien dans le logement, santé, apprentissage du français, etc. L'objectif est qu'au terme du contrat, les personnes puissent retrouver de l'employabilité aux yeux des entreprises classiques et qu'ils puissent intégrer ou « réintégrer » le marché du travail « ordinaire » par leurs propres moyens et s'y maintenir.

### LES SIAE ET LES BENEFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE

Les bénéficiaires de la protection internationale ayant vocation à s'installer durablement en France et à reconstruire leur vie dans un nouvel

environnement, leur intégration sociale et professionnelle s'avère indispensable et doit souvent faire l'objet d'un accompagnement.

Ils ont librement accès au marché du travail (sauf professions réglementées) dès l'obtention du premier récépissé portant la mention « reconnu réfugié » / « bénéficiaire de la protection subsidiaire », et peuvent s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficier d'un accompagnement personnalisé ou reprendre une formation.

Cependant, force est de constater que les bénéficiaires de la protection internationale sont confrontés à de nombreuses difficultés pour obtenir

un emploi en France. Ils doivent non seulement surmonter les difficultés inhérentes au marché du travail (diplômes, compétences professionnelle et linguistique, etc.) mais également à des obstacles beaucoup plus insidieux liés à leur statut et à leur situation.

Favorisant depuis de nombreuses années l'intégration des migrants par la mise en œuvre d'actions diverses, notamment en faveur de l'accès à l'emploi, France terre d'asile a tissé des liens étroits avec des structures de l'insertion par l'activité économique, notamment des entreprises d'insertion (EI) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

L'économie sociale et solidaire ainsi mise en œuvre depuis plus de 30 ans, en France, place l'humain au centre de l'activité économique en expérimentant par ces activités de « nouveaux modèles » de fonctionnement de l'économie et pallie ainsi aux distorsions sociales et économiques. Elle fait partie intégrante du champ économique en démontrant tous les jours sa particularité, sa force, son utilité et sa capacité à répondre à des besoins spécifiques.

Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), les Entreprises d'Insertion (EI) et les Associations d'Insertion (AI) mettent ainsi leurs outils économiques au service de parcours d'insertion de personnes en difficulté éloignées de l'emploi.

## b) Cadre d'intervention

La loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 a défini le cadre juridique commun aux différentes structures de ce domaine.

23 Pour plus d'informations, se reporter à la partie sur les contrats aidés

Depuis, l'importante réforme de l'IAE engagée par la loi du 29 juillet 1998, le secteur est régi par un cadre commun précisé par la circulaire du 26 mars 1999.

La réforme de l'IAE repose sur 3 principes majeurs :

- Un **conventionnement systématique de l'Etat avec toutes les structures d'insertion par l'activité économique** ;
- Un **agrément préalable des publics par Pôle emploi**, ou par un prestataire de Pôle emploi, au vu d'un diagnostic individuel de leurs difficultés socioprofessionnelles ;
- Un **pilotage local sous la responsabilité de l'Etat**, avec l'appui du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE)<sup>24</sup>.

Le secteur de l'IAE est défini par :

- L'objet des structures, qui doit être l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi ;
- Le public visé. Il s'agit des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, jeunes ou adultes ;
- La mise en œuvre de modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

## 2. Les différentes structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

Il existe plusieurs types de SIAE qui correspondent à des objectifs et des méthodes particulières, s'inscrivant plus ou moins dans l'économie de marché.

<sup>24</sup> Mis en place auprès du Préfet de département, le Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) a une mission d'animation et de propositions d'actions en faveur du développement de l'activité et de l'insertion professionnelle.

Les structures d'insertion par l'activité économique, se fédérant ou non au sein de différents réseaux nationaux ou régionaux, présentent des spécificités qui tiennent à la nature des activités qu'ils développent et aux cadres réglementaires et juridiques dont ils dépendent. Ces éléments conditionnent en partie l'offre d'insertion qu'ils proposent et en font des outils complémentaires et variés offrant des parcours multiples et adaptés aux personnes accueillies. Dans leur ensemble, ils exercent le même métier **pour une finalité commune, visant le développement des savoir-faire et savoir-être des personnes qu'ils emploient par un accompagnement personnalisé**, les contraintes de production, la formation dans le cadre de la mise au travail, l'acquisition et l'élévation des compétences professionnelles. S'articulent des temps d'apprentissages théoriques, de rencontres, de vie collective, des démarches individualisées afin d'aider chaque participant à atteindre les objectifs préalablement définis : progression individuelle, insertion sociale, pré-qualification, qualification.

Dans un souci de clarification et parce que cette distinction est largement admise, nous distinguerons **deux grands types de structures d'insertion par l'activité économique** :

- Celles qui produisent directement des biens et services ;
- Celles qui mettent leurs salariés à disposition d'utilisateurs.

Les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers chantiers d'insertion (ACI) appartiennent à la première catégorie alors que les associations intermédiaires, les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ainsi que les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) appartiennent à la seconde.

## a) Les SIAE produisant directement des biens et services

### ► Les entreprises d'insertion

En 1985, l'expérimentation des entreprises intermédiaires, futures entreprises d'insertion (EI), est encadrée par une circulaire. La loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi officialise le statut d'entreprise d'insertion. Caractérisées par une diversité de statuts (SA, association, SARL sous forme coopérative, etc.), les entreprises d'insertion se situent dans l'économie de marché puisqu'elles produisent des biens et services en vue de leur commercialisation. Comme toute entreprise, elles exercent leur activité aux conditions du marché et leurs ressources proviennent essentiellement de leurs ventes.

Le recrutement par une EI est ouvert :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux personnes prises en charge au titre de l'aide sociale ;
- aux jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté.

**Les secteurs d'activité des entreprises d'insertion sont :** bâtiment et travaux publics, environnement et espaces verts, nettoyage, recyclage, etc.

90% des salariés embauchés en insertion dans une entreprise d'insertion sont en **contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI)** pouvant être renouvelés deux fois au cours d'une période qui ne peut excéder vingt-quatre mois. Les autres recrutements prennent la forme de contrats en alternance. Malgré l'augmentation

du nombre de postes d'insertion prévue dans le cadre du « plan de relance » du gouvernement Fillon (1500 postes supplémentaires en 2009), les EI ont vu leurs effectifs baisser avec la crise : elles comptaient 9 970 salariés en parcours d'insertion en février 2010, contre un peu plus de 12 400 un an plus tôt<sup>25</sup>.

### TEXTES DE REFERENCE

- Articles L.5132-5, R.5132-1 à R.5132-6 et R.5132-7 à R.5132-10 du Code du travail
- Circulaire DGEFP n°2005-21 du 4 mai 2005 - Réforme des modalités de gestion des aides aux entreprises d'insertion et aux entreprises de travail temporaire d'insertion

### ► Les ateliers chantiers d'insertion (ACI)

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont les structures d'insertion par l'activité économique les plus récentes. S'ils se sont fortement développés dans les années 1990, leur inscription dans le Code du travail date de 2005. C'est en effet la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui a défini les ateliers et les chantiers d'insertion (ACI), leur donnant ainsi une existence légale. Auparavant, ces formules recouvraient des initiatives locales multiformes (chantiers d'insertion ou chantiers école) souvent mis en œuvre par des conseils généraux ou des municipalités.

Le recrutement par un ACI est ouvert :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS...) ;
- aux personnes prises en charge au titre de l'aide sociale ;

25 DARES. Premières synthèses, N°17-2, avril 2009



- aux jeunes de moins de moins de 26 ans en grande difficulté.

Ils réalisent leur objectif d'insertion professionnelle par la **mise en situation de travail de personnes généralement de faible niveau de qualification et en situation d'exclusion sociale et professionnelle**, dans le cadre d'activités telles que la restauration du patrimoine collectif naturel ou bâti. Organisés de manière ponctuelle (6 à 12 mois maximum) ou permanente, **les ACI sont mis en œuvre le plus souvent par des associations**. Ils peuvent également être portés par des communes, des départements, des syndicats mixtes, des centres communaux d'action sociale (CCAS), etc. C'est la structure porteuse qui est conventionnée par l'État en tant qu'atelier et chantier d'insertion.

S'ils mènent prioritairement des activités dites d'utilité sociale, c'est-à-dire visant à répondre à des besoins collectifs émergents ou non satisfaits, les ACI peuvent également exercer des activités de production de biens et de services. Seule une partie des biens et services produits peut être commercialisée.

Les ACI bénéficient de différentes aides, dont une spécifique à l'accompagnement, et peuvent avoir recours aux contrats aidés. Depuis la création au 1er janvier 2010 du contrat unique d'insertion, les salariés sont essentiellement recrutés sous ce contrat. Les salariés en parcours d'insertion peuvent également avoir le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

#### TEXTES DE REFERENCE :

- Articles L.5132-15, D.5132-27 à D.5132-34, R.5132-33 à R.5132-43 du Code du travail
- Circulaire DGEFP n°2005-41 du 28 novembre 2005

## b) Les SIAE mettant leurs salariés à disposition

### ► Les associations intermédiaires

Ces associations ont pour but de recruter des personnes relevant des critères de l'insertion par l'activité économique (sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières) afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant, à titre onéreux, à disposition de personnes physiques ou de personnes morales.

Nées dans les années 1980, les associations intermédiaires (AI) ont obtenu une reconnaissance légale en 1987. Elles sont les premières structures d'insertion par l'activité économique à être inscrites dans la loi. Les AI mettent leurs salariés à disposition d'utilisateurs pour des missions de travail ponctuelles ou régulières dans de nombreux secteurs d'activité : aide à domicile, nettoyage, manutention, entretien des espaces verts, etc. Leur clientèle est constituée en grande majorité de particuliers. La mise à disposition se fait à titre onéreux, mais elle est sans but lucratif.

Le recrutement par une AI est ouverte :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-COTOREP) ;
- aux jeunes de moins de moins de 26 ans en grande difficulté.

L'activité de l'AI s'appuie sur une double contractualisation : un contrat de travail est signé par le salarié et un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur. Le recrutement de salariés se fait par un **CDD dont le motif de recours est « l'usage constant »** dit CDD d'usage. Dans le cas où le salarié est mis à disposition d'une entreprise, l'AI se doit de conclure une convention de coopération avec Pôle emploi. Si la durée d'une mission en entreprise dépasse les 16 heures, il lui faudra également l'agrément préalable de Pôle emploi pour la personne embauchée. La mise à disposition d'un même salarié est limitée à 480 heures sur 24 mois. Au-delà de ce délai, l'AI doit passer le relais à une ETTI.

Le nombre d'AI est en diminution depuis plusieurs années : 922 en 2003, 908 en 2004, 877 en 2005 et 828 en 2006. En 2006, 165 300 salariés ont été mis à disposition par les 828 AI en activité, soit une augmentation de 4 % par rapport à l'année précédente<sup>26</sup>. Le public des AI est essentiellement féminin, ce qui constitue une spécificité par rapport aux structures d'insertion par l'activité économique : les femmes représentent les deux tiers des salariés en 2006. 80 % des salariés sont mis à disposition chez des particuliers. Les heures travaillées chez les particuliers représentent 54 % du volume total.

Les AI ont été vivement critiquées dès leur création, notamment par certains syndicats, qui refusaient d'y voir une forme d'insertion durable, parlant même de forme déguisée de précarisation avec contrat.

<sup>26</sup> Même si ce chiffre peut sembler important, il convient de l'examiner à l'aune de la durée des contrats signés, qui peuvent n'être que de quelques heures.

### TEXTES DE REFERENCE :

- Articles L.5132-7 à L.5132-14, R.5132-11 à R5132-26 du Code du travail
- Instruction DGEFP n°2005-37 du 11 octobre 2005 relative aux associations intermédiaires et aux modalités de gestion de l'aide à l'accompagnement

### LE PARTENARIAT ENTRE UNE ASSOCIATION INTERMEDIAIRE ET FRANCE TERRE D'ASILE

Ce partenariat résulte d'une convention signée en 2005 entre l'association intermédiaire Lancement et France terre d'asile.

### QUELLES SONT LES ACTIVITES DE LANCEMENT ?

Lancement est une association intermédiaire qui a pour but de permettre l'entrée ou le retour dans le « monde du travail » des demandeurs d'emploi. Toute personne inscrite dans l'association va bénéficier d'un accompagnement social et professionnel parallèlement à des propositions de missions dont la durée varie en fonction de la demande des clients. Cette association permet aux bénéficiaires de la protection internationale de se confronter à la réalité de l'emploi dans un nouvel environnement et de favoriser leur insertion sociale et professionnelle. En plus de fournir une première expérience professionnelle, Lancement permet aux BPI de gagner en confiance et de bénéficier d'un accompagnement spécifique.

Au long du parcours d'insertion, des phases d'accompagnement social ou de suivi professionnel peuvent alterner en fonction des capacités d'autonomie de la personne par rapport à sa situation. L'accompagnement est destiné aux personnes n'ayant pas les capacités pour entamer et conduire seules leurs démarches de retour à l'emploi. Il permet :

- de travailler sur les difficultés qui freinent ou empêchent l'expression, la construction ou la réalisation du projet professionnel, sur les fragilités qui pourraient provoquer ou aggraver la situation ;
- d'exploiter les mises en situation de travail ;
- d'évaluer le cheminement et les actions réalisées ;
- d'entrer avec le demandeur d'emploi dans une démarche autour d'un projet d'insertion et de mobiliser des partenaires pour sa réussite.

L'accompagnement vise à l'élaboration du projet professionnel et à sa mise en œuvre. Il permet :

- d'évaluer les compétences au cours des mises en situation de travail ;
- de répondre ponctuellement à des besoins (aide, information...) exprimés par la personne ;
- de proposer des démarches, des actions favorisant la réalisation du projet professionnel ;
- d'orienter le demandeur d'emploi vers le partenaire susceptible de soutenir ses démarches et de coordonner le parcours avec lui.

## ► Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

C'est la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi qui les a instituées. Les ETTI ont ensuite été créées par des associations intermédiaires, des EI, mais aussi des entreprises d'intérim comme Ecco, devenue ensuite Adecco.

Le recrutement par une ETTI est ouvert :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
- aux personnes prises en charge au titre de l'aide sociale,
- aux jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté.

Les ETTI proposent des offres d'emploi du secteur du travail temporaire souvent dans la manutention, le bâtiment, l'entretien et le nettoyage.

Elles ont un mode de fonctionnement équivalent à celui d'une agence d'intérim : **l'ETTI signe un contrat de mise à disposition avec une entreprise cliente, le salarié travaille dans l'entreprise mais est salarié de l'ETTI par le biais d'un contrat de mission.** Le droit commun régit leur activité, mais **un accompagnement est assuré** (suivi de la personne en insertion au sein de l'entreprise et dans sa vie quotidienne), ainsi qu'une aide à la formation, pouvant être complété par des évaluations en milieu de travail permettant au bénéficiaire de mieux situer les efforts accomplis ou à accomplir. Ainsi, des encadrants sont chargés du suivi et de l'accompagnement social et professionnel des personnes en insertion agréées par Pôle emploi.

## ► Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les GEIQ sont des groupements d'employeurs créés, pilotés et gérés par leurs entreprises adhérentes, le plus souvent des PME qui ont pu observer des difficultés dans leur recrutement. Ils ont pour mission d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au bénéfice des publics en difficulté : jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, allocataires du RSA socle. Chaque GEIQ recrute des salariés et met en place des parcours d'insertion et de qualification en s'appuyant sur l'alternance, le tutorat et un accompagnement socioprofessionnel. Il assure une stabilité aux salariés en leur faisant signer un seul contrat avec le groupement. **Il les met ensuite à disposition des entreprises adhérentes**, qui les rémunèrent pour ce service.

Les GEIQ ne sont pas des SIAE au sens de la loi de 1998, mais font partie du secteur concurrentiel et sont soumis aux mêmes règles que les autres groupements d'entreprises ainsi qu'au même régime fiscal que les autres entreprises. Leur coordination nationale, le comité national de coordination et d'évaluation (CNCE), les labellise en vérifiant la conformité de leurs actions à une charte nationale.

Le contrat de professionnalisation est celui qui est majoritairement utilisé par ces structures, mais ils peuvent également conclure des contrats d'apprentissage ainsi que des CUI-CIE.

On trouve principalement des regroupements de type GEIQ **dans les secteurs sous tensions, comme dans le BTP et le nettoyage/entretien**. On comptait 118 GEIQ en France en 2009 qui réunissaient plus de 4000 entreprises et avaient embauchés plus de 4200 personnes.

## ► Régies de quartier

La première régie de quartier est née à Roubaix au milieu des années 1970, dans le quartier de l'Alma-Gare. Suite au projet de démolition d'une partie du quartier, les habitants se sont mobilisés pour faire entendre leur opposition au projet tel qu'il avait été pensé et ainsi devenir des acteurs de la restructuration de leur quartier. Dans les années 1980, d'autres projets ont vu le jour, associant habitants et acteurs institutionnels, particulièrement les mairies ainsi que les bailleurs sociaux. A la fois **outils de gestion urbaine, lieux de mobilisation démocratique et citoyenne ainsi qu'acteurs de l'IAE**, les régies de quartiers sont des associations qui développent des services de proximité, de maintien et d'amélioration du cadre de vie tel que le nettoyage d'immeuble, l'entretien des espaces verts et des services à domicile (bricolage, coursiers,...), l'animation du quartier, etc. ,à partir de la mobilisation et l'implication des habitants dont certains sont salariés.

Tournées, sur leur territoire, **vers la mise en activité des habitants les plus éloignés de l'emploi**, les régies de quartier se reconnaissent partie prenante du mouvement de l'insertion par l'activité économique tout en affirmant ne pas vouloir se réduire à cela. Elles sont de véritables opérateurs du développement local. Leur action sur un territoire - défini à partir du sentiment d'appartenance à un espace géographique et social - constitue un des fondements de leurs missions. Leur intervention se situe dans la proximité de ceux qui y vivent et des acteurs institutionnels et sociaux qui y assurent des responsabilités. Les Régies de Quartier contractualisent avec des donneurs d'ordre public et privé pour assurer ces services et, grâce à leur ancrage territorial et leur proximité, sont susceptibles de contribuer à l'émergence de nouvelles activités.

Pour effectuer leur mission, les régies de quartier recrutent exclusivement les habitants de leur territoire avec une attention prioritaire aux groupes sociaux les plus vulnérables en matière d'insertion sociale et professionnelle. Elles ont recours aux contrats de travail de droit commun, CDD et CDI. Elles relèvent des employeurs qui peuvent utiliser le contrat unique d'insertion du secteur marchand CIE (art.21 de la loi de décembre 2008). En tant qu'association à but non lucratif, elles appartiennent au secteur non marchand et peuvent donc avoir recours au contrat unique d'insertion dans sa version CAE pour ses activités non marchandes. Dans le cadre de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique, elles peuvent mobiliser des postes d'insertion en utilisant le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), ce qui est confirmé depuis la loi de lutte contre les exclusions de 1998 (art.18), par le plan de cohésion sociale de 2005 et par la loi mettant en place le RSA (décembre 2008).

Sur le champ de l'IAE, la régie de quartier relève du secteur mixte visé à l'article L.5132-4 du Code du Travail.

Présentes sur l'ensemble du territoire français, les régies de quartier sont regroupées dans un réseau national. Le CNLRQ (Comité national de liaison des Régies de quartier) représente le mouvement de tous les acteurs impliqués localement dans la vie d'une régie.

### **3. Les spécificités des SIAE**

#### **a) L'accueil et l'accompagnement dans les structures relevant de l'IAE**

Le recrutement de salariés dans les structures d'insertion par l'activité économique doit s'inscrire dans un parcours

d'insertion vers l'emploi qui peut se dérouler dans une ou plusieurs structures du secteur.

L'accompagnement reçu par les salariés en insertion dans les SIAE peut prendre différentes formes selon les structures concernées. La circulaire du 26 mars 1999 rappelle que les aides de l'Etat versées aux structures du secteur ont pour objet de compenser la faible productivité des personnes embauchées, le surcoût de l'encadrement et de financer l'accompagnement social et professionnel. Ces aides varient en fonction des objectifs de chaque SIAE.

#### **b) Le conventionnement des SIAE**

Les SIAE doivent être conventionnées par l'Etat. Il s'agit d'une convention préalable pour bénéficier des aides légales. La demande de conventionnement est déposée auprès du préfet ou, par délégation auprès de la DIRRECTE. La SIAE qui souhaite être conventionnée doit présenter une demande de subvention. Elle transmet à cet effet à la DIRRECTE une présentation de son projet d'insertion destiné à favoriser le retour sur le marché du travail des personnes recrutées.

Les conventions doivent intégrer systématiquement des objectifs opérationnels de retour à l'emploi négociés avec les structures en lien avec Pôle emploi et y associer des indicateurs permettant d'apprécier les résultats obtenus.

Trois types de sorties dynamiques de la SIAE contribuent à construire ces objectifs « emploi » :

- Les sorties vers l'emploi dit « durable » (contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ou de mission d'intérim de plus de 6 mois) ;

- Les sorties vers un emploi de transition (CDD ou mission d'intérim de moins de 6 mois, contrat aidé) ;
- Les sorties positives (formation pré-qualifiante ou qualifiante, recrutement dans une autre SIAE).

Les **SIAE** doivent atteindre un **objectif de 25% d'insertion dans l'emploi durable** et de **60% de sorties dynamiques**. La convention peut moduler la part de chacune des trois catégories de sorties en fonction de la SIAE.

#### **4. La procédure d'agrément comme préalable au recrutement d'un salarié : le rôle du prescripteur**

Les personnes embauchées par les SIAE doivent être agréées par le Pôle emploi pour ouvrir droit aux aides et/ou exonérations de charges auxquelles les SIAE peuvent prétendre. La procédure d'agrément préalable des publics par Pôle emploi vise à réorienter les personnes qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire : « les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières », pour qui l'IAE représente une possibilité d'accéder au marché du travail classique.

Mais attention, l'agrément est toujours lié à une proposition effective d'embauche et est préalable au recrutement. L'agrément peut être demandé par toute SIAE qui dispose d'un poste à pourvoir, par le candidat lui-même s'il a reçu une proposition d'embauche, ou par tout acteur en contact avec une personne en difficulté s'il connaît un employeur potentiel.

#### **LES STRUCTURES PRESCRIPTRICES DE L'IAE.**

Une circulaire datant du 3 octobre 2003 ouvre à certains intervenants sociaux la possibilité de prescrire le recrutement dans une SIAE. Sont visés notamment les CCAS, CHRS, les missions locales pour l'emploi, les PLIE, etc. Ils sont désignés par le préfet, après avis du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). Ils doivent également passer une convention de partenariat avec Pôle emploi et être associé au Comité technique d'animation (CTA). Les principes et modalités de la prescription sont définis par le Préfet après avis du CDIAE.

On peut imaginer l'intérêt pour les structures accompagnant des migrants de droit d'obtenir cet agrément.

En Ile-de-France, un accord-cadre régional a été signé le 8 novembre entre l'Etat, le Pôle emploi et les réseaux de l'IAE (voir ci-dessous). Cet accord cadre porte sur la redéfinition des structures capables de procurer l'agrément IAE aux publics qu'elles accompagnent. Concrètement, cet accord prévoit que les associations dont la mission est d'accompagner des catégories de publics spécifiques vers l'emploi (par exemple France terre d'asile et les migrants de droit) pourront présenter leurs dossiers pour devenir prescripteur de l'IAE dans leurs départements d'intervention. Le fait de devenir prescripteur permet à la structure de recevoir toutes les offres d'emploi émanant de toutes les SIAE du département et d'orienter directement les publics qu'elle accompagne (répondant aux critères de l'IAE) vers ces structures sans passer par la fiche IAE et la validation de Pôle emploi.

L'agrément est donné après un diagnostic individuel portant sur la situation sociale et professionnelle du bénéficiaire, opéré soit par Pôle emploi, soit par d'autres prescripteurs sociaux (missions locales, plans locaux pour l'insertion et l'emploi, PLIE, travailleurs sociaux, centres communaux d'action sociale, CCAS, etc.) sous la responsabilité du Pôle emploi. Cependant, les employeurs potentiels ne peuvent sous aucun prétexte réaliser eux-mêmes le diagnostic individuel. L'agrément ouvre droit à une période de travail de 24 mois au cours de laquelle il sera valable pour tout nouveau contrat conclu avec le même employeur du secteur de l'IAE qui en fera la demande à Pôle emploi. Le parcours d'insertion peut ainsi se construire avec plusieurs employeurs.

## 5. Les têtes de réseaux de l'insertion par l'activité économique

La structuration des réseaux d'acteurs de l'insertion par l'activité économique s'est faite en fonction de l'évolution du contexte politique et social ainsi que de l'évolution des spécificités des SIAE. Il existe aujourd'hui plusieurs grands réseaux de l'IAE ayant chacun pour objectif la défense des intérêts des SIAE qui y adhèrent.

### ► Le CNEI<sup>27</sup> : organe de représentation et d'appui des EI et des ETTI

Le comité national des entreprises d'insertion (CNEI) a été créé en 1988 par des dirigeants d'entreprises d'insertion qui souhaitent mettre en commun leurs expériences, promouvoir leurs actions et développer leur mouvement. Organisé en fédération des unions régionales des EI depuis 1996, le CNEI est présent sur tout le territoire.

Les 23 unions régionales du réseau ont une fine connaissance du secteur et des acteurs, ainsi qu'une expertise en montage de projet qui leur permet d'accompagner les EI dans leur développement. **600 entreprises (EI et ETTI) adhèrent aujourd'hui au CNEI.** Elles accompagnent chaque année plus de **35 000 salariés en insertion** sur l'ensemble du territoire national.

Le CNEI s'attache à promouvoir le modèle des EI et à les représenter auprès des pouvoirs publics et des organisations professionnelles. Il milite pour que les EI et les ETTI soient comprises comme une alternative dans un modèle économique fragile marqué par l'aléa croissant de l'emploi. Ainsi que le souligne Laurent Laïk, président du CNEI, les EI et les ETTI représentent un placement économiquement gagnant pour la société, car *« lorsqu'une personne est embauchée par une EI, cela permet à la collectivité d'économiser les coûts engendrés par une personne sans activité. L'investissement est également socialement gagnant car les EI contribuent à la cohésion et à la justice sociale en permettant notamment à leurs publics d'améliorer l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes ».*

Plus largement, le CNEI apporte un appui d'ingénierie financière, de formation, d'information et de communication. Il noue également des partenariats avec des organisations professionnelles et des fondations d'entreprise pour favoriser l'insertion professionnelle des salariés en insertion. Ainsi, en 2008, le CNEI et le réseau Entreprendre ont signé un accord pour promouvoir de manière plus forte la création et le développement d'EI.

27 [www.cnei.org](http://www.cnei.org)

## PARTENARIAT ENTRE FRANCE TERRE D'ASILE ET L'UNION REGIONALE DES ENTREPRISES D'INSERTION ILE-DE-FRANCE (UREI-IDF)

L'UREI regroupe et fédère les entreprises d'insertion par la production et par le travail temporaire des 8 départements d'Ile-de-France. De ce fait, elle est en mesure d'appréhender dans sa globalité l'environnement politique et économique du réseau qu'elle représente, et d'accompagner l'évolution des entreprises. Elle est leur partenaire privilégié et leur porte-parole vis-à-vis des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des réseaux d'acteurs impliqués dans le secteur de l'IAE.

Le partenariat entre l'UREI-IDF et France terre d'asile s'inscrit dans le cadre du projet Reloref et vise à favoriser l'accès des bénéficiaires de la protection internationale aux entreprises d'insertion. Officialisé par la signature d'une convention, ce partenariat vise à impulser une dynamique de collaboration entre les CADA et les SIAE adhérentes à l'échelle locale. La convention porte principalement sur des mesures de communication en direction des adhérents de l'UREI-IDF, qui sera développée à l'échelle régionale par l'équipe projet afin de faire connaître les droits et spécificités des bénéficiaires de la protection internationale.

Concrètement, à l'échelle des territoires, des rencontres seront organisées par l'équipe Reloref, en coordination avec la Direction de l'UREI-IDF et les chefs d'entreprises, pour favoriser le rapprochement entre les entreprises d'insertion et les centres d'accueil pour

demandeurs d'asile. Dans un deuxième temps, il pourra être intéressant pour les CADA et les SIAE intéressées de se rencontrer afin de définir les modalités de collaboration et de prise en charge conjointe des usagers.

Les réseaux de l'IAE et l'UREI-IDF sont intéressés par l'organisation d'une collaboration partagée pour les bénéficiaires de la protection internationale. Il est bénéfique pour les SIAE embauchant ce type de public de savoir qu'ils sont en parallèle accompagnés par un chargé d'insertion au sein d'un CADA. Ainsi, des conditions locales de l'accompagnement et de la prise en charge des publics entre SIAE et CADA (la définition d'un « qui fait quoi ? ») sera définie au niveau local. Remarquons que les CADA s'inscrivant dans le cadre du projet Reloref et qui bénéficient d'un parc de logements-relais (logements financés à l'ALT) pourront négocier avec les SIAE les conditions d'entrée et d'accompagnement des usagers vers et dans l'emploi d'autant plus facilement que la prise en charge est beaucoup plus longue (deux fois six mois).

### ► Le COORACE<sup>28</sup>

Le COORACE a été créé il y a **25 ans** en partant du constat du manque d'associations dans le domaine de l'emploi (associations très présentes dans le secteur social dans les années 85). La Fédération Coorace réunit 450 entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) défendant le droit au travail pour tous. Le COORACE est un **réseau au service de l'insertion par l'emploi** se composant de **450 SIAE** adhérentes réparties entre :

28 [www.coorace.org](http://www.coorace.org)



- Les associations intermédiaires ;
- Les entreprises d'insertion ;
- Les ateliers et chantier d'insertion ;
- Les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- Proxim'Services et autres ; organismes agréés Services à la Personne.

Constitué d'un Coorace National et de 18 Coorace régionaux, la fédération représente ses adhérents au niveau national et territorial auprès des partenaires et décideurs, politiques, économiques et sociaux. Force de proposition, elle contribue à l'élaboration des politiques publiques de l'emploi et de l'insertion. Au sein des entreprises conventionnées IAE, près de 83 000 personnes sont salariées en parcours professionnalisant (dont 46% de nouveaux salariés par an) accompagnées par 2 500 permanents. Pour les associations de services à la personne (Proxim'Services compris), ce sont près de 7 200 intervenants à domicile encadrés par 300 permanents.

Le but de ce réseau est d'insérer toute personne en difficulté par le travail avec un **accompagnement socioprofessionnel spécifique**. Chaque personne suivie a en effet un accompagnateur référent personnel qui travaille avec lui sur le projet professionnel mais aussi sur les obstacles et freins dû à sa situation sociale.

#### PARTENARIAT ENTRE FRANCE TERRE D'ASILE ET LE COORACE ILE-DE-FRANCE

L'objectif du projet Reloref est de favoriser l'insertion des bénéficiaires de la protection internationale. Dans ce cadre, des rapprochements ont été effectués avec des acteurs de l'insertion par l'activité économique. Partant du constat que de nombreuses

collaborations existaient entre les SIAE adhérentes au Coorace et les CADA en Ile-de-France, l'équipe projet Reloref s'est rapprochée de l'émanation du Coorace en Ile-de-France pour leur proposer une collaboration.

Une convention de partenariat a été signée en mai 2011 avec le Coorace Ile-de-France, portant sur des mesures de communication en direction des SIAE adhérentes ainsi que des mesures visant à favoriser la collaboration entre nos deux réseaux. A l'instar du partenariat avec l'UREI IDF, des rencontres pourront être organisées entre CADA et SIAE qui en font la demande et ce, afin de favoriser le recrutement des bénéficiaires de la protection internationale. Dans cet objectif, le Coorace Ile-de-France s'engage à participer à l'animation de formations sur différentes thématiques liées à l'insertion par l'activité économique (cadre juridique, les acteurs, leurs spécificités, leurs problématiques et limites, etc.) ou à la recherche d'emploi.

#### ► Chantier école<sup>29</sup>

**Chantier école** est un réseau dont l'objectif est de permettre aux personnes exclues durablement du marché du travail de retrouver, non seulement un emploi, mais aussi de se réinsérer socialement.

Le réseau, qui se décline sur **17 régions**, regroupe à ce jour plus de 600 adhérents, aussi bien en France métropolitaine que dans les DOM-TOM, soit plus de 1 000 chantiers et ateliers d'insertion/formation. Cela représente plus de 20 000 salariés en insertion ou stagiaires en formation encadrés par quelques 5 000 salariés permanents.

29 [www.chantierecole.org](http://www.chantierecole.org)

Les ateliers et chantiers d'insertion se caractérisent par leur activité qui est dans 43% des cas dite d'utilité sociale, le reste étant des activités mixtes telles que les activités de production (textile, restauration...). La réglementation impose qu'au maximum 30% du chiffre d'affaires soit issu de la commercialisation.

### Des objectifs :

- regrouper les acteurs mettant en œuvre la pédagogie du chantier-école autour de la charte nationale des acteurs ;
- développer la professionnalisation des acteurs à travers des actions de formation, de valorisation et d'échange des pratiques ;
- représenter les acteurs auprès des institutions départementales, régionales, nationales et européennes en favorisant la reconnaissance du chantier-école et en accompagnant la mise en œuvre des politiques publiques.

### ► Le Réseau Cocagne<sup>30</sup>

Dans les années 80, face à l'exclusion qui touchait les personnes ayant une culture rurale et agricole, peu de réponses étaient apportées. C'est ainsi que démarre le premier jardin de Cocagne, à l'initiative de M. Jean-Guy Henckel à Chalezeule (25). **Rapidement, ces jardins suscitent l'intérêt de nombreuses personnes dans toute la France.** Pour faire face à des demandes de plus en plus importantes de particuliers, d'associations, de collectivités, qui souhaitent monter le même type de projet, une stratégie d'essaimage est mise en place et portée par l'association Julienne Javel, dès 1994.

De 1996 à 1999, le nombre de jardins passe de 20 à 50. En 1999, les jardins de Cocagne décident de se doter d'une structure d'envergure nationale pour répondre à ce besoin de développement du concept et d'animation et de coordination de leurs actions : **le Réseau Cocagne est créé en juillet 1999.**

Les jardins de Cocagne sont des exploitations maraîchères biologiques, actives dans le champ de l'insertion par l'activité économique. Ils ont généralement le statut d'associations loi 1901 sans but lucratif et existent principalement sous forme d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Le terme « jardinier » désigne les personnes recrutées en parcours d'insertion. Ces personnes se trouvent en situation précaire : allocataires des minimas sociaux, personnes accueillies en CHRS ou autres structures d'accueil, sans revenus, sans domicile, chômeurs de longue durée, n'ayant jamais travaillé, etc.

Ils sont employés pour travailler sur différents postes qu'offre un jardin comme la cultures sous serres, la préparation des paniers de légumes et leur livraison, l'entretien des locaux et du matériel, le contact avec les adhérents, le secrétariat, la gestion...Par ailleurs, ils peuvent également être sur des postes créés par les activités complémentaires développées (marchés, vente de produits bio, magasins, animation enfants, chantiers environnement...)

Tout au long de leur contrat de travail au sein des jardins de Cocagne, les jardiniers sont encadrés par une équipe de professionnels, maraîchers et travailleurs sociaux. Ils bénéficient d'un accompagnement socioprofessionnel.

30 [www.reseaucocagne.asso.fr](http://www.reseaucocagne.asso.fr)

Cette équipe d'encadrement est structurée autour de cinq fonctions :

- une fonction de direction : c'est la fonction de gestion, d'administration et d'organisation d'un lieu qui est à la fois une structure de réinsertion sociale et une exploitation maraîchère ;
- une fonction administrative : le secrétariat ;
- une fonction d'encadrement technique : les maraîchers-encadrants (techniciens dans le secteur du maraîchage biologique) sont garants du respect des échéances et des contraintes de la production biologique ;
- une fonction d'animation du réseau d'adhérents : l'animateur du réseau d'adhérents assure l'animation du lien entre le jardin et les adhérents-consommateurs ;
- une fonction d'accompagnement professionnel : l'accompagnement socioprofessionnel est conduit dans chaque jardin par un travailleur social professionnel. Il mène son action en partenariat avec l'équipe d'encadrement et plus particulièrement avec les maraîchers-encadrants. Il est également l'interlocuteur et le relais des structures sociales partenaires.

L'avantage de ce type de structure est de proposer plusieurs types de postes (agriculture, conduite de véhicule pour les livraisons, gestion de la caisse, rapport avec les adhérents, etc.) La convention a pour objectif de faciliter la collaboration entre les Jardins de Cocagne et les centres d'accueil pour demandeurs d'asile se trouvant à proximité.

Le Réseau Cocagne s'engage à communiquer auprès des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) adhérentes et à sensibiliser celles-ci sur le public bénéficiaire de la protection internationale ainsi qu'à participer à l'animation de formations sur différentes thématiques liées à l'insertion par l'activité économique.

### **PARTENARIAT ENTRE FRANCE TERRE D'ASILE ET LE RESEAU COCAGNE**

Signée le 20 juillet 2011, la convention de partenariat entre FTDA et le Réseau Cocagne vise à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la protection internationale et des migrants de droit par le biais de l'action des structures adhérentes au Réseau Cocagne situées sur l'ensemble du territoire.

## D. LES DISPOSITIFS PUBLICS LOCAUX

La loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion rappelle l'objectif et l'importance du programme départemental d'insertion (PDI). Pour sa mise en œuvre, le département est invité à conclure avec les parties intéressées un pacte territorial pour l'insertion (PTI). Il s'agit donc d'un nouvel outil, permettant d'associer les acteurs concernés par l'insertion sur le territoire. Il s'agira d'étudier les PDI et PTI, comprendre à quoi servent ces deux outils en matière d'insertion et comment sont-ils élaborés.

### 1. Le programme départemental d'insertion (PDI)

#### a) Les Conseils généraux et l'insertion

La loi du 1er décembre 2008 réaffirme le rôle du **département** comme **chef de file de l'insertion** : le département est **garant de la politique d'insertion**, et le Conseil général est en charge du dispositif relatif au revenu de solidarité active. Pour remplir ses obligations en matière d'insertion, chaque département doit élaborer, chaque année, un programme départemental d'insertion (PDI) voté par les élus.

**L'article L.263-1 du Code de l'action sociale et des familles** (modifié par la loi du 1er décembre 2008) dispose que : « Le conseil général délibère avant le 31 mars de chaque année sur l'adoption ou l'adaptation du programme départemental d'insertion (PDI). Celui-ci définit la **politique départementale d'accompagnement**

**social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion et planifie les actions d'insertion correspondantes ».**

La politique départementale d'accompagnement social et professionnel vise expressément les personnes fragilisées notamment les publics relevant du RSA, sur le territoire du département concerné. Par ailleurs, les conseils généraux ont la responsabilité d'élaborer un pacte territorial pour l'insertion (PTI), destiné à définir une politique d'insertion territoriale partagée et coordonnée avec les acteurs du département.

Le dispositif du revenu minimum d'insertion (RMI), créé par la loi du 1er décembre 1988 (versement de l'allocation et conduite d'un programme départemental d'insertion) est devenu une compétence à part entière du Conseil général depuis la décentralisation au 1er janvier 2004, en application de la loi du 18 décembre 2003. Les textes relatifs au RMI disposaient que le département avait pour obligation de participer financièrement à la mise en place d'actions d'insertion. Ces actions s'intégraient dans le cadre des orientations définies par le PDI.

Deux lois ont complété ce dispositif initial :

- la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, avec la reconfiguration des emplois aidés et la création des contrats d'avenir ;
- la loi du 23 mars 2006, sur le retour à l'emploi définissant de nouvelles mesures d'intéressement pour les personnes reprenant une activité.

En 2007, une évaluation a été conduite pour mesurer la pertinence des orientations prises et définir des objectifs complémentaires à inscrire dans le nouveau

PDI. C'est dans ce cadre que les PDI 2009-2013 ont été élaborés.

Enfin, la loi du 1er décembre 2008 (voir ci-dessus), entrée en application le 1er juin 2009 sur l'ensemble du territoire national, réaffirme le rôle central du département dans la définition et la mise en œuvre des dispositifs d'insertion.

## b) Qu'est-ce que le PDI ?

Le Conseil général délibère sur l'adoption ou l'adaptation du PDI. Le PDI propose aux personnes bénéficiaires du RSA de réaliser des actions d'insertion en vue d'améliorer leur situation sociale et professionnelle, leur santé, et l'accès à un logement décent et adapté.

Ainsi, le PDI est un outil visant à aider les bénéficiaires du RSA à s'insérer dans la société en assurant la cohérence de toutes les politiques publiques portées par la collectivité en matière d'action sociale, de lutte contre les exclusions et d'accès à l'emploi. Il regroupe l'ensemble de l'offre d'insertion financée par le Conseil Général chaque année : subventions aux associations, prestations d'accompagnement, aides individuelles etc...

Ce programme s'organise autour des différentes thématiques d'insertion. Le conseil départemental d'insertion peut élargir le champ du PDI à l'ensemble de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion et à l'ensemble des actions en faveur de l'insertion, notamment en matière économique.

## c) Quel est son contenu et quelles sont ses modalités de mise en œuvre ?

Pour la mise en œuvre du PDI, le département conclut avec les parties intéressées un pacte territorial pour l'insertion (PTI).

Le pacte peut associer au département, notamment, l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail, les organismes concourant au service public de l'emploi, les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, les organismes compétents en matière d'insertion sociale, les organismes mentionnés à l'article L. 262-16 du présent code, les organisations syndicales représentatives à l'échelon national, les organismes consulaires intéressés et les collectivités territoriales intéressées, en particulier la région, et leurs groupements, ainsi que les associations de lutte contre l'exclusion.

Le PTI définit notamment les modalités de coordination des actions entreprises par les parties pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RSA. Le pacte prévoit, en particulier, au titre de la formation professionnelle, le concours de la région aux politiques territoriales d'insertion.

### TEXTES DE REFERENCE :

Article L.263-1 et L.263-2 du Code de l'action sociale et des familles

## 2. le pacte territorial pour l'insertion (PTI)

### a) Qu'est-ce que le PTI ?

La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion a institué le pacte territorial pour l'insertion (PTI).

Le PTI est un outil visant à faciliter la mise en œuvre du plan départemental d'insertion (PDI) ou PDI-RE (de retour à l'emploi). Les Conseils généraux sont à l'initiative des PTI et les pilotent.

Le PTI définit les modalités de coordination des actions entreprises par les différents acteurs locaux pour **favoriser l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA)**. Il permet de travailler différemment avec d'autres collectivités et acteurs et de **recentrer les dispositifs d'insertion autour des usagers**. La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 a en effet rendu les bénéficiaires du RSA acteurs des politiques d'insertion.

Plus largement, le PTI constitue une opportunité pour repenser le cadre territorial d'intervention des politiques d'insertion. Il met en évidence un chaînage judicieux d'actions en matière d'insertion.

Il poursuit **deux finalités** :

- favoriser l'insertion des bénéficiaires du RSA par l'accès à un accompagnement, l'intervention sur les freins à l'insertion et la recherche de cohérence dans les parcours d'insertion ;
- développer une collaboration efficiente avec et entre les partenaires.

### **b) Comment est-il élaboré ?**

Les départements concluent avec les parties intéressées un tel pacte. Il est un engagement qui se construit avec des **partenaires** et associe donc l'ensemble des acteurs de l'insertion, notamment : l'Etat, Pôle emploi, les organismes concourant au service public, les maisons de l'emploi ou à défaut, les personnes morales gestionnaires des Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), les organismes compétents en matière d'insertion sociale, les organismes payeurs (CAF, MSA, CPAM), les organisations syndicales représentatives à l'échelon national, les organismes consulaires, les collectivités territoriales,

en particulier la région qui est un partenaire obligatoire au titre de la formation professionnelle des publics en difficulté et du développement économique, les associations de lutte contre l'exclusion, et les représentants des employeurs et des usagers<sup>31</sup>.

Les PTI **s'appuient sur les diagnostics territoriaux** des dispositifs d'insertion déjà existants  **faisant état des problématiques de l'insertion, de la formation et de l'emploi, et de l'offre de services et d'accompagnement**. Des groupes de travail à l'échelon départemental ou territorial, rassemblant tous les acteurs, ont été mis en place pour analyser ces diagnostics qui permettent **d'identifier les freins et les obstacles** à l'insertion sur le territoire et déterminer des priorités d'action communes.

Les enjeux des PTI sont d'améliorer les outils favorisant la mise en œuvre du parcours individuel sécurisé vers l'emploi durable et d'anticiper les besoins du marché local de l'emploi.

Les PTI doivent également **prévoir les modalités d'accompagnement et d'évaluation des actions d'insertion** (indicateurs, comité de suivi, ...). Ils peuvent faire l'objet de déclinaisons locales, lorsque des spécificités intradépartementales le justifient dont le président du conseil général détermine le nombre et le ressort. Dans ces circonstances, le PTI est décliné en pactes locaux pour l'insertion (PLI).

### **c) Quels sont les axes d'intervention des PTI ?**

Les acteurs de l'insertion d'un même territoire déterminent ensemble les actions prioritaires à mener sur ce territoire.

31 Article L.263-2 du Code de l'action sociale et des familles

Celles-ci varient en fonction des spécificités locales mais elles concernent systématiquement les domaines de l'insertion sociale et professionnelle.

Dans le **domaine professionnel**, les principales actions en faveur de l'insertion et l'intégration des bénéficiaires sont :

- ✓ L'insertion par l'activité économique avec une forte volonté de coordination entre les différentes expertises (santé, logement, ...);
- ✓ Le recours aux clauses d'insertion pour favoriser l'emploi des bénéficiaires du RSA;
- ✓ La formation professionnelle afin d'articuler les dispositifs et favoriser l'insertion des bénéficiaires;
- ✓ L'utilisation des contrats aidés ou contrats uniques d'insertion pour accompagner et consolider les parcours des bénéficiaires;
- ✓ La recherche d'une collaboration et implication des employeurs du territoire pour intégrer les bénéficiaires du RSA;
- ✓ L'implication dans le soutien aux créateurs d'entreprises.

Dans le **domaine social**, l'objectif des PTI est de mettre œuvre un accompagnement global pour les publics éloignés de l'emploi et de participer à la lutte contre les discriminations. Ainsi, sont majoritairement inscrites des actions relatives à :

- ✓ La santé;
- ✓ La mobilité;
- ✓ Des actions d'insertion sociale et d'utilité sociale;
- ✓ Logement/Hébergement;
- ✓ Illettrisme et savoirs de base;
- ✓ Parentalité et garde d'enfants.

#### DEMARCHES :

Dès l'obtention de leur statut, les bénéficiaires de la protection internationale entrent dans le droit commun et perçoivent ainsi le RSA, revenu qui leur permet d'avoir un minimum de ressources et d'accompagnement pour construire leur projet et leur parcours d'insertion. A ce titre, les bénéficiaires de la protection internationale font intégralement partie des publics ciblés par les PDI et donc bénéficient des actions programmées dans le PTI.

Il est donc important de se faire connaître et de demander un exemplaire du PDI de votre département et du PTI auprès du conseil général.

#### TEXTES DE REFERENCE :

- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008, généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion
- Circulaire interministérielle DGAS/DGEFP n°2009-137 du 25 mai 2009 relative à la participation de l'Etat aux conventions d'accompagnement et au pacte territorial pour l'insertion (PTI)
- Articles L.263-1 à L.263-5 du Code de l'action sociale et des familles

## CHAPITRE 3 : LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCUEIL DES PRIMO-ARRIVANTS

### A. LES ACTEURS CADRES

#### 1. Le ministère de l'Intérieur / le secrétariat général à l'immigration et à l'intégration

Le ministère de l'Intérieur assure sur tout le territoire le maintien et la cohésion des institutions du pays et garantit ainsi aux citoyens l'exercice des droits, devoirs et libertés réaffirmés par la constitution de la Vème République.

Les activités liées à l'immigration et à l'intégration des ressortissants étrangers ont été rattachées au ministère de l'Intérieur en 2010, suite au remaniement ministériel. Elles dépendaient auparavant du ministère de l'Immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire. Ce rattachement a été entaché de nombreuses critiques qui voyaient dans cette décision **un signe du traitement de la question migratoire sous le seul angle du contrôle des frontières et des flux**, en laissant de côté toute la dimension d'intégration qu'elle implique. En effet, depuis plusieurs années, le mot d'ordre qui prévaut en termes de gestion des flux migratoires est la lutte contre l'immigration subie et la valorisation d'une immigration choisie. **La question de l'accès à l'emploi des migrants** revêt donc une dimension particulière dans cette politique, comme le précise le ministère : « *L'immigration professionnelle maîtrisée doit répondre aux besoins des entreprises et être adaptée aux capacités d'accueil de la France, compte tenu des évolutions de la conjoncture économique* »<sup>32</sup>.

La fonction du ministère de l'Intérieur en matière d'emploi est **d'organiser l'immigration professionnelle et les types d'accès à l'emploi des étrangers admis au séjour sur un autre fondement**. Les orientations du ministère en matière d'accès à l'emploi des primo-arrivants entendent donc maîtriser l'accès à l'immigration professionnelle et favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi français ou étrangers.

Elles se concentrent en majorité **sur la mise en relation entre les besoins de main d'œuvre des entreprises et les migrants en recherche d'emploi**. Cela passe notamment par :

#### La définition de listes de métier connaissant des difficultés de recrutement :

En principe, la délivrance d'une autorisation de travail est subordonnée à l'obligation pour l'entreprise de justifier d'une offre de recrutement non satisfaite. Toutefois, face aux difficultés de recrutement de certains secteurs, des dérogations à ce principe permettent de faciliter l'entrée sur le territoire de travailleurs étrangers pour ces métiers.

Cette disposition vise à mettre plus facilement en relation des employeurs en difficulté de recrutement et des travailleurs étrangers ayant les compétences requises pour les emplois concernés.

Cependant, un arrêté datant du 11 août 2011 **a réduit de moitié la liste des métiers accessibles aux travailleurs non européens** pour exercer une activité salariée en France, selon les régions. L'ancienne

32 Source : site internet du secrétariat général à

l'immigration et à l'intégration



liste datait de 2008. Elle est passée de 30 familles de métiers à 14 désormais et est focalisée sur des métiers très qualifiés ou spécifiques qui éprouvent des besoins de main-d'œuvre difficiles à pourvoir.

Ainsi, deux secteurs qui avaient recours à la main d'œuvre étrangère sont particulièrement touchés par ces limitations : **le BTP et l'informatique.**

A titre d'exemple, sont supprimés de la liste, dans le secteur du BTP, les postes de chargé d'études, de chef de chantier, de conducteur de travaux, seul le métier de dessinateur industriel reste mentionné.

## 2. L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

L'OFII est un établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration. Ses champs de compétence sont les suivants :

1. **Accueil et intégration des immigrés autorisés à séjourner durablement en France ;**
2. **Accueil des demandeurs d'asile ;**
3. **Gestion des procédures régulières aux côtés ou pour le compte des préfectures et des postes diplomatiques et consulaires ;**
4. **Aide au retour et à la réinsertion des étrangers dans leur pays d'origine.**

Créé en 2009, l'OFII a remplacé l'ANAEM, qui elle-même avait remplacé l'OMI. C'est désormais le seul opérateur de l'Etat en charge de l'immigration légale.

Il est organisé en directions territoriales, délégations ou plates-formes qui permettent de couvrir l'ensemble du territoire national.

L'OFII a la responsabilité de l'accueil et de l'intégration des migrants pendant les cinq premières années de leur séjour en France. C'est notamment l'OFII qui coordonne la mise en œuvre du contrat d'accueil et d'intégration, outil important dans le parcours d'insertion des migrants primo-arrivants. Les missions de l'OFII en matière d'emploi des migrants :

- ▶ **L'OFII gère les procédures de l'immigration professionnelle.** C'est l'administration interlocutrice des entreprises qui souhaitent recruter des salariés étrangers ;
- ▶ **L'OFII accompagne l'entreprise dans la procédure d'introduction en France de son futur salarié étranger,** après que l'employeur ait démontré qu'il ne peut recruter sur le marché du travail français la personne dont il a besoin. C'est notamment auprès de l'OFII que se règle la taxe due par les employeurs pour le recrutement d'un salarié étranger ;
- ▶ **Il est le guichet unique pour les bénéficiaires des nouveaux dispositifs de l'immigration professionnelle** pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas opposable :
  - la carte de séjour temporaire portant la mention compétences et talents,
  - la carte de séjour temporaire portant la mention salarié en mission,
  - les jeunes professionnels,
  - l'introduction de salariés dans des métiers en tension figurant dans des listes ministérielles ou relevant d'accords internationaux ;
- ▶ **Concernant la lutte contre le travail illégal et le séjour irrégulier,** l'OFII est en charge de la mise en œuvre des « contributions spéciales et forfaitaires de réacheminement », amendes administratives à la charge des employeurs ayant engagé des

salariés étrangers dépourvus de titre les autorisant à travailler ou à séjourner en France ;

- ▶ L'OFIL met en place **un bilan de compétences professionnelles dans le cadre du CAI.**

**ANNEXE DE L'ARRETE DU 11 AOUT 2011<sup>33</sup>**

« Liste des métiers ouverts, sans opposition de la situation de l'emploi, aux étrangers non ressortissants d'un état membre de l'union européenne, d'un autre état partie à l'espace économique européen ou de la confédération suisse :

1. Cadre de l'audit et contrôle comptable (code ROME M1202) ;
2. Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois (code ROME H2202) ;
3. Conception et dessin produits mécaniques (code ROME H1203) ;
4. Inspection de conformité (code ROME H1301) ;
5. Dessin BTP (code ROME F1104) ;
6. Marchandisage (code ROME D1506) ;
7. Ingénieur production et exploitation des systèmes d'information (code ROME M1810) ;
8. Conduite d'équipement de transformation du verre (code ROME H2801) ;
9. Téléconseil et télévente (code ROME D1408) ;
10. Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique (code ROME H2503) ;

11. Conception et dessin de produits électriques et électroniques (code ROME H1202) ;
12. Intervention technique en méthodes et industrialisation (code ROME H1404) ;
13. Conduite d'équipement de production chimique et pharmaceutique (code ROME H2301) ;
14. Intervention technique en ameublement et bois (code ROME H2209) ».

**Les accords de gestion concertée des flux migratoires et de développement solidaire**

Nous avons déjà évoqués ces accords spécifiques : conclus entre la France et un pays tiers, ils encadrent la circulation des personnes, l'admission au séjour pour des motifs professionnels, la réadmission des personnes en situation irrégulière, la coopération policière et les actions de développement solidaire entre les pays concernés et la France.

En ce qui concerne **l'admission au séjour pour des motifs professionnels**, les accords prévoient la venue, dans les conditions du droit commun, de jeunes professionnels, de travailleurs permanents ou temporaires, de personnes pouvant prétendre aux cartes « compétences et talents » et « salarié en mission ».

Par dérogation au dispositif de droit commun (arrêté du 11 août 2011 relatif à la délivrance, sans opposition du marché de l'emploi, des autorisations de travail, aux étrangers ressortissants de pays tiers), chacun de ces accords prévoit une liste de métiers ouverts aux ressortissants du pays-partenaire sur l'ensemble du territoire français, sans que ne puisse être

<sup>33</sup> relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse

opposée la situation de l'emploi. Neuf accords ont été conclus avec le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, le Cap-Vert, le Congo, le Gabon, l'Île Maurice, le Sénégal et la Tunisie.

Le rôle du ministère est également de **gérer les procédures d'admission au séjour classique**, dont celles par le biais du travail, et de réglementer les procédures de recrutement des étrangers. Concernant les procédures d'admission au séjour, l'approche privilégiée par les pouvoirs publics se réclame avant tout de la politique de l'immigration choisie, en se centrant sur la facilitation de l'admission au séjour des migrants les plus qualifiés, mettant en avant une immigration professionnelle attractive et adaptée aux besoins des entreprises. Le mot d'ordre invoqué est la « circulation des compétences » entre les pays d'origine et la France. A ce titre, **la mise en place des titres de séjour « compétences et talents », de la carte bleue européenne, et de la carte « salarié en mission »** sont censés répondre à cette ambition, mais dans les faits, on observe que **le nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier reste minime par comparaison aux autres flux**. Dans la même logique, ont été annoncées par voie de circulaire en date du 31 mai 2011 des restrictions supplémentaires qui viennent durcir les dispositions pour le recrutement par les employeurs de salariés étrangers<sup>34</sup>.

#### TEXTES DE REFERENCE :

- Arrêté du 11 août 2011 relatif à la délivrance, sans opposition du marché de l'emploi, des autorisations de travail, aux étrangers ressortissants de pays tiers.
- Arrêté du 18 janvier 2008
- Articles R5221-3, R5221-5 et R5221-35 du Code du travail
- Circulaire du 31 mai 2011 sur l'immigration professionnelle.

### Les accords avec les branches professionnelles et les acteurs du monde économique dans le cadre du CAI

Le ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration intervient également en aval de l'arrivée des migrants afin de **faciliter leur accès au monde du travail**. En effet, outre les étrangers arrivés pour motif professionnel en France, les étrangers en situation régulière arrivés pour motif familial peuvent rencontrer de nombreux obstacles dans leur insertion professionnelle ou, trouver des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications, dans des métiers souvent éloignés de leur formation ou de leur expérience initiale.

En parallèle, **bon nombre d'entreprises, notamment dans des secteurs économiques en développement ou à fort potentiel en main d'œuvre, ne peuvent pourvoir leurs emplois disponibles**. Une meilleure orientation des **demandeurs d'emploi signataires du contrat d'accueil et d'intégration**, et un raccourcissement des délais d'accès à l'emploi est donc à envisager. C'est pourquoi le ministère a mis en place des accords visant à promouvoir l'emploi des étrangers primo-arrivants en France.<sup>35</sup>

34 Circulaire du 31 mai 2011 sur l'immigration professionnelle.

35 Voir chapitre consacré au CAI

## LA DIRECTION DE L'ACCUEIL ET DE LA CITOYENNETE (DAIC)

Au sein du ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, c'est la **direction de l'accueil et de la citoyenneté (DAIC)** qui est chargée de l'ensemble des questions concernant l'accueil et l'intégration des populations immigrées s'installant de manière régulière et permanente en France. Elle a notamment un **rôle de veille sur les questions de prévention des discriminations liées à l'origine et à l'égalité des chances**, et contribue à mettre en place des actions sur les thématiques de l'apprentissage de la langue française, l'accès à l'activité professionnelle et la lutte contre les discriminations, l'égal accès des populations d'origine immigrée aux services publics et aux droits sociaux ou le suivi de l'ensemble des conditions de logement des populations immigrées et notamment celles concernant les foyers de travailleurs migrants.

La DAIC participe également à **l'élaboration des règles en matière d'acquisition et de retrait de la nationalité française**. Elle a la charge des naturalisations et de l'enregistrement des déclarations de nationalité à raison du mariage. Elle assure également la tutelle des principaux opérateurs intervenant dans le champ de l'intégration (OFII, ACSE, ADOMA).

Sur l'accès à l'emploi, elle comporte en son sein un **bureau de l'intégration professionnelle**, chargé de toutes les questions liées à l'accès au monde du travail des personnes migrantes, en collaboration avec les autres ministères compétents (éducation, formation, emploi, politique de la ville...).

C'est notamment la DAIC qui coordonne l'ensemble des actions ministérielles relatives à l'emploi (gestion des accords de branche ou avec des acteurs du monde professionnel...)

### TEXTE DE REFERENCE :

Décret n° 2007-1891 du 26 décembre 2007

## 3. L'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé)

L'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances est un établissement public national à caractère administratif qui a pour mission de **mettre en œuvre les orientations gouvernementales en matière de politique de la ville, de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances**. Son objectif est de travailler en faveur de la **cohésion sociale et territoriale**.

Les champs d'intervention de l'Acsé englobent **l'éducation, la formation, l'accès à l'emploi et à l'activité économique, la santé, la promotion de la diversité ou encore le développement du lien social**, et sont principalement destinés aux habitants des quartiers de la politique de la ville, **par le biais du financement des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS)** dont l'Acsé a la gestion.

Concernant l'accès à l'emploi, l'intervention de l'Acsé se fait principalement **à travers le prisme de la lutte contre les discriminations** : partant du constat selon lequel les taux de chômage des personnes immigrées ou issues de l'immigration sont significativement plus élevés que ceux des autres citoyens, l'analyse de

l'institution met en lumière les phénomènes de discrimination individuelles et systémiques de discrimination dont peuvent être victimes ces personnes, comme l'une des variables permettant d'expliquer ce taux plus élevé.

En matière de discriminations, l'Acisé poursuit 2 grands objectifs qui sont :

- **Faire connaître/analyser** : les discriminations, appuyées par les données objectives doivent être mises en lumière. Des diagnostics internes dans les établissements publics et les entreprises privées permettent notamment d'atteindre cet objectif ;
- **Former/Changer les pratiques** : mobiliser, former, changer les représentations et les comportements quotidiens au travail. Un dispositif national de formation adapté à la demande des agents du service public, des entreprises, des partenaires sociaux a été mis en place.

Les autres facteurs (parcours scolaires ou universitaires inachevés, qualification professionnelle insuffisante ou inadaptée, défaillance de l'information sur les secteurs économiques qui recrutent, absence de réseau relationnel, insuffisante mobilisation des dispositifs du droit commun de la formation professionnelle et de l'accès à l'emploi...) sont également pris en compte en tant que discriminations « indirectes », en raison du milieu social et/ou des territoires de résidence davantage touchés par la misère.

En partant de ces constats, de nombreuses actions en matière d'emploi sont soutenues et promues par l'Acisé :

- projets de création d'entreprise ;
- soutien au dispositif du parrainage ;

- accompagnement renforcé à l'emploi public ou privé des jeunes diplômés issus de l'immigration ;
- soutien du dispositif national « Objectif stage » ;
- mission « emploi quartier ».

Les CUCS constituent le cadre de base de l'action de l'Acisé sur l'accès à l'emploi et la réduction du chômage des habitants de ces quartiers, en particulier celui des jeunes. En effet, le taux de chômage sur ces territoires est deux fois supérieur à la moyenne nationale.

C'est l'instruction DGEFP-DIV n°2006/34 du 13 novembre 2006 qui a instauré un pilotage stratégique en matière d'emploi dans chaque ZUS et a identifié l'insertion professionnelle comme priorité dans les CUCS.

L'action de cette administration s'oriente vers différentes initiatives :

- **Soutien aux dispositifs de formation** à destination des demandeurs d'emploi connaissant des difficultés d'accès à un emploi ;
- **Mise en relation d'entreprises en difficulté de recrutement et de personnes en recherche d'emploi**, promotion des compétences des habitants des ZUS (gestion du dispositif adultes-relais...)
- **Prospection d'emplois dormants** et appui au développement d'entreprises, notamment en zones franches urbaines ;
- **Soutien à la création ou à la reprise d'activité** / appui au développement économique des PME (développement de couveuses d'entreprises...)
- **Mobilisation de réseaux économiques** et parrainages.

### TEXTES DE REFERENCE :

- Loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- Décret 2006-945 du 28 juillet 2006 relatif à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- Décret 2009-1356 du 5 novembre 2009 relatif à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé)
- Instruction DGEFP-DIV n°2006/34 du 13 novembre 2006 relative au renforcement des moyens des politiques de l'emploi dans les territoires sensibles

### RESSOURCES DOCUMENTAIRES :

- Site internet de l'Acisé
- Guide « 30 initiatives pour l'emploi dans les quartiers » édité par l'Acisé et Pôle emploi en mai 2010
- Guide « La création d'activité dans les quartiers : partenariats de l'Acisé et initiatives locales » édité par l'Acisé en janvier 2009

(PRIPI) est un outil qui identifie les besoins des populations immigrées, recense les moyens existants, définit des objectifs et des priorités et arrête un programme d'actions. Ce programme s'adresse aux personnes d'origine étrangère en situation régulière et ayant vocation à séjourner durablement en France.

Le PRIPI est un document de cadrage qui s'inscrit dans les orientations de la politique gouvernementale en matière d'intégration et vise les **objectifs suivants** :

- L'accès à la culture ;
- L'accès à l'éducation ;
- L'accès à la santé ;
- L'accès au logement ;
- L'accès aux droits sociaux ;
- La promotion sociale, culturelle et professionnelle des personnes immigrées et issues de l'immigration.

Le **comité interministériel à l'intégration réuni en 2003 et en 2006** a redéfini le cadre de la politique d'intégration française. En conséquence le PRIPI a été redynamisé notamment à travers la mise en œuvre de 55 mesures transversales impliquant la majeure partie des ministères.

Par ailleurs, la loi **n° 2005-32** de programmation pour la cohésion sociale du **18 janvier 2005** a donné une base législative au **PRIPI**. Il est devenu un document de référence de l'action de l'Etat au niveau régional, en matière d'accueil, d'intégration et de lutte contre les discriminations, dans un cadre pluriannuel de trois ans. Les PRIPI sont devenus obligatoires et doivent être mis en place dans chaque région. Ces programmes ont pour objectif d'articuler l'ensemble des autres programmes et plans ayant un lien avec l'intégration et de permettre une cohérence d'intervention pour les différents acteurs.

## B. LES DISPOSITIFS PUBLICS LOCAUX SPÉCIFIQUES

### 1. Les programmes régionaux d'intégration des populations immigrées (PRIPI)

#### Qu'est-ce que le PRIPI?

Créés par le **décret n°90-143 du 14 février 1990**, le « programme régional d'intégration des populations immigrées »

Deux circulaires explicitant l'élaboration des PRIPI ont assis la mise en œuvre de ces programmes. Dans un premier temps, **la circulaire du 7 janvier 2009**, relative à la mise en place d'une nouvelle politique d'intégration des étrangers en situation régulière, annonce l'élaboration de nouveaux PRIPI.

Dans un second temps, **la circulaire du 28 janvier 2010** a confirmé une nouvelle politique publique d'intégration des migrants en associant les acteurs locaux à l'analyse partagée et territorialisée des situations et des besoins pour l'élaboration d'un plan d'actions pour la région et fixe un cadre aux nouveaux **PRIPI** sur la période 2010-2012. En outre, elle exclut du champ du PRIPI les personnes en situation irrégulière au regard du séjour et les demandeurs d'asile et cible plus particulièrement certains publics :

- les primo-arrivants en provenance de pays extérieurs à l'Union Européenne en situation régulière, pendant les cinq premières années suivant leur arrivée en France ;
- les personnes immigrées confrontées à des problèmes spécifiques, tels que les femmes, les immigrés âgés ou encore les étrangers dont la naturalisation a été reportée pour insuffisance de connaissance linguistique.

## Comment est-il élaboré ?

Le PRIPI est un **programme triennal structuré à partir d'un diagnostic** ; il se décline en orientations puis en fiches-actions autorisant un financement public.

Au regard de la **circulaire de janvier 2010** précitée ci-dessus, le PRIPI est un document qui « vise à synthétiser et à présenter de façon lisible et claire **l'action**

**de l'Etat en matière d'intégration des étrangers en situation régulière** » et doit être élaboré dans un **esprit de partenariat**. Sous la responsabilité des préfets de région, ils doivent associer les principaux services déconcentrés de l'Etat, mais également être issus d'un travail partenarial mené avec les collectivités territoriales et l'ensemble des différents acteurs concernés par l'insertion des populations immigrées. Aussi, il est recommandé que le PRIPI soit élaboré en partenariat avec l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), les collectivités locales, le réseau associatif, les centres de ressources financés par la Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (ADRIC, RECI, INFO-MIE...) et avec les correspondants de la Cité Nationale de l'Histoire de l'Immigration (CNHI).

En outre, les préfets de région sont invités à s'appuyer sur les DRJSCS (Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) pour l'élaboration et l'animation des PRIPI.

La Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC) anime le dispositif national, elle joue un rôle d'appui méthodologique, mobilise les moyens permettant de concourir à leur réalisation ainsi qu'à leur évaluation et met à la disposition des acteurs locaux, à travers le site internet du ministère, la totalité des ressources documentaires disponibles. Elle propose des regroupements nationaux aux services chargés d'élaborer et de suivre les PRIPI et les programmes départementaux d'insertion (PDI). Elle organise également des réunions d'animation du dispositif en région.

### L'élaboration des PRIPI s'est fondée sur les principes suivants :

- savoir s'exprimer en français, et de préférence savoir lire ;
- pouvoir accompagner ses enfants dans leur scolarité ;
- être en capacité d'accéder à un emploi ou de créer une activité ;
- être en capacité d'accéder à un logement ;
- connaître, pour les respecter, les règles de vie partagées ;
- demeurer protégé de discriminations à raison de son origine.

### Les PRIPI, doivent sur la base de ces principes, répondre aux enjeux suivants :

- agir en cohérence avec l'ensemble des acteurs et en articulation avec les actions du droit commun ;
- intervenir à l'échelle des territoires par la construction de partenariats avec les acteurs locaux, en particulier les collectivités ;
- optimiser une intervention auprès des migrants dès leur arrivée en France, pour permettre une meilleure articulation entre les actions dans le cadre du contrat d'accueil et d'Intégration (CAI) et les autres actions ;
- prendre en compte les publics identifiés comme rencontrant des difficultés particulières (femmes, immigrés âgés, immigrés issus de nouvelles migrations) ;
- assurer une veille et une réflexion autour des enjeux et des freins à l'intégration.

### Quel est son contenu et quelles modalités de mise en œuvre ?

Le **PRIPI** doit être à la fois une analyse de la situation et un programme d'action triennal.

Partant du constat que les phénomènes migratoires ne présentent pas le même caractère partout en France, les PRIPI déclinent régionalement la politique d'intégration de l'Etat français dans le but de prendre en compte cette diversité.

Le programme d'action doit comprendre à la fois des orientations, des lignes directrices et un ensemble de mesures concrètes assorti d'un calendrier. L'élaboration du PRIPI doit pour cela s'appuyer sur :

- L'analyse de la situation qui s'appuie sur les données fournies par l'INSEE et le ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire (Service des études et des statistiques) ;
- La réalisation d'un diagnostic régional (préalable à l'élaboration du PRIPI et des PDI), outil à partager qui décrit le contexte régional, met en lumière les enjeux du PRIPI et des PDI, aide à définir des priorités d'action et sert d'appui à l'élaboration de propositions aux préfets.

### Les orientations de travail du PRIPI 2010-2012 sont les suivantes:

- L'aide et l'accompagnement des femmes immigrées ;
- L'accompagnement des familles (aide à la parentalité, éducation...);
- La pratique de la langue française (orale et écrite) ;
- L'accompagnement des immigrés âgés ;



- L'aide à l'accès à l'emploi et la valorisation des acquis et des savoir-faire ;
- L'incitation à la participation citoyenne ;
- L'apprentissage des règles du « vivre ensemble » et l'assimilation des valeurs de la République ;
- La valorisation de la mémoire des migrations.

L'élaboration des PRIPI avaient comme échéance fin septembre 2010. Ils s'inscrivent dans une perspective triennale (2010-2012) et font l'objet de bilans d'étape puisqu'il s'agit de documents évolutifs.

## Le financement des PRIPI

Le financement est assuré, à titre principal, par les crédits déconcentrés du **programme 104 (intégration et accès à la citoyenneté française)**, accompagnés, le cas échéant, des crédits du fonds européen de l'intégration (FEI). Lorsque la politique d'intégration recoupe d'autres politiques publiques menées dans les territoires, des actions coordonnées peuvent être initiées afin d'utiliser d'autres crédits d'Etat.

## **2. La déclinaison des PRIPI à l'échelle des départements : le plan départemental d'intégration des populations immigrées (PDIPI ou PDI)**

Les PRIPI peuvent se décliner en plans départementaux pour l'intégration des populations immigrées (PDI) Si cela est plus pertinent, les PDI peuvent cibler des territoires infra-départementaux selon l'implantation des populations immigrées.

Les PDI doivent alors adopter la même architecture que le PRIPI.

Les PDI peuvent mettre en évidence des diagnostics qui permettent de définir des publics prioritaires (primo-arrivants, femmes, migrants âgés par exemple...), fixer des thématiques prioritaires (maîtrise du français, promotion de l'accès aux droits...) et des territoires prioritaires permettant de fixer des priorités d'actions.

Généralement, les PDI associent les partenaires institutionnels de l'Etat (Conseil général, CAF...) afin de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés par l'intégration des populations immigrées. Ils peuvent servir pour mutualiser de bonnes pratiques, évaluer et valoriser les résultats.

## PARTIE 2 : VERS ET DANS L'EMPLOI

### CHAPITRE 1 : LES PREMIERES DEMARCHES D'ACCES A L'EMPLOI

#### A. LE REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE

Le revenu de solidarité active est entré en vigueur le **1er juin 2009** en France métropolitaine. Il a remplacé le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de parent isolé (API) et certaines aides forfaitaires temporaires comme la prime de retour à l'emploi.

En vertu de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, le revenu de solidarité active « *a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, afin de lutter contre la pauvreté, encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle et aider à l'insertion sociale des bénéficiaires* ».

Le revenu de solidarité active a été étendu dans les départements d'Outre-mer, à Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, à compter du 1er janvier 2011.

Il faut distinguer le **RSA socle** du **RSA activité**.

**Le RSA socle est versé à des personnes sans activité** et dépend du nombre de personnes dans le foyer, mais aussi du nombre d'enfants ou autres personnes qui sont à charge.

**Le RSA activité est, quant à lui, versé à des personnes déjà en emploi, mais dont les revenus sont limités.** Le montant est alors fonction de la situation familiale et des revenus du travail. Les foyers allocataires du « RSA activité seul » ont des revenus du travail modestes qui, avant la mise en place du RSA, ne donnaient lieu à aucun soutien financier.

Certains foyers peuvent également bénéficier du RSA socle et du RSA activité.

#### **Les conditions d'obtention du RSA**

##### **Condition de résidence**

Pour bénéficier du RSA, il faut avoir une **résidence stable en France**<sup>36</sup>, c'est à dire résider en France au moins 9 mois sur 12. Il ne suffit pas d'avoir une adresse en France, il est indispensable d'y résider effectivement. Le bénéfice du RSA est également ouvert aux personnes sans domicile fixe dès lors qu'elles vivent effectivement en France. Il faut pour cela qu'elles se fassent domicilier auprès d'un centre communal d'action sociale (CCAS) ou d'un organisme agréé.

36 Article L.262-2 du Code de l'action sociale et des familles : « Toute personne résidant en France de manière stable et effective, dont le foyer dispose de ressources inférieures à un revenu garanti, a droit au revenu de solidarité active dans les conditions définies au présent chapitre »

En cas de séjour hors de France, la durée du ou des séjours ne doit pas dépasser trois mois par année civile ou de date à date.

Les résidents à l'étranger n'ont pas droit au RSA.

## Condition d'âge

Pour bénéficier du RSA, il faut, en principe, avoir **au moins 25 ans**, mais il n'y a pas d'âge maximum.

Pour les moins de 25 ans, il y a malgré tout 2 possibilités pour bénéficier du RSA :

- Soit il faut avoir 1 ou plusieurs enfants à charge ou attendre un ou plusieurs enfants ;
- Soit il faut avoir travaillé au moins 2 ans sur les 3 dernières années.

### Article L.262-4 du code de l'action sociale et des familles :

« Le bénéfice du revenu de solidarité active est subordonné au respect, par le bénéficiaire, des conditions suivantes :

1° Etre âgé de plus de vingt-cinq ans **ou assumer la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître ; [...]** »

### Article L.262-7-1 du code de l'action sociale et des familles :

« Par dérogation au 1° de l'article L. 262-4, une personne âgée de dix-huit ans au moins et de vingt-cinq ans au plus bénéficie du revenu de solidarité active sous réserve d'**avoir, dans des conditions fixées par décret, exercé une activité professionnelle pendant un nombre déterminé d'heures de travail au cours d'une période de référence précédant la date de la demande** ».

## Situation familiale

Le montant du RSA est fonction de la situation familiale de l'allocataire.

Plus le nombre de membres du foyer à charge est important, plus le RSA sera élevé.

## Conditions de ressources

Les ressources prises en compte (revenus d'activité et autres ressources) pour déterminer les droits au RSA comprennent l'ensemble des ressources de toutes les personnes composant le foyer.

Elles sont égales à la **moyenne mensuelle des ressources perçues au cours des 3 mois précédant la demande**.

Certaines ressources ne sont pas prises en compte. Il s'agit notamment des bourses scolaires versées par l'Éducation Nationale ou le département, de l'indemnité en capital attribuée à une victime d'un accident du travail, ainsi que du capital décès versé par la Sécurité sociale. Certaines prestations familiales ne sont pas non plus prises en compte. Il s'agit de la prestation d'accueil du jeune enfant (prime naissance ou adoption), de la PAJE complément de libre choix du mode de garde, de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et ses compléments, ainsi que de l'allocation de rentrée scolaire (ARS).

Sont exclus du champ du RSA :

- Les élèves, les étudiants, les « stagiaires non rémunérés » (sauf dérogations accordées par le Président du Conseil général). Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9 du présent code ;
- Les personnes en congé parental, de présence parentale, sabbatique,

sans solde ou en disponibilité. Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9 du présent code.

**CONDITIONS SPECIFIQUES AUX ETRANGERS**

Pour bénéficier du RSA, en vertu de l'article L.262-4 du code de l'action sociale et des familles, il faut, en principe : « Etre français ou **titulaire, depuis au moins cinq ans, d'un titre de séjour autorisant à travailler** ». Cette condition n'est pas applicable :

- a) Aux réfugiés, aux bénéficiaires de la protection subsidiaire, aux apatrides et aux étrangers titulaires de la carte de résident ou d'un titre de séjour prévu par les traités et accords internationaux et conférant des droits équivalents ;
- b) Aux personnes ayant droit à la majoration prévue à l'article L.262-9, qui doivent remplir les conditions de régularité du séjour mentionnées à l'article L.512-2 du code de la sécurité sociale ».

Les **citoyens de l'Espace économique européen ou suisses**, qui remplissent les conditions pour bénéficier d'un droit de séjour et qui résident en France depuis au moins 3 mois au moment de leur demande, peuvent donc bénéficier du RSA<sup>37</sup>. Les **étrangers non ressortissants de l'Espace économique européen ou suisses** doivent, quant à eux, posséder depuis au moins 5 ans, un titre de séjour autorisant à travailler pour bénéficier du RSA.

Les **réfugiés et les bénéficiaires de la protection subsidiaire** sont susceptibles de bénéficier du RSA, dès l'obtention du statut. En effet, en vertu de l'article L.262-4 du code de l'action sociale et des familles précité, **la condition de résidence régulière de 5 ans antérieure à la demande ne leur est pas applicable.**

La suppression de la condition de stage de 5 ans concerne également les **personnes ayant droit à la majoration prévue à l'article L.262-9**, qui doivent remplir les conditions de régularité du séjour mentionnées à l'article L.512-2 du code de la sécurité sociale.

**Article L.262-9 du code de l'action sociale et des familles :**

Le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L.262-2 est majoré, pendant une période d'une durée déterminée, pour :

- 1° Une personne isolée assumant la charge d'un ou de plusieurs enfants ;
- 2° Une femme isolée en état de grossesse, ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux.

La durée de la période de majoration est prolongée jusqu'à ce que le dernier enfant ait atteint un âge limite.

Est considérée comme isolée une personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, qui ne vit pas en couple de manière notoire et permanente. Lorsque l'un des membres du couple réside à l'étranger, n'est pas considéré comme isolé celui qui réside en France ».

37 Article L 262-6 du code de l'action sociale et des familles

## La démarche d'obtention du RSA

En principe, la demande de RSA se fait avec un travailleur social d'un organisme prescripteur et/ou instructeur tels que :

- un centre communal d'action sociale (CCAS) de son domicile ;
- les services sociaux du département ;
- les associations ou organismes à but non lucratif autorisés par le département à instruire les demandes de RSA.

Les documents à fournir lors de la demande de RSA sont communiqués par l'organisme prescripteur afin que vous les ameniez lors de la constitution de la demande. Ainsi :

Pour les réfugiés et apatrides, les documents à joindre sont la photocopie lisible du titre de séjour en cours de validité ou le récépissé de demande de titre de séjour valant autorisation de séjour portant la mention "reconnu réfugié ou admis au titre de l'asile" ou décision favorable de l'OFPRA ou de la Commission de recours des réfugiés<sup>38</sup>.

Pour les bénéficiaires de la protection subsidiaires, les documents à joindre sont l'attestation de l'OFPRA accordant le bénéfice de la protection subsidiaire accompagnée du récépissé de demande de titre de séjour valant autorisation provisoire de séjour.

Il est, par ailleurs, possible de télécharger la demande RSA sur internet, de la remplir et de l'adresser par courrier aux organismes agréés cités ci-dessus. Les

documents à fournir sont listés dans le formulaire CERFA de demande de RSA. Lorsque la demande est dûment remplie l'organisme prescripteur et/ou instructeur l'envoie à la caisse d'allocations familiales du département (CAF) ou à la caisse de mutualité sociale agricole, selon la situation du demandeur, qui se chargera ensuite d'enregistrer la demande et d'effectuer le versement de l'allocation RSA.

## Le montant du RSA 2011

Le montant du revenu de solidarité active varie en fonction du nombre de personnes à charge ainsi qu'en fonction de l'âge des enfants.

En 2011, le montant du RSA socle pour une personne célibataire sans aide au logement est de 466.99 euros. Le montant du RSA socle pour un couple est de 700.49 euros.

A titre indicatif, vous trouverez plus bas le détail du montant du RSA socle 2011. Il sera réévalué chaque année. **Au 1er Janvier 2011, le montant du revenu de solidarité active a d'ailleurs augmenté de 1,5 %.**

<sup>38</sup> La Commission de Recours des Réfugiés (CRR) est devenue la Cour Nationale du Droit d'Asile (CNDA) par la loi du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile.

## Le RSA socle 2011

Foyer	Nombre d'enfant de moins de 25ans (ou personnes à charges)				
	Pas d'enfant	1 Enfant	2 Enfants	3 Enfants	Enfant ou personne à charge supplémentaire
Seul Sans aide au logement	466.99 €	700.49 €	840.59 €	1027.38 €	186.78 €
Seul Avec Aide au logement	410.95 €	588.41 €	701.89 €	888.68 €	
Couple Sans aide au logement	700.49 €	840.59 €	980.69 €	1167.48 €	
Couple Avec aide au logement	588.41 €	701.89 €	841.99 €	1028.78 €	

## Le RSA activité 2011

Pour les foyers disposant de revenus d'activité, le RSA prend la forme d'un complément de revenu si les revenus d'activité sont inférieurs à un montant minimum.

Ce montant minimum garanti est égal à la somme :

- de 62 % des revenus d'activité du foyer ;
- et du montant forfaitaire correspondant à la composition du foyer.

Le montant du RSA est égal à la différence entre ce revenu minimum garanti et les revenus d'activité du foyer du demandeur (auxquelles s'ajoute éventuellement le forfait logement).

## Les droits et obligations des bénéficiaires du RSA<sup>39</sup>

### ► Les droits des bénéficiaires du RSA

En vertu de l'article L 262-27 du code de l'action sociale et des familles, le bénéficiaire du RSA a droit à un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins par un organisme désigné par le Département (Pôle emploi ou un autre organisme participant au service public de l'emploi ou un organisme d'insertion).

Cet accompagnement donne lieu, dans des délais variant d'un à deux mois, à l'établissement d'un **projet personnalisé d'accès à l'emploi** lorsqu'il est réalisé par Pôle emploi, (ou d'un contrat lorsqu'il est réalisé par un organisme autre que Pôle emploi), qui précise les engagements réciproques du bénéficiaire et de cet organisme en matière d'insertion professionnelle.

Les mêmes droits et obligations s'appliquent au bénéficiaire et à son conjoint,

<sup>39</sup> Articles L.262-27 à L.262-39 du Code de l'action sociale et des familles.

concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, qui signent chacun le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou le contrat d'engagement.

### ► Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)<sup>40</sup>

Dans les 15 jours suivant l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, il est procédé à l'élaboration conjointe par le demandeur d'emploi et Pôle emploi d'un **projet personnalisé d'accès à l'emploi** (PPAE).

Le PPAE précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

Le PPAE mentionne aussi les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre, notamment en matière d'accompagnement personnalisé, et le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

Il est actualisé au moins tous les 3 mois.

Le demandeur d'emploi est tenu de participer à la définition et à l'actualisation de son PPAE<sup>41</sup>.

La nature et les caractéristiques de l'emploi recherché par le demandeur d'emploi, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire souhaité, tels qu'ils sont précisés dans le PPAE, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi<sup>42</sup>.

Lors des actualisations périodiques du PPAE, les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi sont révisés, dans le

but notamment d'augmenter les perspectives de retour à l'emploi.

En vertu de l'article L 5411-6-3 du Code du travail, « lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec ses qualifications et compétences professionnelles et rémunéré à au moins 95 % du salaire antérieurement perçu. Ce taux est porté à 85 % après six mois d'inscription. Après un an d'inscription, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec les qualifications et les compétences professionnelles du demandeur d'emploi et rémunéré au moins à hauteur du revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-1 ».

« Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de six mois, est considérée comme raisonnable une offre d'emploi entraînant, à l'aller comme au retour, un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus trente kilomètres ».

« Lorsque le demandeur d'emploi suit une formation prévue dans son PPAE, les durées mentionnées ci-dessus sont prolongées du temps de cette formation ».

S'il est prévu au PPAE que le demandeur d'emploi recherche un emploi à temps complet, il ne peut pas être obligé d'accepter un emploi à temps partiel. Par ailleurs, il ne peut pas être obligé d'accepter un emploi assorti d'un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et la profession concernées<sup>43</sup>.

40 Voir page 40

41 Article L5411-6-1 du Code du travail.

42 Article L5411-6-2 du Code du travail.

43 Article L5411-6-4 du Code du travail.

### ► L'aide personnalisée de retour à l'emploi (APRE)

L'aide personnalisée de retour à l'emploi est prévue aux articles L 5133-8 à L 5133-10 du Code du travail. Elle vise à couvrir les frais liés à la reprise d'activité.

En vertu de l'article L 5133-8, « Une aide personnalisée de retour à l'emploi peut être attribuée par l'organisme au sein duquel le référent mentionné à l'article L. 262-27 du Code de l'action sociale et des familles a été désigné. **Elle a pour objet de prendre en charge tout ou partie des coûts exposés par l'intéressé lorsqu'il débute ou reprend une activité professionnelle** ».

#### Objet de l'aide

En vertu de l'article R. 5133-11 du Code du travail, « Les dépenses mentionnées à l'article R. 5133-10 justifiant le versement de l'aide sont notamment celles découlant du retour à l'emploi, en matière de **transport, d'habillement, de logement, d'accueil des jeunes enfants, d'obtention d'un diplôme, licence, certification ou autorisation** qu'implique une activité professionnelle ».

Chaque département fixe les dépenses susceptibles de donner lieu à l'attribution de l'aide personnalisée de retour à l'emploi et les conditions dans lesquelles cette aide est attribuée (notamment son montant en fonction de chaque catégorie de dépense).

#### Conditions d'attribution

L'aide personnalisée de retour à l'emploi peut être attribuée aux bénéficiaires du RSA dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire servant au calcul du revenu garanti par le RSA, et :

- qui sont sans emploi ;

- ou dont les rémunérations mensuelles moyennes au cours des 3 derniers mois sont inférieures à 500 euros<sup>44</sup>.

#### Demande

Le bénéficiaire du RSA doit formuler sa demande d'aide auprès du référent unique qui suit sa situation individuelle.

La demande peut être faite au moment de la reprise d'activité ou dans les premiers mois qui suivent, si certains besoins surgissent (par exemple, besoin de déménager pour se rapprocher de son lieu de travail, de faire garder des enfants, etc.). « La prescription de l'APRE peut se faire dans un délai raisonnable après la reprise d'emploi »<sup>45</sup>. La circulaire conseille aux préfets de prévoir un délai d'au maximum 6 mois.

Le demandeur est tenu de fournir les justificatifs de sa reprise effective d'activité et des besoins au titre desquels il sollicite l'aide personnalisée de retour à l'emploi (devis, factures...).

#### ► Les obligations des bénéficiaires du RSA

En vertu de l'article L 262-28 du Code de l'action sociale et des familles, le bénéficiaire du RSA est tenu à certaines obligations lorsque les ressources de son foyer sont inférieures au montant forfaitaire pris en compte pour calculer le revenu garanti et qu'il est sans emploi ou que ses rémunérations mensuelles moyennes au cours des 3 derniers mois sont inférieures à une limite fixée par décret (500 euros).

44 Décret n°2009-404 du 15 avril 2009 relatif au revenu de solidarité active.

45 Circulaire du 16 décembre 2010 relative aux conditions et modalités de prescription de l'aide personnalisée de retour à l'emploi.



S'il se trouve dans ces conditions, il est tenu de rechercher un emploi, ou d'entreprendre les démarches nécessaires à la création de sa propre activité, ou d'entreprendre les actions nécessaires à une meilleure insertion sociale ou professionnelle.

Il peut alors entamer sa démarche de demande de RSA et une évaluation de sa situation sociale et professionnelle sera faite. En fonction de ses besoins et de son projet, il sera orienté vers le Pôle emploi ou un autre organisme.

Le bénéficiaire du RSA ne peut pas refuser plus de 2 offres raisonnables d'emploi telles que définies dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi ou son contrat d'engagement. Lorsque le bénéficiaire n'est pas soumis à l'obligation de recherche d'emploi, il peut toutefois demander, chaque année, un rendez-vous auprès de l'organisme qui assure son accompagnement, afin d'examiner ses perspectives professionnelles.

En vertu de l'article L 262-37 du Code de l'action sociale et des familles, sauf situation particulière du bénéficiaire, le versement du RSA est suspendu, en tout ou partie, lorsque :

- de son fait et sans motif légitime, le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou le contrat d'engagement ne sont pas établis dans les délais prévus ou ne sont pas renouvelés ;
- le bénéficiaire ne respecte pas, sans motif légitime, les dispositions prévues dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi ou son contrat d'engagement ;
- il a été radié de la liste des demandeurs d'emploi ;
- il a refusé de se soumettre aux contrôles prévus, après avoir été mis en mesure de faire connaître ses observations.

La prestation RSA est versée tant que les ressources de l'allocataire sont inférieures au montant maximal de RSA.

Chaque trimestre, l'allocataire doit remplir une déclaration indiquant les ressources du foyer, permettant à la CAF de recalculer la prestation versée, le cas échéant.

L'allocataire est également tenu de signaler rapidement tout changement de situation professionnelle ou familiale, sans attendre la déclaration trimestrielle de ressources.

### LE RSA JEUNES ET LES BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE

En dehors du cas prévu à l'article L 262-4 du Code de l'action sociale et des familles (assumer la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître), depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2010, les jeunes de moins de 25 ans peuvent bénéficier du RSA s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Être de nationalité française ou disposer d'un titre de séjour en cours de validité depuis au moins cinq ans ou être ressortissant de l'Espace économique européen ou être réfugié, bénéficiaire de la protection subsidiaire, apatrides ou titulaire de la carte de résident si l'on est étranger ;
- Résider en France ;
- Ne pas être en congé sabbatique ou sans solde ;
- Répondre à des conditions de ressources (**avoir travaillé au moins deux ans à temps plein, soit 3 214 heures, dans les trois dernières années**).

Les jeunes éligibles au RSA jeunes qui vivent chez leurs parents au moment de leur demande continuent à être pris en compte pour le calcul des prestations

familiales auxquelles ces derniers ont droit. En revanche, ils ne sont plus pris en compte pour le RSA de leurs parents.

Les demandeurs âgés de moins de 25 ans ayant exercé une activité professionnelle doivent adresser leur demande de RSA à la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la mutualité sociale agricole de leur lieu de résidence ou remplir le dossier avec un travailleur social d'un organisme agréé.

Ils doivent fournir les justificatifs de leurs périodes de travail : contrats de travail, attestation de l'employeur, bulletins de salaires, documents comptables ou fiscaux s'agissant des activités non salariées.

En vertu de la circulaire CNAF 2010-130 relative au dispositif RSA jeunes, les documents à joindre sont :

**Pour les réfugiés :** tout document officiel de la préfecture attestant de la qualité de réfugié quelle qu'en soit la durée (récépissé constatant le dépôt d'une demande de statut de réfugié portant la mention « reconnu réfugié », récépissé de demande de titre de séjour portant la mention « reconnu réfugié », certificat de réfugié<sup>46</sup>...).

**Pour les bénéficiaires de la protection subsidiaire :** récépissé de demande de titre de séjour valant autorisation de séjour d'une durée de 3 mois renouvelable délivré dans le cadre de la protection subsidiaire ou carte de séjour temporaire d'un an portant mention « activité professionnelle » ou « vie privée et familiale ».

En raison de l'exil qu'ils ont subi et de la période de demande d'asile, les jeunes réfugiés sont dans l'impossibilité d'avoir eu accès à un emploi, et sont donc exclus de fait de l'accès au RSA jeunes.

Or, contrairement à eux, **les bénéficiaires de la protection subsidiaire de moins de 25 ans peuvent bénéficier de l'Allocation temporaire d'attente (ATA)<sup>47</sup>**, allocation que les jeunes réfugiés arrêtent de percevoir à l'obtention de leur statut.

#### **TEXTES DE REFERENCE:**

- Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.
- Décret n°2009-404 du 15 avril 2009 relatif au revenu de solidarité active
- Décret n°2011-230 du 1er mars 2011 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active et de l'allocation de revenu minimum d'insertion.
- Circulaire CNAF 2010-130 du 21 juillet 2010 relative au dispositif RSA jeunes
- Circulaire du 16 décembre 2010 relative aux conditions et modalités de prescription de l'aide personnalisée de retour à l'emploi.
- Code de l'action sociale et des familles : articles L 262-4, L 262-5, L 262-7-1, L 262-27, L 262-28.
- Code de la sécurité sociale : articles L 512-2, D 512-2.
- Code du travail : articles L 5133-8 à L 5133-11, articles L 5411-6-1, à L 5411-6-4

<sup>46</sup> Le certificat de réfugié n'est plus délivré par l'OFPPA depuis le 1er janvier 2004.

<sup>47</sup> En vertu de l'article L5423-8 du Code du travail, « sous réserve des dispositions de l'article L. 5423-9, peuvent bénéficier d'une allocation temporaire d'attente : [...] 3° Les ressortissants étrangers bénéficiaires de la protection subsidiaire, pendant une durée déterminée ; [...] »

## SITE INTERNET :

www.rsa.gouv.fr

## B. LE CONTRAT D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION (CAI)

### **Le CAI, symbole de l'intégration républicaine dans la société française**

Mis en place à titre expérimental le 1er juillet 2003 dans 12 départements, le « **contrat d'accueil et d'intégration** » entre l'Etat et le migrant souhaitant s'installer sur le territoire français a été rendu obligatoire à partir du 1er janvier 2007. Il est prévu par l'article L 311-9 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA), qui dispose que « l'étranger admis pour la première fois au séjour en France et qui souhaite s'y maintenir durablement, prépare son intégration républicaine dans la société française. A cette fin, il conclut avec l'Etat un contrat d'accueil et d'intégration... »<sup>48</sup>.

En vertu de la loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité, « *lors du renouvellement de la carte de séjour intervenant au cours de l'exécution du contrat d'accueil et d'intégration ou lors du premier renouvellement consécutif à cette exécution, l'autorité administrative tient compte du non respect, manifesté par une volonté caractérisée, par l'étranger des stipulations du contrat d'accueil et d'intégration s'agissant des valeurs fondamentales de la République, de l'assiduité de l'étranger et du sérieux de sa participation aux formations civiques et linguistiques, à la réalisa-*

*tion de son bilan de compétences professionnelles et, le cas échéant, à la session d'information sur la vie en France* »<sup>49</sup>.

En cas de non respect du contrat par l'étranger, manifesté par une volonté caractérisée, le Préfet peut donc décider de ne pas renouveler son titre de séjour. Par ailleurs, le suivi de ce contrat est également pris en compte pour l'attribution de la carte de résident que peuvent demander certains étrangers qui justifient d'une résidence régulière ininterrompue depuis 5 ans en France.

**En 2010**, le CAI a été signé par **101 355 personnes**.

Il a effectivement été proposé à 103 574 personnes en 2010 (contre 99 402 personnes en 2009), et le nombre de signataires s'élève à 101 355 personnes (97 736 en 2009), ce qui représente une hausse de 3,7% par rapport à 2009<sup>50</sup>.

### **Les personnes concernées par le CAI**

En vertu de l'article R311-19 du CESEDA, le contrat d'accueil et d'intégration s'adresse aux étrangers susceptibles d'obtenir:

- Une carte de séjour temporaire mention « scientifique-chercheur » ou « profession artistique et culturelle », sur présentation d'un contrat à durée indéterminée ;
- Une carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle (à l'exception des cartes portant les mentions « travailleur saisonnier », « travailleur temporaire » ou « salarié en mission ») ;

49 Article 8 de la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité

50 Rapport d'activité 2010 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration

48 Article 5 de la loi du 24 juillet 2006.

- Certaines cartes mention «vie privée et familiale» ;
- Une carte de résident de plein droit (conjoint et enfants de ressortissants français, père ou mère d'enfant français réfugiés, apatrides, carte de résident portant la mention « résident de longue durée - CE»), lorsqu'ils n'ont pas signé le CAI auparavant à un autre titre.

Le CAI s'applique également aux étrangers bénéficiaires d'un visa long séjour valant titre de séjour mention «vie privée et familiale», mention «salarié», mention «scientifique-chercheur».

Les étrangers ayant effectué leur scolarité dans un établissement d'enseignement secondaire français à l'étranger pendant au moins 3 ans, ainsi que les étrangers ayant suivi des études supérieures en France d'une durée au moins égale à une année, sont dispensés de signer le CAI.

### Le contenu initial du CAI

Le jour de la signature du CAI, l'étranger bénéficie d'une visite médicale et peut rencontrer une assistante sociale s'il le souhaite.

L'objectif de la visite médicale est de permettre aux migrants de faire le point sur leur propre santé.

Cette visite médicale de prévention fait ainsi partie des principales missions de l'OFII : elle constitue une étape obligatoire pour l'ensemble des étrangers admis à séjourner en France pour une durée supérieure à trois mois. Elle permet aux personnes concernées de recevoir des informations et d'obtenir, si nécessaire, une orientation pour une prise en charge médicale. Toutes les informations recueillies au cours de cette visite sont

confidentielles et couvertes par le secret médical<sup>51</sup>.

L'examen médical comprend :

- un examen clinique général ;
- un examen radiographique des poumons ;
- une vérification du statut vaccinal, qui doit être conforme à la législation et à la réglementation en vigueur en France, notamment pour les enfants.

Il est par ailleurs orienté vers plusieurs formations, ou peut en être dispensé, selon ses connaissances dans le domaine.

Initialement, dans le cadre du CAI, l'Etat prenait en charge les prestations suivantes :

- ▶ Une **formation civique** d'une journée comportant « une présentation des institutions françaises et des valeurs de la République, notamment l'égalité entre les hommes et les femmes et la laïcité » ;
- ▶ Une **formation linguistique** sanctionnée par la délivrance du diplôme initial de langue française, pouvant aller jusqu'à 400 heures selon les besoins de l'étranger ;
- ▶ Une « **session d'information sur la vie en France** », destinée à sensibiliser les nouveaux arrivants au fonctionnement de la société française ;
- ▶ Un **accompagnement social**, si la situation personnelle ou familiale du signataire le justifie.

Chaque formation est gratuite et donne lieu à la délivrance d'une attestation.

51 Arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite médicale des étrangers autorisés à séjourner en France.

## La formation civique

Détaillée par l'article R 311-22 du CESEDA, Elle a pour objectifs de présenter :

- les lois communes de la République ;
- les droits de l'homme et du citoyen ;
- les institutions de la République ;
- la citoyenneté et l'accès à la nationalité ;
- l'organisation administrative de la France.

En 2010, 4 800 séances de formation civique ont été réalisées contre 4 680 en 2009. Elles ont concerné l'intégralité des signataires.

### Session d'information sur la vie en France

Le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile prévoit que l'étranger bénéficie d'une session d'information sur la vie en France. L'article R. 311-25 du CESEDA précise que cette session est modulée en fonction des besoins du migrant. Elle peut durer soit **1 heure** (au sein de l'OFII) soit **6 heures** (auprès d'un organisme retenu par l'OFII). Elle doit apporter aux signataires des connaissances concernant la vie pratique en France et l'accès aux services publics notamment la formation et l'emploi, le logement, la santé, la petite enfance et ses modes de garde, l'école et l'orientation scolaire ainsi que la vie associative.

En 2010, 36,6% (comme en 2009) du public signataire d'un CAI a bénéficié d'une inscription à une session de 6 heures ayant donné lieu à la réalisation de 2 066 séances de formation contre 1994 en 2009<sup>52</sup>.

## La formation linguistique dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration

En vertu de l'article R 311-23 du CESEDA, l'OFII apprécie le niveau de connaissances en français de l'étranger en utilisant un test de connaissances orales et écrites en langue française, fixé par un arrêté du ministre chargé de l'intégration, permettant d'évaluer les capacités d'expression et de compréhension concernant les actes de la vie courante.

En fonction du résultat, il oriente ou non la personne vers un centre de formation linguistique.

Si son niveau est suffisant, l'OFII lui remet une attestation ministérielle de dispense de formation linguistique - AMDFL.

En 2010, l'OFII a notablement modifié son dispositif de formation linguistique. Jusqu'à présent, les formations proposées visaient à obtenir le DILF. Dorénavant, les parcours de formations sont plus individualisés et permettent aux signataires ayant le profil requis d'accéder directement au DELF A1, diplôme qui atteste d'un niveau de connaissance de langue française supérieur au DILF, notamment dans le domaine de l'écrit.

Ainsi, concrètement, depuis le 1er janvier 2010, deux types de parcours différents sont proposés aux signataires soumis à une obligation d'apprentissage du français. Ceux qui ont été scolarisés dans leur pays d'origine de façon significative (niveau secondaire ou supérieur) sont positionnés sur parcours DELF A1. Ceux qui ont été très peu ou jamais scolarisés (et de ce fait, ne maîtrisent pas la lecture/écriture de leur propre langue maternelle) sont positionnés sur le parcours DILF.

52 Rapport d'activité 2010 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, p 10.

Une fois le niveau DELF A1 acquis, les personnes peuvent, si elles le souhaitent, poursuivre leur apprentissage du français dans le cadre d'un parcours « hors CAI » conduisant au DELF A2.

Par ailleurs, des parcours spécifiques sont proposés aux signataires en situation d'analphabétisme, mais à qui une attestation ministérielle de dispense de formation linguistique est délivrée du fait de leurs seules compétences en français oral.

Au total, 24 068 personnes (contre 21 802 en 2009), soit 23,7% des signataires (contre 22,3% en 2009) se sont vues prescrire en France une formation linguistique dans le cadre du CAI<sup>53</sup>.

Ainsi, moins de 25% des primo-arrivants signataires du CAI ont un accès effectif à une formation linguistique. En effet, celle-ci ne sera pas prescrite dès lors que le signataire a une maîtrise rudimentaire de la langue française.

### L'extension du contenu du CAI avec la loi du 20 novembre 2007

La loi du 20 novembre 2007 a complété ce service de l'accueil en France en trois points :

► Les étrangers souhaitant rejoindre la France dans le cadre du regroupement familial et les conjoints étrangers de Français sont désormais soumis, dans les pays de résidence, à une **évaluation de leur degré de connaissance de la langue française et des valeurs de la République**. Si le besoin en est établi, ils devront suivre une formation d'une durée maximale de deux mois organisée par l'administration.

L'attestation de suivi de cette formation sera nécessaire pour obtenir le visa de long séjour ;

Ainsi, depuis le 1er décembre 2008, afin de mieux réussir le parcours d'intégration, le membre de famille qui demande à rejoindre la France bénéficie, dans son pays de résidence, de cette évaluation. En cas de besoin, il doit donc suivre une formation gratuite avant la délivrance de son visa. Si la délivrance du visa par l'autorité diplomatique ou consulaire est subordonnée au constat du suivi effectif de la formation prescrite, elle ne dépend pas des résultats à un examen.

Les personnes concernées par cette évaluation sont :

- les ressortissants étrangers âgés de plus de 16 ans et de moins de 65 ans pour lesquels le regroupement familial est sollicité ;
- les conjoints de Français âgés de moins de 65 ans sollicitant le visa.

Il faut distinguer selon qu'il existe une représentation de l'OFII dans le pays d'origine, ou qu'il n'y en a pas. Les pays où l'OFII est représenté sont le Maroc, la Tunisie, la Turquie, le Mali, le Sénégal, le Cameroun et le Canada. Lorsqu'il y a une représentation de l'OFII dans le pays, c'est l'office qui met en œuvre le dispositif. Dans les pays où il n'y a pas de représentation de l'OFII, une convention est passée avec un organisme délégataire.

En revanche, certaines personnes sont dispensées de cette évaluation. C'est le cas :

- Des personnes qui ont déjà acquis les compétences requises par une scolarité d'au moins trois ans dispensée en langue française à l'étranger ou d'un an d'études supérieures en France ;

53 Rapport d'activité 2010 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, p 11.

- Des personnes qui résident dans un pays dans lequel le suivi de ces formations est rendu difficile, voire impossible en raison de troubles majeurs (guerre, catastrophe naturelle, ...) ;
  - Des personnes pour lesquelles le suivi d'une formation entraîne des contraintes incompatibles avec leurs capacités physiques ou financières, ou avec leurs obligations professionnelles.
- Pour les conjoints bénéficiaires du regroupement familial, dès lors qu'ils ont des enfants, est mis en place un **contrat d'accueil et d'intégration pour la famille (CAIF)** qui sera conclu entre l'État et les deux conjoints (demandeur et rejoignant). Les personnes concernées devront suivre, dans le cadre de ce contrat, une journée de formation spécifique sur les « droits et devoirs des parents » dont le contenu est organisé autour de quatre thématiques : l'égalité entre les hommes et les femmes, l'autorité parentale, les droits des enfants et un focus sur la scolarité des enfants ;
- Mise en place d'un **bilan de compétences professionnelles** qui vise à permettre aux signataires du CAI de connaître et valoriser leurs expériences, compétences professionnelles ou leurs apprentissages dans une recherche d'emploi. Ce bilan vise à encourager les signataires du CAI à trouver un emploi. Le résultat de cette prestation doit pouvoir être présenté par le bénéficiaire à un employeur potentiel ou à un intermédiaire pour lui permettre d'accéder rapidement à l'emploi.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis la parution du décret n°2008-1115 du 30 octobre 2008 relatif à la préparation de l'intégration en France des étrangers souhaitant s'y installer durablement.

## LE BILAN DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DANS LE CADRE DU CONTRAT D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION

L'accès à l'emploi est l'une des priorités du gouvernement français en vue de faciliter l'intégration des primo arrivants dans la société française. Ainsi, la loi du 20 novembre 2007, relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile, a rendu obligatoire pour certains signataires du CAI le bilan de compétences professionnelles. Cette prestation, expérimentée en 2008, a été généralisée sur l'ensemble du territoire à partir de février 2009.

## LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Le bilan de compétences professionnelles permet aux signataires de connaître et de valoriser leurs qualifications, expériences et compétences professionnelles dans le cadre d'une recherche d'emploi.

La durée du bilan de compétences professionnelles est fixée à 3h. En vertu de l'article R 311-26 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, il est proposé à l'ensemble des signataires à l'exception des étrangers :

- mineurs de 18 ans dès lors qu'ils sont scolarisés ;
- de plus de 55 ans ;
- admis au séjour en France sous couvert de l'un des titres mentionnés aux articles L.313-8<sup>54</sup>, L.313-9<sup>55</sup> et L.313-10<sup>56</sup> ;

54 Carte de séjour scientifique-chercheur.

55 Carte de séjour profession artistique et culturelle.

56 Carte de séjour activité professionnelle.

- qui déclarent et justifient avoir déjà une activité professionnelle et ne pas être à la recherche d'un emploi.

Le rapport établi à l'issue de cette prestation doit pouvoir être présenté par le bénéficiaire à un employeur potentiel ou à un intermédiaire, pour lui permettre d'accéder rapidement à l'emploi.

Font l'objet d'un repérage particulier les signataires du CAI identifiés, au cours de l'audit réalisé par l'OFII, comme intéressés par un emploi ou susceptibles d'occuper un emploi dans les secteurs porteurs et notamment le secteur des services à la personne.

En 2010, ce sont **62 095 bilans de compétences professionnelles** qui ont été prescrits, soit un taux de prescription de 61%<sup>57</sup>.

Pour plus de 23%, les bénéficiaires sont employables directement ; 38,9% d'entre eux ont un intérêt pour les secteurs porteurs ; des freins à l'emploi sont constatés dans 28,1% des cas ; 32,8% ont besoin de formation et d'accompagnement et 5,1% d'un accompagnement social.

Un suivi dans les 3 et 6 mois qui suivent la réalisation du bilan est prévu afin de faire le point avec le bénéficiaire sur sa situation au regard de l'emploi.

### Les accords avec les branches professionnelles et les acteurs du monde économique

Ces accords conclus par le ministère de l'Intérieur de l'outre mer, des collectivités

territoriales et de l'immigration sont destinées à favoriser la recherche d'emploi, la formation professionnelle et l'accès rapide à l'emploi des signataires du CAI.

Ces accords sont censés permettre de mobiliser davantage les secteurs économiques concernés avec le concours du Pôle emploi, afin de mieux se servir des aptitudes et des compétences des migrants primo-arrivants, et éviter de trop longues périodes de chômage, d'emplois informels ou illégaux.

Le premier secteur économique concerné par ces accords est celui des **services à la personne**. Le ministère note à ce sujet que « plusieurs dizaines de milliers d'emplois, en effet, sont ou seront à pourvoir dans les prochaines années, dans ce secteur, notamment dans l'assistance aux personnes âgées ou dans la garde d'enfant. Il s'agira de former les signataires du contrat d'accueil et d'intégration intéressés aux métiers des services à la personne et de leur permettre d'y progresser (en particulier par des cours de français), en mobilisant les entreprises de cette branche, avec l'appui du service public de l'emploi ».

Un protocole d'accord triennal a été signé le 11 juin 2008 par le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, par le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, auprès de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et par le Président de l'agence nationale des services à la personne (ANSP).

L'accord avec l'ANSP avait prévu de concerner 10 000 étrangers signataires du CAI par an.

<sup>57</sup> Rapport d'activité 2010 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, p 15.



**CE QUE PREVOIT L'ACCORD :**

- ▶ Des dispositifs visant à sensibiliser les services chargés du CAI et les bénéficiaires de celui-ci aux potentialités d'emploi offertes par le secteur des services à la personne (plaquettes d'information pour les primo-arrivants, formation des personnels d'accueil) ;
- ▶ Un dispositif de formation intitulé «module d'insertion dans les services à la personne» (MISAP), destiné aux demandeurs d'emploi orientés vers ces métiers ;
- ▶ La mise au point avec l'ANSP d'une formation des salariés du secteur des services à la personne au «français - langage professionnel», à partir d'une expérimentation en 2008 et début 2009 ;
- ▶ La conclusion d'accords de partenariat entre l'ANSP et les réseaux ou fédérations d'employeurs du secteur des services à la personne, pour que ceux-ci incitent leurs adhérents à recruter des demandeurs d'emploi immigrés ;
- ▶ La mise en place par l'ANSP et les réseaux ou fédérations d'employeurs d'une information des salariés sur la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'acquisition de diplômes professionnels et sur les conditions et procédures d'accès à ce dispositif ;
- ▶ La réalisation d'un bilan de ces opérations, pour en mesurer l'impact sur ce segment du marché du travail et l'effet en termes d'insertion professionnelle. Le premier bilan sera réalisé à la fin du premier semestre 2009, au terme de six mois de fonctionnement du bilan de compétences.

**Le secteur des transports et de la logistique** est le second secteur concerné par l'établissement d'un protocole d'accord sur l'emploi des primo-arrivants. Il a été signé le 7 novembre 2008 en vue d'une mobilisation conjointe de différents acteurs (DAIC, DGEFP, OFII, Pôle emploi et AFT-IFTIM) pour expérimenter des actions permettant une mise en lien efficace entre les signataires du CAI en recherche d'emploi et les employeurs de ce secteur.

**CE QUE PREVOIT L'ACCORD :**

- ▶ Une aide aux entreprises du secteur transport/logistique à faire face aux difficultés de recrutement en repérant dès la signature du CAI les personnes qui ont une expérience dans les métiers du transport et de la logistique, et celles qui souhaiteraient s'orienter vers ces métiers ;
- ▶ Un accès facilité à l'intégration des migrants qui souhaitent travailler dans les métiers du transport et de la logistique en les aidant à accéder en particulier aux formations ;
- ▶ Une construction facilitée de véritables parcours qualifiants pour les migrants.

D'autres conventions de partenariat ont été conclues avec divers réseaux économiques comme **l'association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH)** ou la **Fondation agir contre l'exclusion (FACE)**.

### CE QUE PREVOIENT LES ACCORDS :

- ▶ L'expérimentation de solutions directes d'accès à l'emploi dans des entreprises : organisation de forums d'accès à l'emploi ou de «job datings», de parrainages et de préparations de demandeurs d'emploi par des cadres ou chefs d'entreprises ;
- ▶ Une collaboration a été mise en place avec de grands groupes industriels, comme Vinci pour les métiers du bâtiment et travaux publics, de l'énergie et des concessions, pour tester des méthodes d'intégration rapide de primo-arrivants dans les filiales du groupe.

Un accord a également été signé avec **ADECCO** signé le 26 juin 2007.

### CE QUE PREVOIT L'ACCORD :

- ▶ Un état des lieux des besoins de l'entreprise afin de permettre aux salariés permanents d'Adecco France d'identifier les publics relevant du présent accord de partenariat, à travers une session d'information / sensibilisation ;
- ▶ La définition des besoins des candidats et des salariés intérimaires en matière d'apprentissage du français, oral et écrit, dans les secteurs cibles du travail temporaire, notamment l'industrie, le bâtiment et les travaux publics (BTP), la logistique, l'hôtellerie-restauration...

- ▶ La conception et la mise en œuvre des ingénieries de formation adaptées aux besoins des candidats et des salariés intérimaires, en partenariat avec Adecco France et la (les) entreprise(s) cliente(s), et l'accompagnement de ces personnes tout au long de leur formation ;
- ▶ L'information du réseau des agences Adecco France des résultats des travaux par la diffusion des outils produits.

Les effets de ces accords sont très difficiles à mesurer car aucun d'entre eux ne prévoient d'objectifs chiffrés de recrutement ou de formation de migrants primo-arrivants demandeurs d'emploi, puisque les entreprises ou les organisations concernées s'y opposent formellement pour le moment. Leur intérêt est donc cantonné à des mesures informatives auprès de ce public sur leurs possibilités d'intégrer certains secteurs ou groupes industriels.

En 2010, un partenariat a par exemple été initié avec l'entreprise Coca-Cola pour faire bénéficier les étrangers signataires du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) d'actions de préparation au recrutement (rencontre avec des recruteurs potentiels ; modules de simulation de recrutement appelés « Passeport vers l'emploi »...) et renforcer la connaissance des prestataires de bilans de compétences sur les techniques de l'entretien collectif de recrutement<sup>58</sup>.

### TEXTES DE REFERENCE :

- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : article L 311-9, article R 311-19, article R 311-22, article R 311-26.

58 Rapport d'activité 2010 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, p 16.

- Code de l'action sociale et des familles : article L 117-1.
- Décret n° 2006-1791 du 23 décembre 2006 relatif au contrat d'accueil et d'intégration et au contrôle des connaissances en français d'un étranger souhaitant durablement s'installer en France.
- Décret n° 2008-1115 du 30 octobre 2008 relatif à la préparation de l'intégration en France des étrangers souhaitant s'y installer durablement.
- Arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite médicale des étrangers autorisés à séjourner en France.
- Arrêté du 19 janvier 2007 relatif aux formations prescrites aux étrangers signataires du contrat d'accueil et d'intégration et à l'appréciation du niveau de connaissances en français.
- Arrêté du 1er décembre 2008 relatif au contrat d'accueil et d'intégration pour la famille mentionné aux articles R 311-30-12 à R 311-30-15 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

#### SITES INTERNET:

[www.ofii.fr](http://www.ofii.fr)  
[www.immigration.gouv.fr](http://www.immigration.gouv.fr)

très répandue par les entreprises et les professionnels de la gestion des ressources humaines, mais **sont de plus en plus critiquées** : en effet, elles peinent à mettre en avant les candidats aux parcours plus atypiques, qui ne sont pas forcément les moins qualifiés pour exercer ces emplois.

Les personnes migrantes sont concernées en premier chef par cette question, **puisque elles ne maîtrisent pas forcément les codes liés à ce processus traditionnel de recrutement**. Leurs difficultés de maîtrise de la langue, leurs parcours professionnels marqués par la migration sont autant d'obstacles à la mise en valeur de leurs candidatures, qui se soldent trop souvent par des échecs et des refus.

Il est donc couramment admis que ces méthodes ne facilitent pas la promotion de l'égalité des chances et la diversité dans les entreprises, comme cela est souligné par de nombreuses études et rapports. Les discriminations subies en la matière sont donc indirectes mais n'en compliquent pas moins l'accès à l'emploi des personnes migrantes, et notamment primo-arrivantes.

## 2. Les méthodes alternatives de recrutement

### a) La méthode de recrutement par simulation (MRS)

La MRS, appelée auparavant « **méthode des habiletés** » supprime le recours au CV au profit d'exercices ciblés permettant de recruter des personnes sur leurs aptitudes et non plus sur leur niveau d'études ou leur parcours professionnel antérieur. Cette méthode permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités

## C. LE RECRUTEMENT

### 1. Les méthodes de recrutement classiques

Les méthodes de recrutement classiques rassemblent la publication d'annonces, la candidature par présentation de curriculum vitae et de lettre de motivation, et l'entretien de recrutement en face-à-face. Ces méthodes sont utilisées de manière

nécessaires au poste de travail proposé et leur bonne exécution par le candidat. Elle vise à étudier et évaluer les compétences comportementales des candidats.

La personne rencontrée est **mise en situation d'exercices pratiques et concrets**, permettant de découvrir les gestes et les conditions du poste de travail à pourvoir, par des mises en situation professionnelle. Ceux-ci permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste et se comportent vis-à-vis des tâches à accomplir. Ils sont effectués seul ou en groupe.

Si le résultat de ce test est satisfaisant, la candidature est validée, ou orientée vers une étape suivante (entretien, etc...).

L'une des questions qui subsiste avec cette méthode, c'est son adaptabilité à l'ensemble des métiers : elle a été longtemps réservée aux métiers manuels, mais on peut désormais l'appliquer aux postes de manager. Elle est notamment **utilisée par Pôle emploi sur les plateformes de vocation mais aussi dans le secteur du BTP, de l'hôtellerie-restauration, dans la grande distribution, dans les transports, et dans les banques** (ex : Casino, Accor, SFR, IKEA...). Malheureusement, elle n'est pas encore monnaie courante et de nombreux recruteurs lui préfèrent les méthodes traditionnelles pour choisir leurs futurs employés.

Cette méthode s'est vue décerner en 2007 un label par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous. En effet, **elle favorise la diversité au sein des entreprises, et elle est particulièrement adaptée pour les publics migrants, ne maîtrisant pas aussi bien que les nationaux la langue française et les méthodes de recrutement**

**traditionnelles**, puisque les candidats sont testés sur des situations et leurs capacités à se projeter dans le poste plutôt que sur leur capacité à parler d'eux-mêmes, exercice souvent difficile.

### **b) La méthode de recrutement IOD (information sur l'offre et la demande)**

Cette méthode a été créée par l'association Transfer, dont le credo est « personne n'est inemployable ». Forts de ce mot d'ordre, les protagonistes ont inventé une méthode qui se fonde sur **la proposition d'un accompagnement professionnel durant les premiers mois suivant le recrutement d'un salarié** (6 mois en moyenne). Concrètement, des rencontres ont lieu entre l'employé, l'entreprise et l'organisme assurant le suivi. **Cet accompagnement a pour but de faciliter l'ajustement de la personne à son poste de travail et ainsi de favoriser le maintien dans l'emploi**. Cela permet également de contourner les modes de recrutement classiques en évitant le recours au traditionnel CV, lettre de motivation et entretien, **en intégrant la personne de manière plus directe et concrète à son poste de travail**, tout en rassurant l'employeur par le biais d'un suivi parallèle. Elle est actuellement appliquée par de nombreux acteurs de l'insertion professionnelle dont les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi.

### **c) L'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)**

Il s'agit d'une « variante » de la méthode de recrutement par simulation, à la différence que **la mise en situation s'opère sur une seule personne, pré-recrutée et testée pendant plusieurs jours** (40 heures sur 5 jours maximum) sur son

poste de travail. L'objectif est de vérifier que les compétences de la personne correspondent bien aux tâches demandées, évaluées par un tuteur, collaborateur de l'entreprise. **Cette prestation est proposée par le Pôle emploi aux recruteurs.**

Pendant l'EMTP, le bénéficiaire conserve son statut de demandeur d'emploi et Pôle emploi assure sa protection sociale. Il n'est pas salarié de l'entreprise. A l'issue de cette évaluation, la candidature est validée ou non.

Cette méthode permet encore une fois de passer outre le filtre du CV, de la lettre de motivation et de l'entretien, qui sont davantage des exercices déclaratifs et tournés sur le passé du candidat, **pour se tourner sur les potentialités de celui-ci et ses compétences réelles.** Cela peut donc permettre à des personnes ayant des parcours complexes et fluctuants de trouver ainsi un moyen de prouver leur employabilité sans avoir à s'attarder sur l'explication des « trous » dans le CV par exemple.

## CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation est un **levier vers l'emploi** notamment pour les bénéficiaires de la protection internationale. La mise en œuvre d'actions de formation linguistiques et/ou professionnelles favorise l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans la société française. Il s'agit de leur permettre notamment l'acquisition de savoirs linguistiques de base, et de les préparer à une insertion sociale et professionnelle par une formation devant leur permettre d'accéder à un emploi.

Dans ce cadre, il est important de comprendre et de bien connaître les rouages de la formation professionnelle en France afin d'optimiser l'accompagnement des réfugiés.

### Qu'est-ce que la formation ?

La formation professionnelle est un **processus cognitif permettant à une personne d'acquérir le savoir et les savoir-faire (habiletés et compétences) relatifs à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.**

D'après **l'article L.6111-1 du Code du travail**, la formation professionnelle «  *vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle* ». L'article précise que la formation professionnelle en France comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Ainsi, on distingue deux phases dans le processus de formation professionnelle qui correspondent à deux sous-systèmes autonomes de la formation professionnelle :

- la formation professionnelle de base ou initiale : s'adresse aux jeunes sans qualification et sans expérience professionnelle (sous statut scolaire ou en apprentissage, hors enseignement supérieur) ;
- la formation professionnelle continue ou perfectionnement professionnel : a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale. Celle-ci s'adresse aux personnes, salariées ou non, ayant déjà une expérience professionnelle.

Nous nous intéresserons essentiellement aux dispositifs de la formation continue qui concernent davantage notre public.

### A. LA FORMATION EN ALTERNANCE

Le système de formation en alternance est réellement reconnu par les entreprises et la société comme un mode de formation performant. Il a progressivement gagné la quasi-totalité des filières (générales, technologiques et professionnelles) et des structures de formation professionnelle. Le principe de l'alternance s'est à

la fois développé dans l'école et hors de cette institution devenant ainsi, en France, un élément essentiel du processus de sociabilisation. Cette formation permet de développer non seulement des savoir-faire techniques, mais également les aptitudes sociales et comportementales indispensables pour travailler dans les nouvelles organisations productives. Elle apparaît comme une réponse possible aux exigences contradictoires auxquelles sont désormais confrontés les systèmes de formation professionnelle : maintenir les savoir-faire traditionnels, assurer la formation des spécialistes pointus, fournir des professionnels polyvalents et capable d'un raisonnement abstrait et complexe. C'est en utilisant des compétences déjà acquises et en les confrontant à des situations nouvelles que celles-ci s'améliorent et que de nouvelles connaissances s'acquièrent. Au cours de son expérience, le bénéficiaire de la protection internationale développe ses capacités professionnelles dans un processus progressif d'adaptation aux situations de travail et grâce à la résolution progressive des problèmes rencontrés.

Ainsi, la formation en alternance est mise en œuvre dans le cadre de contrats de travail spécifiques. Elle est fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensées en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Les contrats de formation en alternance sont au nombre de deux :

- le contrat d'apprentissage : il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (des dérogations à cette limite d'âge sont possibles dans certaines situations). Son objectif : l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou d'un titre répertorié.
- le contrat de professionnalisation. Ce contrat s'adresse :
  - aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
  - aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ; il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste ;
  - aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

L'objectif de ce contrat est de permettre à ses bénéficiaires d'acquérir une qualification et favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Dans le cadre de l'apprentissage, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage chargé de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Dans le cadre du contrat de professionnalisation, un tuteur peut être désigné par l'employeur afin d'accueillir, d'informer, d'aider et de guider le titulaire de ce contrat, pendant toute la durée de l'action de professionnalisation. Tuteur et maître d'apprentissage assurent également le lien avec le dispensateur de formation ou le prestataire des actions d'orientation.

Les bénéficiaires de la protection internationale peuvent donc se former à travers un contrat de professionnalisation qui leur permettront d'acquérir des compétences techniques et spécialisées tout en

s'adaptant progressivement au milieu du travail en France.

## **B. LE BILAN DE COMPETENCE PROFESSIONNELLES (HORS CAI)**

Le bilan de compétences professionnelles permet de faire le point sur sa situation professionnelle et plus spécifiquement sur ses compétences, aptitudes et motivations. Son objectif est de définir un projet professionnel ou de formation.

Hors CAI, les bénéficiaires de la protection internationale peuvent également faire un bilan de compétence professionnelles **en tant que :**

- salariés,
- fonctionnaires et agents non titulaires des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière,
- demandeurs d'emploi,
- non salariés (commerçants, artisans, professions libérales).

### ***Les modalités de la mise en œuvre du bilan de compétence***

L'accès des salariés et agents publics au bilan de compétences est organisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du congé de bilan de compétences.

Concernant les personnes en emploi, il est réalisé par un prestataire extérieur, selon des étapes bien précises, et peut être accompli, sur proposition de l'employeur, avec le consentement du travailleur ou à l'initiative du travailleur, dans le cadre d'un congé spécifique ou dans le cadre du plan

de formation de l'entreprise. Il ne peut être organisé que par un prestataire inscrit sur une liste établie par un organisme chargé de la gestion du congé individuel de formation (les FONGECIF ou certains OPCA de branche). Il peut s'agir d'organismes privés, de centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) par exemple.

La liste des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, certains OPCA de branche) est disponible à la DIRECCTE ou auprès de Pôle emploi. Les personnes chargées de réaliser les bilans de compétences sont soumises aux dispositions pénales relatives au secret professionnel.

Le congé de bilan de compétences est ouvert aux salariés qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée : les conditions d'ancienneté requises et les modalités de rémunération pendant le congé de bilan de compétences ont été spécialement aménagées pour ces salariés.

Ainsi, l'intéressé doit justifier d'une ancienneté de :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Il peut par ailleurs obtenir de l'organisme collecteur auquel son dernier employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation (le FONGECIF, ou dans certaines branches professionnelles, l'OPCA) une rémunération d'un montant égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois, sous contrat de travail à durée déterminée.



Concernant les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, ils peuvent bénéficier d'un bilan de compétences :

- soit, sur proposition de Pôle emploi ou de l'APEC qui prend en charge tout ou partie des frais liés à la réalisation du bilan. Une convention est établie entre le demandeur d'emploi, l'organisme prestataire et Pôle emploi ou l'APEC.
- soit, à l'initiative du demandeur d'emploi qui s'adresse directement auprès d'un centre de bilans. Le centre de bilans peut proposer de prendre contact avec une structure d'accueil (Pôle emploi, mission locale, APEC) qui peut prendre en charge tout ou partie des frais liés à la réalisation du bilan.

Les frais non pris en charge par Pôle emploi ou l'APEC demeurent à la charge du demandeur d'emploi. Ces frais peuvent aller d'une simple participation à des frais de dossier jusqu'au paiement complet de la prestation.

#### TEXTES DE REFERENCE :

- Articles L. 6311-1 et suivants et D. 6312-1 et suivants du Code du travail
- Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 (JO du 25) relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie
- Décret n°2010-530 du 20 mai 2010 (JO du 22) relatif à la déclaration des organismes de formation et au contrôle de la formation professionnelle

## C. LES DISPOSITIFS DE FORMATION POUR LES SALARIES DU SECTEUR PRIVE

Quelles que soient les entreprises, les salariés peuvent suivre, au cours de leur vie professionnelle, des actions de formation professionnelle continue.

Chaque employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés tout au long de l'exécution des contrats de travail, en assurant l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En cas de suppression d'emploi, l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante.

L'organisation de la formation s'impose à l'employeur dans les cas suivants :

- à la suite du recrutement d'un jeune en contrat d'insertion en alternance ;
- lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...);
- si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

Bien entendu, dans ce cadre, l'obligation de l'employeur a pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation.

Les entreprises peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide à la conception et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les coûts des conseils externes supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge par l'État.

Les actions de formation professionnelle doivent se dérouler conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement définis. Ce programme doit préciser les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en oeuvre, ainsi que le dispositif retenu pour suivre son exécution et en apprécier les résultats. A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Le statut du salarié pendant la formation, c'est-à-dire sa rémunération, sa protection sociale, ses obligations à l'égard de l'employeur ou encore le mode de prise en charge des coûts de la formation, dépend du cadre juridique dans lequel il se trouve : plan de formation, congé individuel de formation (CIF), droit individuel à la formation (DIF), périodes de professionnalisation, etc.

**Les périodes de professionnalisation** ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (ou en CDI ou CDD dans le cadre d'un contrat unique d'insertion) rencontrant des difficultés particulières. La période de professionnalisation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

Six catégories de bénéficiaires potentiels sont visées :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les personnes dans la même situation après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5213-13 du Code du travail, notamment les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (disposition en vigueur depuis la loi du 1er janvier 2010).

Le départ en formation peut en outre s'effectuer dans le cadre du plan de formation de l'entreprise qui regroupe l'ensemble des actions de formation qui sont à l'initiative de l'employeur. Le salarié est en mission professionnelle, il est rémunéré par l'entreprise.

L'employeur peut planifier, après consultation des représentants du personnel, un certain nombre de formations dans l'année ou sur une période plus longue.

Dans ce cadre, il est libre de décider :

- d'envoyer ou non un salarié en formation ;
  - d'interrompre la formation et de rappeler le salarié à son poste de travail ;
- Il lui incombe également de financer la formation et de maintenir la rémunération et la protection sociale du salarié en stage.

Le départ en formation peut s'effectuer également dans le cadre du **droit individuel à la formation (DIF)** qui est un droit reconnu aux salariés disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise. Ce droit permet à chaque salarié de capitaliser 20 heures de formation, cumulables pendant 6 ans, dans la limite de 120 heures. La formation se déroule en principe hors du temps de travail et donne droit à une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Si elle a lieu durant le temps de travail, le salarié est rémunéré au taux normal. Les salariés peuvent, sauf en cas de rupture du contrat de travail, demander sa mise en œuvre en requérant l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Les salariés en CDD y ont également droit, sous certaines conditions. Les apprentis, ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation, n'ont pas droit au DIF puisqu'une formation leur est déjà dispensée dans le cadre de leur contrat.

Le départ en formation peut s'effectuer dans le cadre de **congés individuels** reconnus à tous les salariés dans le cadre de congés individuels reconnus à tous les salariés tel que le congé individuel de formation (CIF), le congé de bilan de compétence (CBC) et le congé validation des acquis de l'expérience (CVAE) en vue de l'acquisition partielle ou totale d'un diplôme, d'un titre à finalité profession-

nelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le congé individuel de formation (CIF) permet aux salariés de suivre en tout ou partie pendant leur temps de travail une formation de leur choix. L'initiative de suivre une formation appartient ici au salarié qui remplit certaines conditions. Il choisit la formation qui lui convient. À son terme, le salarié retrouve son poste de travail ou l'équivalent.

Le congé de bilan de compétences (CBC) permet aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles afin de définir un projet professionnel ou de formation.

Il existe d'autres congés avec des objectifs de formation plus spécifiques tels le congé de formation économique, sociale et syndicale, le congé de formation des membres du comité d'entreprise, le congé de bilan de compétences ou encore le congé pour validation des acquis de l'expérience.

En outre, le salarié doit être informé lorsqu'il vient d'être embauché que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans la même structure, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel, dont les modalités seront précisées par un accord national interprofessionnel étendu. Ce bilan a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. À la demande du salarié, il pourra être renouvelé tous les 5 ans.

Enfin, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui

suit leur 45e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

## **D. LES DISPOSITIFS DE FORMATION POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES NON-SALARIES**

### **1. Formation préalable à un recrutement**

La formation préalable à un recrutement est destinée à permettre à un demandeur d'emploi, auquel est proposé un emploi pour lequel il lui manque des compétences, de se former afin de pouvoir répondre à cette offre d'emploi.

L'employeur public ou privé qui rencontre des difficultés de recrutement et, qui est disposé à former un demandeur d'emploi et à le recruter à l'issue de sa formation, bénéficie d'une aide financière de la part de Pôle emploi pour lui permettre de prendre en charge, dans la limite de 400 heures, la formation du demandeur d'emploi concerné.

#### **Bénéficiaires**

Tout demandeur d'emploi, inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficiaire ou non de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), qui a reçu une proposition d'emploi :

- en contrat à durée indéterminée ;
- ou en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;
- ou en contrat de professionnalisation ;
- ou en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois.

L'offre d'emploi doit se situer dans le ressort géographique de recherche d'emploi défini dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

#### **Conditions d'exécution et durée de la formation**

Une convention est établie, avant le premier jour de formation, entre l'employeur proposant l'emploi à pourvoir et l'agence Pôle emploi du lieu de l'entreprise. Elle précise les objectifs de la formation, son contenu, sa durée, les modalités de financement et la nature du poste sur lequel elle doit déboucher.

Avec l'aide de Pôle emploi, l'entreprise établit le plan de formation du demandeur d'emploi.

La formation se déroule en entreprise et/ou en organisme de formation.

S'il atteint le niveau de qualification requis, l'employeur s'engage à embaucher le demandeur d'emploi en CDI, en CDD d'au moins 6 mois ou en contrat de professionnalisation.

Si l'emploi proposé est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.

#### **Rémunération du demandeur d'emploi**

Pendant la formation, le demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle continue (FPC) et perçoit, si la formation est prévue dans le cadre de son PPAE :

- soit, l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), s'il est bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il peut aussi bénéficier de l'aide aux frais associés à la formation destinée à couvrir partiellement les frais de transport, de restauration et d'hébergement liés à la formation ;

- soit, une rémunération relevant du régime public de rémunération des stagiaires, s'il n'est pas indemnisé par l'assurance chômage.

Il peut aussi bénéficier, sous certaines conditions, d'une prise en charge de ses frais de transport.

## 2. Formation conventionnée (AFC)

Les actions de formation conventionnées (AFC) sont destinées à permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences professionnelles correspondant à un besoin identifié sur le marché de l'emploi, au niveau d'un territoire ou d'une profession.

Peut bénéficier d'une action de formation conventionnée, tout demandeur d'emploi, inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficiaire ou non de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

### Conditions d'exécution et durée des formations

Les actions de formation conventionnées sont sélectionnées et financées par Pôle emploi en fonction des besoins du marché de l'emploi. Elles peuvent être :

- soit, individuelles et viser à adapter un contenu de formation aux besoins spécifiques d'un demandeur d'emploi ayant repéré une ou plusieurs offres d'emploi requérant un complément de qualification ;
- soit, collectives pour satisfaire des besoins en qualification constatés sur le marché de l'emploi.

Les AFC peuvent comprendre des périodes de stage en entreprise, la durée de ces périodes en entreprise ne doit pas

être supérieure, sauf dérogation accordée par Pôle emploi, à 30 % de la durée totale de la formation.

## Rémunération du demandeur d'emploi

Pendant la formation, le demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle continue (FPC) et perçoit, si la formation est prévue dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) :

- soit, l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), s'il est bénéficiaire de l'aide au retour à l'emploi (ARE) ;
- soit, une rémunération relevant du régime public de rémunération des stagiaires, s'il n'est pas indemnisé par l'assurance chômage ;

Il peut aussi bénéficier de l'aide aux frais associés à la formation (AFAF) destinée à couvrir partiellement les frais de transport, de restauration et d'hébergement liés à la formation ;

Il peut aussi bénéficier, sous certaines conditions, d'une prise en charge de ses frais de transport.

## 3. Formation agréée par la région ou l'Etat

Les actions de formation agréées par la région ou l'Etat sont des formations dispensées par des organismes de formation publics ou privés, agréées, financées et proposées par les régions ou l'Etat.

Peut bénéficier d'une formation agréée par la région ou l'Etat, tout demandeur d'emploi, inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficiaire ou non de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

## **Condition d'exécution et durée des formations**

Les actions de formation agréées par les régions ou l'Etat sont sélectionnées par ces deux acteurs en fonction de leurs priorités respectives, en matière de formation professionnelle.

- L'agrément est délivré pour un nombre de places déterminé, appelé «quota» ; il se peut que toutes les places d'un stage ne soient pas agréées ;
- La durée des formations peut varier de 40 heures, au minimum, à 3 ans, au maximum, elles peuvent être à temps plein ou à temps partiel ;
- Pour les formations à temps plein, la durée hebdomadaire minimale de formation est fixée à 30 heures ; il n'y a pas de durée maximale réglementaire ;
- Pour les formations à temps partiel, la durée hebdomadaire maximale de formation est fixée à 30 heures ; il n'y a pas de durée minimale réglementaire.

**A savoir :** les stages de l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sont agréés.

## **Rémunération du demandeur d'emploi**

Pendant la formation, le demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle continue (FPC) et perçoit, si la formation est prévue dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi :

- soit, l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), s'il est bénéficiaire de l'aide au retour à l'emploi (ARE) ;
- soit, une rémunération relevant du régime public de rémunération des

stagiaires, s'il n'est pas indemnisé par l'assurance chômage.

Il peut aussi bénéficier, sous certaines conditions, d'une prise en charge partielle des frais de transport et d'hébergement liés à la formation.

### **DEMARCHES :**

Consulter les programmes du service public régional de formation (SPRF) sur le site internet de la région concernée.

## **4. Le contrat de professionnalisation**

Comme vu précédemment, les demandeurs d'emploi peuvent effectuer un contrat de professionnalisation pour se former.

## E. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

La formation continue peut prendre la forme d'une procédure de validation des acquis et la valorisation des acquis de l'expérience.

Reconnue par le Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

### 1. Principe et bénéficiaires

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tous, quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification. Une seule condition : la validation des acquis est accessible à toute personne qui a exercé une activité professionnelle de trois ans minimum en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

- salariés (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...);
- non-salariés ;
- demandeurs d'emploi ;
- bénévoles, agents publics ;
- personnes ayant exercé des responsabilités syndicales (par exemple, les délégués syndicaux).

N'entrent pas en compte dans la durée

d'expérience requise les périodes de formation initiale ou continue, les stages et périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre. Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger.

Enfin, il est important de préciser que la VAE est un droit individuel qui repose sur le consentement du candidat. Elle ne peut donc pas être imposée et le refus d'un salarié de consentir à une action de validation ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement.

### 2. Diplômes, titres et certificats accessibles par la validation des acquis de l'expérience

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. Pour des raisons liées à la sécurité, à la défense nationale ou encore à la santé, le règlement d'obtention de certaines certifications peut interdire leur accès par la voie de la VAE : un diplôme de médecine ne peut, par exemple, être obtenu par la VAE. Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconues sur l'ensemble du territoire.

L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) qui a vocation à réunir les différentes formes de certifications. Le RNCP permet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales

de l'emploi (CPNE) :

- diplômes et titres délivrés dans l'enseignement supérieur ;
- diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés par certains ministères ;
- diplômes délivrés par les chambres de commerce, les chambres des métiers, des organismes privés (tels que les écoles de commerce) ;
- Certificats de qualification professionnelle, titres créés et délivrés par les partenaires sociaux dans une branche déterminée, par un accord paritaire ou une délibération de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche concernée.

La commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est composée de représentants ministériels, de représentants des régions, des partenaires sociaux, des représentants des chambres consulaires, et des personnes « qualifiées ». Elle a pour mission de répertorier l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles), de veiller à l'adaptation des diplômes et titres à l'environnement professionnel et d'émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification. Elle a également pour mission de signaler les éventuelles correspondances entre certifications et d'élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification.

Les titres et diplômes délivrés par l'État et créés après avis d'instances consultatives sont enregistrés de droit dans le répertoire, sans limitation de durée. S'agissant des certifications privées (titres d'organismes de formation) et des certificats de qualification professionnelle, leur enre-

gistrement est réalisé à la demande des organismes qui les ont créés, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle et sur décision du Premier ministre. L'enregistrement de ces certifications est valable pendant cinq ans.

### **3. La procédure liée à la validation des acquis de l'expérience**

Avant de débiter une procédure de VAE, il est important que le candidat précise son projet professionnel et choisisse la certification la plus adaptée. Des points d'information conseil (PIC) ont été créés dans ce but afin d'accueillir, d'informer et de conseiller toute personne en vue d'une validation de son expérience. En effet, les PIC ont vocation à aider le candidat à se repérer parmi les certifications auxquelles il peut prétendre et à le guider en fonction de la qualification qu'il vise en tenant compte des caractéristiques de la procédure des différents certificateurs concernés :

- types de certifications ;
- référentiels utilisés ;
- modalités de VAE ;
- durée de l'expérience prise en compte.

On peut trouver des points d'information conseil dans des structures Pôle emploi, des services d'orientation professionnelle de l'AFPA, les chambre de commerce et d'industrie (CCI), les chambres des métiers, la permanence accueil information et orientation (PAIO), les missions locales, les centres d'information et d'orientation (CIO), et certaines associations.

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement tout au long de l'élaboration de sa demande, notamment lors de la constitution du dossier de validation



des acquis. Il doit adresser sa demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'autorité ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification, dans les délais et les conditions fixés. Une seule demande peut-être déposée durant l'année civile et pour le même diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification. Trois demandes au cours de la même année civile peuvent néanmoins être déposées s'il s'agit de diplômes différents.

La demande de VAE doit comprendre les documents qui rendent compte de cette expérience. En effet, le dossier doit mettre en exergue les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises par l'expérience en relation avec le diplôme ou le titre visé, mentionner la durée des différentes activités salariées, non salariées, bénévoles ou de volontariat et le cas échéant, les attestations correspondant aux formations suivies et aux diplômes obtenus antérieurement.

Les différentes étapes de la VAE :

- ▶ l'évaluation par l'autorité ou l'organisme qui délivre le diplôme de la recevabilité de la demande ;
- ▶ l'accompagnement des candidats qui le souhaitent à constituer les preuves constitutives d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- ▶ l'évaluation par un jury basée sur le dossier constitué et éventuellement sur un entretien avec le candidat ou sur une mise en situation professionnelle, réelle ou reconstituée.

Lors de l'entretien avec le candidat, les informations demandées au bénéficiaire d'une action de VAE doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'objet de

la validation. Le jury, qui est composé de représentants qualifiés de la profession dont relève la certification visée, vérifie si le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances exigées pour l'obtention du diplôme, titre ou certificat concerné et se prononce :

- Le jury peut attribuer la totalité de la certification du certificat de qualification professionnelle lorsque toutes les conditions sont réunies. Le jury propose alors l'attribution de la certification ;
- la validation partielle. Le jury se prononce sur la nature et l'étendue des connaissances et aptitudes acquises et de celles devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire ;
- le refus de validation lorsque les conditions de compétences, d'aptitudes et de connaissances sont considérées comme n'étant pas remplies.

Il est à souligner que les modalités de mise en œuvre de la VAE fixées par décret peuvent néanmoins varier selon des spécificités des ministères et organismes certificateurs ou valideurs.

#### **4. Les diverses modalités de la validation des acquis de l'expérience**

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique, le congé pour validation des acquis de l'expérience.

#### **Dans le cadre du plan de formation**

L'employeur peut décider d'inscrire dans un **plan de formation** une ou plusieurs actions de validation des acquis de l'ex-

périence (VAE) pour un ou plusieurs salariés. Pour ce faire, une convention tripartite doit être signée entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et le ou les organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis du candidat. Cette convention précise notamment le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ; la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE. La signature de la convention par le salarié vaut accord à la mise en œuvre d'une VAE. Pendant les actions de VAE, le bénéficiaire conserve son statut de salarié : rémunération, protection sociale, obligations vis-à-vis de l'employeur.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont relève l'entreprise. Les dépenses imputées à l'employeur concernent :

- les frais afférents à la validation ;
- les frais afférents à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation ;
- la rémunération des bénéficiaires dans une limite de vingt-quatre heures.

## **Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience**

Le salarié a la possibilité de demander un congé pour validation des acquis de l'expérience permettant de se préparer et de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme délivrant la certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Tout salarié peut bénéficier de ce congé

sans condition d'ancienneté, une fois par an. Concernant les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), ils peuvent en bénéficier sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.

La durée maximale du congé pour VAE correspond à 24 heures de temps de travail (soit l'équivalent de 3 jours), en une ou plusieurs séquences. Le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur. Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- les diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la date, la nature et la durée des actions ;
- ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre cette certification.

L'employeur doit faire connaître par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Le congé pour VAE est assimilé à une période de travail effectif car le bénéficiaire conserve tous ses avantages et obligations liés à son statut de salarié (protection sociale, droits à l'ancienneté, etc). En outre, le salarié bénéficiaire doit présenter une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à

délivrer la certification. A son retour dans la structure, l'employeur n'est pas dans l'obligation de reconnaître la qualification acquise, sauf engagement conventionnel ou contractuel, par le salarié. Enfin, le salarié ne peut prétendre, dans la même structure, qu'à un seul congé VAE annuel. Une aide peut être attribuée au demandeur d'emploi, inscrit sur la liste tenue par Pôle emploi, qui souhaite entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle favorisant l'accès à des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel.

#### TEXTES DE REFERENCE :

Validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de diplômes ou de titres à finalité professionnelle :

- Code du travail, Art. L. 6411-1 et s, Art. R. 6412-1 et s.

- Code de l'éducation, art. L. 214-12, L. 214-13, L. 335-5 et s, R. 335-5 et s. et R. 361-2

Validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur :

- Code de l'éducation, art. L. 331-1, L. 613-3 et s. et L. 641-2

Validation des acquis de l'expérience des mères de famille et des personnes chargées de famille en vue de la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur :

- Code de l'éducation, art. L. 613-6

Congé pour validation des acquis de l'expérience :

- Code du travail, art. L.6422-1 à L.6422-10

## F. LA FORMATION LINGUISTIQUE

**La loi n°2004-391 du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social précise que désormais les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette mention met en exergue le fait que la maîtrise de la langue française est un facteur essentiel de l'intégration des bénéficiaires de la protection internationale, appelés à s'installer durablement sur le territoire. Elle est un vecteur fondamental d'insertion sociale et professionnelle car elle assure le maintien et l'évolution dans l'emploi, mais également l'accès à l'autonomie. Aussi, la formation linguistique est mentionnée durant toutes les étapes du parcours d'intégration : à l'entrée en France au moment de la signature du Contrat d'accueil et d'intégration (CAI), au cours de la procédure de regroupement familial, pour la naturalisation, et pour les demandes de visa dans le pays d'origine pour les familles rejoignantes et les conjoints de français.

La majorité des formations proposées aux immigrés qu'ils soient nouvellement arrivés ou non sur le territoire, incluent presque toujours des contenus qui ne concernent pas seulement la formation linguistique (recherche d'emploi ou formation technique).

**Les formations à la langue française à**

destination exclusive des étrangers :

## **1. Les formations linguistiques délivrées dans le cadre du CAI**

Les formations linguistiques, délivrées dans le cadre du CAI et mises en place par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFFII) depuis le 1er janvier 2007 sous forme de marchés publics, sont à destination exclusive des étrangers primo-arrivants. Ces formations sont prescrites aux personnes ayant échoué au test de connaissances orales et écrites en langue française passé en présence de l'auditeur social de l'OFFII lors de la signature du contrat par l'étranger, soit pour près de 25 % des signataires du CAI. Le niveau de ce test est apprécié par référence au niveau de langue exigé pour le Diplôme initial de langue française (DILF), soit au niveau intitulé A1.1<sup>59</sup>.

A l'inverse, si, à l'issue de ce repérage, il est établi que les compétences à l'oral et/ou à l'écrit équivalent à celles attestées par le DILF, l'auditeur remet à l'intéressé une attestation de dispense de formation linguistique. La durée de la formation linguistique, lorsque le besoin en est établi, ne peut être supérieure à 400 heures. Ces formations doivent permettre d'atteindre à l'oral et à l'écrit un niveau de pratique du français suffisant pour la compréhension des principaux domaines de la vie courante. Ces formations, dont certaines peuvent être rémunérées sous conditions, sont gratuites. Leur coût est entièrement pris en charge par l'Etat.

L'Etat prend à sa charge, dans le cadre du

59 Il s'agit d'un niveau préélémentaire, inférieur au niveau A1, premier des six niveaux définis par le cadre européen commun de référence pour les langues du Conseil de l'Europe.

CAI, les frais de la première passation du DILF. Dans le cas où l'étranger échoue lors de cette première passation, il pourra se représenter à l'épreuve en candidat libre et à ses frais. L'obtention du DILF atteste du niveau satisfaisant de maîtrise de la langue française prévu par l'article L.311-9 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ainsi que de la connaissance suffisante de la langue française prévue par l'article L.314-2 du même code (délivrance d'une première carte de résident). Le CAI constitue aujourd'hui le principal dispositif d'apprentissage de la langue pour les bénéficiaires de la protection internationale.

## **2. Les formations linguistiques délivrées par l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'égalité des chances (l'ACSE)**

Les formations linguistiques délivrées par l'ACSE, dans le cadre de marchés publics, sont destinées aux personnes immigrées, légalement installées en France et appelées à s'y maintenir de manière durable. Elles concernent les personnes arrivant de tous pays, à l'exception des demandeurs d'asile.

Ce public regroupe l'ensemble des personnes présentant un besoin d'apprentissage de base. Il s'agit de personnes de 26 ans et plus, en recherche d'emploi, inactives ou salariées, primo-arrivantes n'ayant pas bénéficié d'une prescription de formation linguistique dans le cadre du CAI, et des signataires du CAI ayant suivi la formation linguistique prescrite. Cette offre, entièrement gratuite, est d'une durée maximale de 400 heures (soit 200 heures renouvelables une fois). Le dispositif d'apprentissage du français est en capacité d'accueillir 18 000

stagiaires et de dispenser 3 millions d'heures de formation.

Outre ces formations linguistiques, d'autres opportunités s'offrent aux migrants comme les initiatives du service public de l'emploi, de la politique de la ville ou encore de l'action sociale.

### 3. La formation linguistique dans l'entreprise

Depuis 2005, la Direction de la Population et des Migrations (DPM) et l'ACSE ont entrepris un travail de sensibilisation, auprès de nombreux acteurs du secteur privé pour que l'apprentissage de la langue française soit pris en compte et financé par les plans de formation des entreprises et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des branches professionnelles. En effet les entreprises ont une mauvaise connaissance de la loi et ne se sentent pas concernées par le problème, puisque la maîtrise de la langue n'est pas perçue comme une compétence professionnelle. Or les formations permettent une meilleure compréhension des consignes de sécurité (réduction du nombre d'accidents du travail) ainsi qu'une meilleure connaissance de la langue facilite l'approche de la démarche qualité dans laquelle les salariés sont invités à décrire les actions qu'ils réalisent dans l'entreprise, à rendre compte de leur expérience, à analyser leur position dans l'équipe ou encore à échanger avec leurs collègues à l'écrit comme à l'oral.

L'objectif étant que tout salarié, en situation de besoin d'apprentissage, puisse suivre à son initiative, une formation linguistique, rémunérée lui garantissant un maintien dans l'emploi, une amélioration des compétences et une progression de carrière.

Les pouvoirs publics, au-delà du travail d'explication de la loi, se sont engagés sur ces questions en signant des accords cadres avec des entreprises, des syndicats, ou des branches professionnelles. De leur côté, les OPCA des branches professionnelles tentent aussi de sensibiliser les entreprises aux possibilités de formation à proposer des formations répondant au mieux aux attentes des entreprises.

#### FOCUS SUR L'EQUIVALENCE DES DIPLOMES

Il n'y a pas de principe d'équivalence entre les titres et diplômes obtenus à l'étranger et les diplômes français délivrés par les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'étudiant titulaire d'un diplôme étranger, qu'il demeure en France ou à l'étranger, peut demander une « **attestation de comparabilité** » de ses diplômes par rapport au système éducatif français, auprès du Centre international d'études pédagogiques (CIEP) - **Centre Enic-Naric France**.

L'attestation de comparabilité est une aide à l'évaluation des diplômes étrangers qui reste un avis et ne se substitue pas à la décision que seul peut prendre l'établissement d'enseignement.

En principe payante, **la délivrance de l'attestation de comparabilité est gratuite pour les réfugiés statutaires et les demandeurs d'asile.**

#### SITES À CONSULTER :

[www.ciep.fr/enic-naric.fr](http://www.ciep.fr/enic-naric.fr)

<http://vosdroits.service-public.fr>

### LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les acteurs majeurs de la formation professionnelle continue en France sont l'Etat, les régions, les entreprises, les organismes de formation et les branches professionnelles.

### L'ETAT

Le rôle de l'État est de définir le cadre institutionnel de la politique de formation professionnelle et de l'apprentissage. Il est le garant du fonctionnement du dispositif et finance des mesures en direction de divers publics tels que les jeunes, les demandeurs d'emploi, les salariés et les entreprises.

En outre, il soutient et favorise les études menées sur le développement de la formation en France, contrôle l'utilisation des fonds de la formation professionnelle et, enfin, en reste le principal financeur<sup>60</sup>. Il finance en effet à lui seul les trois quarts de l'enseignement professionnel et demeure le principal prestataire de formation, non seulement dans le domaine de la formation professionnelle initiale mais aussi dans celui de la formation continue.

### LA REGION

Par la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat, « loi Defferre », une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage a été attribuée aux régions en opérant une première vague

de décentralisation dans le domaine de la formation professionnelle. L'État ne conservant en la matière que des compétences d'attribution<sup>61</sup>. À ce titre, les régions mettent en œuvre des programmes arrêtés en concertation avec les partenaires locaux et gèrent des budgets formation régionaux.

Plus récemment, la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité élargit la planification de la formation professionnelle aux adultes demandeurs d'emploi par la création **d'un plan régional de développement des formations professionnelles**. Depuis la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 **relative aux libertés et responsabilités locales**, la région « définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » (article 8). Elle n'est donc plus chargée uniquement de sa mise en œuvre puisqu'elle définit les actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et favorise un développement cohérent des filières de formation. Enfin, dans le cadre du plan régional de développement des formations professionnelles, un programme d'apprentissage et de formation professionnelle continue est arrêté chaque année.

Chaque Conseil régional finance des dispositifs en direction des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des adultes, correspondant aux priorités qu'il a définies. En concertation avec l'Etat et les partenaires

60 Site internet de la Fédération française de la formation professionnelle. <http://www.ffp.org>

61 Prieur Denis, « Le rôle de la région dans la formation professionnelle » Promotion Nelson Mandela, Revue française d'administration publique, 2002/4 no104, p. 553-562. DOI : 10.3917/rfap.104.0553

sociaux, les Conseils régionaux coordonnent l'ensemble des filières de formation professionnelle, initiale et continue, proposées dans la région (grâce au plan régional de développement de la formation professionnelle). L'Etat et les Régions interviennent, par ailleurs, dans le cadre de contrats de projet Etat-Régions adoptés pour sept ans (2007-2013), en fonction d'objectifs prioritaires établis en commun et cofinancés.

### LES ENTREPRISES

Toute entreprise concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation ou de bilan de compétences.

- Entreprises de moins de 10 salariés

Tous les employeurs occupant moins de 10 salariés sont dans l'obligation de contribuer à la formation continue à hauteur de 0,55 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés. Le versement de la contribution s'effectue auprès d'un organisme collecteur agréé par l'Etat (Opca). Son montant se distribue de la façon suivante :

- 0,40 % destinés au budget de la formation ;
- 0,15 % destinés au financement des priorités définies par la branche professionnelle ou interprofessionnelle dont la professionnalisation et le droit individuel à la formation.

De plus, les entreprises qui ont recours à des salariés en CDD, sont assujetties au 1 % CIF-CDD destiné au financement du congé individuel de formation.

En outre, l'utilisation et l'évolution constante des technologies de l'information à tous les niveaux de la société et de l'entreprise, quels que soient les secteurs, nécessitent d'être à jour au niveau des connaissances ainsi que l'acquisition de compétences nouvelles. Les entreprises sont donc des acteurs essentiels de la formation professionnelle continue. Aussi, les représentants du personnel dans les diverses entreprises sont informés et consultés sur le plan de formation élaboré par l'employeur.

### LES PRESTATAIRES DE FORMATION

Deux prestataires interviennent dans la formation professionnelle continue : les organismes de formation et les organismes de bilan de compétences. Plus de 45 000 organismes de formation se partagent le marché de la formation dont l'accès est libre, dont 7500 à titre principal.

La profession de formateur est ouverte à toute personne physique ou morale qui a procédé à une déclaration d'activité auprès de l'administration. Le domaine de la formation est donc caractérisé par une grande hétérogénéité des structures et des pratiques. Sont assujetties à la déclaration d'activité les personnes morales de droit privé, les personnes morales de droit public et les personnes physiques qui réalisent des actions de formation professionnelle, des actions de bilan de compétences, des actions de validation des acquis de l'expérience, visées à l'article L. 6313-1 du Code du Travail (article L. 6351-1 du Code du travail). Sur plus de 45 000 organismes de formation présents sur le marché de la formation professionnelle continue, 7 500 exercent cette activité à titre principal (Chiffres

DARES - Année 2006). On distingue les organismes privés des organismes publics et parapublics.<sup>62</sup>

### Les organismes publics et parapublics de formation

- Les établissements dépendant du ministère de l'Éducation nationale.
- Les organismes dépendant d'autres ministères :
  - l'AFPA (Association nationale pour la formation des adultes) placée sous tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ;
  - les centres de formation professionnelle et de promotion agricole, placés sous la tutelle du ministère de l'Agriculture ;
  - les chambres consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, des métiers).

### Les organismes privés

- Les organismes à but non lucratif (association loi de 1901) ;
- Les organismes privés lucratifs.

## LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les branches professionnelles sont consultées tous les trois ans sur les priorités, les objectifs et les moyens relatifs à la formation professionnelle. Dans chaque branche professionnelle, des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ont été mises en place. L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précise leurs missions.

Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle. Pour cela, elles s'appuient sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### Les CPNE ont pour mission<sup>63</sup> :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

## POLE EMPLOI

L'orientation et la formation des demandeurs d'emploi est une des missions du Pôle emploi. A ce titre, c'est un acteur majeur du champ de la formation professionnelle en France. En 2010, c'est ainsi 120 000 formations qui ont été financées<sup>64</sup>.

62 Site internet de la Fédération Française de la Formation professionnelle. <http://www.ffp.org>

63 Site internet : <http://cpne-fp.com>

64 Rapport d'activité 2010 pôle emploi en action



## LES PRINCIPAUX ORGANISMES DE FORMATION

### L'offre de formation de l'AFPA

L'AFPA, Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, centralise sur son portail Internet des formations diplômantes, de remise à niveau... des VAE, pour adultes, demandeurs d'emploi et salariés avec une prise en charge totale ou partielle.

### Les formations des GRETA

Les groupements d'établissements publics locaux d'enseignement organisent des actions de formation continue pour adultes.

### Le centre national d'enseignement à distance

Le Cned est un acteur important du système éducatif français car il assure, pour le compte de l'Etat, le service public de l'enseignement à distance. Il contribue, aux côtés du ministère de l'éducation nationale, du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des grands établissements publics, à la diffusion de l'enseignement et de la formation tout au long de la vie pour tous ceux qui ont un projet de formation quel que soit leur âge et leur situation (enseignement supérieur, professionnel, concours). Le CNED propose près de 300 formations, accompagnées de services personnalisés.

### Les centres de formation d'apprentis (CFA)

**Les apprentis reçoivent, dans les centres de formation d'apprentis, une formation générale, théorique et technique qui complète la formation**

**reçue dans les entreprises plus pratique.** Selon les diplômes préparés, le temps de formation en CFA varie de 400 à 675 heures minimum par année. La formation suppose donc une articulation étroite entre les deux lieux où l'apprenti acquiert des compétences professionnelles. Les apprentis ont un statut de **jeune travailleur salarié en entreprise**, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Ils ont conclu un **contrat de travail**, contrat d'apprentissage d'une durée déterminée.

Les CFA. sont créés par convention avec les régions ou avec l'État et les collectivités locales, les chambres de commerce, de métiers ou d'agriculture, les entreprises et les établissements d'enseignement public ou privé. L'enjeu de l'apprentissage est d'offrir des formations initiales qui correspondent aux évolutions du marché du travail.

### Les chambres du commerce et de l'industrie (CCI)

Les CCI **forment chaque année 500 000 étudiants, apprentis, stagiaires**, des premiers niveaux de qualification aux écoles supérieures de commerce ou d'ingénieurs (540 établissements de formation).

### Les chambres des métiers et de l'artisanat

Implantées dans toute la France, les chambres de métiers et de l'artisanat assurent dans une relation de proximité, des missions de service public essentielles à la structuration de l'artisanat et au développement des entreprises. Elles dispensent des formations

dans le cadre de l'artisanat notamment grâce aux centres de formation des apprentis. Plus de 380 000 jeunes ont aujourd'hui choisi l'apprentissage pour apprendre un métier.

Chaque année, les Chambres de métiers et de l'artisanat reçoivent plus de 100 000 personnes en formation continue. Elles leur proposent une gamme complète de formations de perfectionnement qui peuvent être couronnées par des diplômes de l'éducation nationale ou des titres du secteur des métiers : CTM, BTM (Brevet Technique des Métiers), le BM (Brevet de Maîtrise), BMS (Brevet de maîtrise supérieur), BCCEA (Brevet de Collaborateur de Chef d'Entreprise Artisanale)...

### Les chambres de l'agriculture

En tant que professionnels dans le domaine de l'agriculture, vous trouverez des formations adaptées.

**Une des principales actions menées par les Chambres d'agriculture est l'appui aux entreprises**, elles accompagnent et conseillent les agriculteurs dans leurs projets d'installation et de modernisation, projets des exploitations et de productions : conseil global, stratégie commerciale, conseils techniques sur les productions... Elles ont un rôle d'orientation de la formation professionnelle et de réalisation de formations courtes ou qualifiantes.

### Les sites régionaux [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr) ;

Ces sites proposent des informations sur l'offre de formation régionale. Vous y trouverez également l'actualité, les opportunités d'emploi, les forums et les informations sur le marché du travail, dans votre région.

### Les organismes paritaires collecteurs agréés

Appelés également les OPCA, ils ont été créés par les employeurs et les syndicats professionnels pour collecter les sommes versées par les entreprises à destination de la formation de leurs employés. Il existe des OPCA pour chaque branche professionnelle.

### Les formations de votre région

Le site Intercarif présente les formations par région : [www.intercariforef.org/formations/reseau-carif.html](http://www.intercariforef.org/formations/reseau-carif.html)

### Le Centre Inffo

Le portail du Centre Inffo, centralise toutes les informations et les actualités sur la formation permanente. Une base de données est mise à disposition vous permettant de sélectionner des organismes et des formations. Vous trouverez des conseils sur des dispositifs comme la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), ou le Droit Individuel de Formation (DIF).

## CHAPITRE 3 : LES CONTRATS DE TRAVAIL ET LES DROITS ASSOCIES

### A. CDI, CDD ET INTERIM

#### 1. La notion de contrat de travail

Il n'existe pas de définition légale du contrat de travail. La doctrine et la jurisprudence s'accordent cependant pour définir le contrat de travail comme étant **le contrat par lequel une personne (le salarié) s'engage à travailler pour le compte d'une autre (l'employeur), sous la subordination de ce dernier et en contrepartie d'une rémunération.**

On relève donc trois éléments constitutifs permettant de caractériser le contrat de travail, à savoir :

- Une prestation de travail ;
- Une rémunération (ou salaire) ;
- Le rapport de subordination entre le salarié et l'employeur

La **subordination juridique** suppose que l'employeur dispose d'un pouvoir d'autorité envers le salarié dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail. La jurisprudence définit ainsi le lien de subordination comme « **l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.** »<sup>65</sup>

Le contrat de travail est un contrat à titre onéreux qui se caractérise par le verse-

ment d'un salaire. Cette **rémunération** peut revêtir plusieurs formes : en espèces (argent liquide, chèque, virement...) ou en nature (logement, nourriture...).

**Attention :** si le salarié peut recevoir un supplément de rémunération en raison des bénéfices, il ne peut supporter la charge financière des pertes éventuelles de son employeur.

La **prestation de travail** correspond à la contrepartie de la rémunération. Elle peut être manuelle, intellectuelle, artistique, technique mais répond toujours à deux conditions :

- Elle doit être accomplie par le salarié qui ne peut se faire remplacer de lui-même par quelqu'un d'autre ;
- Elle est accomplie pour le compte de l'employeur.

En outre, le contrat de travail est un **contrat synallagmatique**, c'est-à-dire que les deux parties (le salarié et l'employeur) s'engagent réciproquement, l'un envers l'autre. Cela implique qu'en cas d'inexécution de l'une des parties, l'autre peut en faire de même. Ainsi, si le salarié ne travaille pas, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer. De même, si l'employeur ne verse aucun salaire, le salarié n'est pas tenu de continuer à travailler.

L'existence d'un contrat de travail nécessite un **accord de volonté** entre les parties. Le consentement doit obligatoirement avoir porté sur les modalités de la tâche et de la rémunération.<sup>66</sup>

65 Chambre sociale de la Cour de cassation, 13 novembre 1996, Bulletin n°386

66 Cass. Soc. 7 janvier 1984, Bulletin civil V, p.2.

**Important** : Un employeur peut adresser à une personne une offre ferme et définitive, précisant la nature de l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. Il s'agit d'une **promesse d'embauche**. Elle peut également préciser, par exemple, le lieu de travail, la rémunération, etc. Lorsqu'une telle promesse est rompue par l'employeur, celui-ci peut être condamné à des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par le candidat. Dès lors que la promesse d'embauche est formellement acceptée par le candidat, il y a consentement mutuel ; il s'agit alors d'un contrat de travail.

Le contrat à vie, ou contrat perpétuel, est prohibé. A l'origine, il s'agissait d'interdire des pratiques assimilables au servage. Il convient de bien distinguer le contrat perpétuel du contrat à durée indéterminée (CDI) posé comme étant « la forme normale et générale de la relation de travail ». <sup>67</sup> Le CDI peut en effet être rompu à tout moment par les parties, cette faculté restant toutefois encadrée.

A côté du CDI, existent également des contrats de travail que l'on appelle contrats précaires et qui peuvent revêtir deux formes :

- Le contrat à durée déterminée (CDD) ;
- Le contrat de travail temporaire

## 2. Les spécificités du contrat de travail à durée indéterminée

### a) La forme du contrat de travail à durée indéterminée

Conformément à l'article L.1221-1 du Code du travail, le contrat de travail n'est soumis à aucune forme particulière. Ainsi,

un CDI est valable même si les deux parties n'ont pas établi d'écrit.

Qu'il doive être exécuté en France ou à l'étranger, **le contrat écrit doit être rédigé en français**. Lorsque l'emploi concerné ne peut être désigné que par un terme étranger, le contrat doit comporter une explication en français.

**Lorsque le salarié est étranger, il peut demander la traduction du contrat écrit dans sa langue**. Les deux versions du contrat, en français et dans la langue du salarié, font foi en justice. Mais en cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié peut lui être opposé. <sup>68</sup>

### b) La période d'essai

La période d'essai, qui se situe au commencement de l'exécution d'un contrat de travail, introduit incontestablement dans celui-ci un élément de précarité puisque, conformément à l'article L.1231- 1 du Code du travail, les règles légales régissant la rupture dudit contrat ne sont pas applicables durant cette période.

L'employeur ou le salarié sont, en principe, libres de rompre unilatéralement le contrat, sans condition de fond ni de forme. Chaque partie dispose en effet d'un « droit de résiliation discrétionnaire » et l'employeur n'est pas tenu de respecter la procédure prévue en matière de licenciement et n'a pas non plus à justifier d'un motif réel et sérieux. <sup>69</sup>

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail. <sup>70</sup> Le contrat de

<sup>68</sup> Article L.1221-3 du Code du travail

<sup>69</sup> Cass. Soc., 2 juin 1981 – Bull. civ. V, p. 363

<sup>70</sup> Article L.1221-23 du Code du travail

<sup>67</sup> Article L.1221-2 du Code du travail

travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
- Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
- Pour les cadres, de quatre mois.<sup>71</sup>

La période d'essai d'un CDI peut être renouvelée une fois, si la convention collective le prévoit et à condition que cette possibilité soit précisée dans le contrat de travail.

À l'issue de la période d'essai fixée par les parties, l'engagement devient définitif. La durée de la période d'essai est comptabilisée dans l'ancienneté du salarié et les règles en matière de rupture du contrat de travail s'appliquent alors.

### **3. La cessation du contrat de travail**

#### **a) La démission**

La démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. De fait, l'employeur n'est pas tenu pour responsable et n'a pas à payer les différentes indemnités prévues en cas de licenciement. Une démission ne se présume pas et doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque du salarié.<sup>72</sup>

Le salarié qui décide de démissionner doit respecter un préavis sauf en cas de départ pendant la période d'essai ou si l'employeur a commis une faute grave (dans cette hypothèse, la démission peut même être requalifiée de licenciement).

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.<sup>73</sup> Si une durée de préavis est prévue dans le contrat de travail, la disposition contractuelle ne peut s'appliquer que si la durée est plus courte que le préavis légal ou conventionnel.

#### **b) Le Licenciement**

La loi du 13 juillet 1973 a introduit un véritable droit du licenciement en exigeant d'une part, le respect d'une procédure et d'autre part, l'existence d'une cause réelle et sérieuse légitimant la rupture du contrat de travail.

Conformément à l'article L.1232-2 du Code du travail, l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'entretien préalable constitue l'étape la plus importante de la procédure. Il est cependant souvent négligé par le salarié qui considère souvent que la décision de l'employeur est définitivement arrêtée. C'est pourtant l'occasion pour le salarié de se défendre, d'exposer son point de vue et d'essayer de convaincre l'employeur de changer d'avis.

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. Tout licenciement doit être motivé, qu'il soit prononcé pour motif personnel ou pour motif économique et doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.<sup>74</sup>

Toute irrégularité de forme peut entraîner la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité.

71 Article L.1221-19 du Code du travail

72 Cass. Soc., 4 février 1981, Bull. civ. V n°102)

73 Article L.1237-1 du Code du travail,

74 Articles L.1232-1 et L.1232-6 du Code du travail

L'employeur ne peut rompre un contrat de travail à durée indéterminée sans respecter un délai de préavis. Le délai est de 2 mois si le salarié a acquis dans l'entreprise une ancienneté supérieure à 2 ans, 1 mois si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans.

#### 4. Le contrat à durée déterminée (CDD)

Conformément à l'article L.1221-2 du Code du travail, le CDD se caractérise par le fait qu'il comporte un « *terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.* »

Le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié ou d'un dirigeant d'entreprise ;
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Emplois précaires par nature (emplois saisonniers, métiers du spectacle, du sport...) et pour lesquels, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de l'emploi considéré.<sup>75</sup>

#### a) La durée du contrat

Comme leur nom l'indique, les CDD se voient imposer une durée maximale par la loi mais cette règle comporte toutefois quelques exceptions.

<sup>75</sup> Les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus sont énumérés à l'article D.1242-1 du Code du travail.

La durée maximale prévue par la loi est en principe de 18 mois, renouvellement y compris. Mais il existe des cas particuliers :

- en attendant un salarié recruté sous CDI : 9 mois ;
- pour réaliser des travaux de sécurité urgents : 9 mois ;
- contrat exécuté à l'étranger : 24 mois ;
- remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste : 24 mois ;
- commande exceptionnelle à l'exportation : durée minimale de 6 mois et maximale de 24 mois.

#### b) La cessation du contrat à durée déterminée

En principe, « le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme ».<sup>76</sup> En cas de suspension du CDD, la date d'échéance du contrat n'est pas remise en cause.

Lorsque les relations de travail ne se poursuivent pas à l'issue du contrat, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est en principe égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié et s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.<sup>77</sup>

Cette indemnité constitue un complément de salaire et doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

<sup>76</sup> Article L.1243-5 du Code du travail

<sup>77</sup> Article L.1243-8 du Code du travail

Le contrat à durée déterminée peut également faire l'objet d'une rupture anticipée. Cette rupture intervient après accord des parties, en cas de faute grave ou de force majeure.<sup>78</sup> Concernant la force majeure, il doit s'agir d'un fait imprévu et indépendant de la volonté des parties qui empêche de façon absolue de poursuivre l'exécution du contrat (décès du salarié, réquisition de l'entreprise...). Hormis ces cas bien délimités par les textes et la jurisprudence, la rupture anticipée ne peut être envisagée. En cas de rupture anticipée non fondée, la victime pourra exiger que lui soient versés des dommages-intérêts.

### c) Le renouvellement du contrat à durée déterminée

À l'arrivée du terme du contrat, une poursuite des relations contractuelles peut être envisagée soit qu'il s'agisse d'un renouvellement du contrat, soit que celui-ci se voit transformé en CDI.

#### Le renouvellement du contrat

Le contrat à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une seule fois pour une durée qui, ajoutée à celle du contrat initial, n'excède pas la durée maximale imposée par la loi (voir ci-dessus). Lorsque le contrat ne fixe pas de terme précis, aucun renouvellement n'est possible. Les conditions du renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.<sup>79</sup>

#### La transformation en CDI

Hors les cas de renouvellement, si la relation de travail se poursuit après échéance du terme fixé dans le contrat initial, ce dernier se transforme alors en contrat à durée indéterminée. Le salarié conserve

l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du CDD et la durée dudit contrat de travail est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.<sup>80</sup>

Cependant, lorsque le CDD a été conclu pour remplacer un salarié absent ou s'il s'agit d'un contrat pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au CDI (exemple des emplois saisonniers), rien ne s'oppose à la conclusion de contrats successifs à durée déterminée.

## 5. Le contrat de travail temporaire

Le travail temporaire se caractérise par une relation tripartite qui fait intervenir :

- Le salarié intérimaire ;
- L'entreprise de travail temporaire qui est l'employeur de ce salarié ;
- L'entreprise utilisatrice auprès de laquelle le salarié est mis à disposition.

Quel que soit son motif, le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.<sup>81</sup> Il ne peut donc être fait appel à du personnel temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Cette tâche porte le nom de « mission ».

La relation tripartite susmentionnée donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition, liant l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, et d'un contrat de travail entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire.

<sup>78</sup> Article L.1243-1 du Code du travail

<sup>79</sup> Article L.1243-13 du Code du travail

<sup>80</sup> Article L.1243-11 du Code du travail

<sup>81</sup> Article L.1251-5 du Code du travail

## a) La teneur du contrat de travail

Le contrat de travail d'un salarié temporaire doit être établi par écrit et adressé à ce dernier dans un délai maximum de deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Le contrat doit obligatoirement comporter :

- La reproduction des clauses du contrat de mise à disposition ;
- La qualification du salarié ;
- Les modalités de la rémunération et de l'indemnité de précarité ;
- La période d'essai éventuelle ;
- Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entreprise de travail temporaire, si la mission est effectuée hors du territoire métropolitain ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise ;
- L'indication du fait que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

## b) La durée de la mission

En principe, la mission doit comporter un terme précis fixé lors de la conclusion du contrat de mise à disposition.

Toutefois, le contrat de travail temporaire peut ne pas comporter de terme précis dans les cinq cas suivants<sup>82</sup> :

- Remplacement d'un salarié absent ;
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI ;
- Emplois saisonniers ;

- Remplacement d'un dirigeant d'entreprise ou d'exploitation agricole absent.

Les contrats comportant un terme précis sont généralement assortis d'une durée maximale, celle-ci étant en principe fixée à 18 mois (renouvellement y compris).

Cette durée maximale peut toutefois être réduite à 9 mois dans les cas suivants :

- Attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI ;
- Réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle peut au contraire être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- Mission exécutée à l'étranger ;
- Départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste du travail ;
- Commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement ;
- Contrat conclu par une entreprise de travail temporaire ayant pour objet exclusif l'insertion de personnes en difficulté.

Certains contrats ne comportent pas nécessairement un terme précis lorsque la mission porte sur :

- Le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Un emploi saisonnier ;
- Un emploi où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

82 Article L.1251-11 du Code du travail



## c) Le renouvellement du contrat de travail temporaire

Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale telle que mentionnée ci-dessus.<sup>83</sup>

Si les conditions du renouvellement n'ont pas été prévues au départ, elles doivent faire l'objet d'un avenant soumis à l'accord du salarié avant le terme initialement fixé.

## d) La rupture avant terme

Si le contrat de mission est rompu par l'entreprise de travail temporaire avant l'arrivée du terme prévu, cette entreprise a l'obligation de proposer au salarié un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables, sauf si la rupture est due à une faute grave du salarié ou à un cas de force majeure. A cet égard, la rupture du contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ne constitue pas un cas de force majeure.

Si le nouveau contrat a une durée inférieure à celle qui restait à courir au titre du contrat précédent, l'entreprise intérimaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme prévu, y compris l'indemnité de fin de mission.

La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

- De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.<sup>84</sup>

## e) Indemnité de fin de mission

A l'issue de chaque mission accomplie auprès d'une entreprise utilisatrice, le salarié temporaire a droit, de la part de l'entreprise de travail temporaire, à une indemnité de fin de mission.<sup>85</sup>

Toutefois, l'indemnité de fin de mission n'est pas due si le contrat est rompu :

- A l'initiative du salarié ;
- Pour faute grave du salarié ;
- En cas de force majeure.

Elle n'est pas versée non plus :

- En cas de mission correspondant à un emploi saisonnier ;
- Dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- Lorsqu'à l'issue de la mission, le salarié conclut immédiatement avec l'entreprise utilisatrice un contrat de travail à durée indéterminée.

<sup>84</sup> Article L.1251-28 du Code du travail

<sup>85</sup> Articles L.1251-20 et L.1251-32 du Code du travail

<sup>83</sup> Article L.1251-35 du Code du travail

## B. LES CONTRATS AIDES

Institué par la loi du 1er décembre 2008,<sup>86</sup> le **contrat unique d'insertion se décline en deux versions : le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)** (qui remplace pour le secteur marchand, les contrats initiatives emploi), et le **contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)**, (qui remplace pour le secteur non marchand, les contrats d'accompagnement dans l'emploi). Les contrats d'avenir, et les contrats d'insertion RMA disparaissent.

### 1. Le contrat unique d'insertion

Le contrat unique d'insertion est un contrat de droit privé, qui a pour objet de **faciliter l'insertion professionnelle** des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Pour pouvoir bénéficier du CUI, les personnes doivent s'adresser au référent chargé de les accompagner dans leur insertion professionnelle (Ex. référent Pôle emploi, mission locale, maison départementale des personnes handicapées...). Les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ATA, ASS, AHH) et les jeunes accompagnés par une mission locale et engagés dans un contrat d'insertion à la vie sociale (CIVIS) sont prioritaires. Aucune condition d'âge n'est requise.

Le contrat unique d'insertion donne lieu à une convention conclue entre l'employeur, le salarié et, selon les cas, le Pôle emploi ou le président du Conseil général.

<sup>86</sup> Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008, entrée en vigueur le 1er janvier 2010, et complétée par le décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009

### La convention préalable entre le département et l'Etat :

Le département signe au préalable une convention annuelle d'objectifs et de moyens. Cette convention fixe :

- Le nombre prévisionnel de conventions individuelles conclues au titre du recrutement dans le cadre d'un CUI, et de bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) financé par le département ;
- Les modalités de financement des conventions individuelles et les taux d'aide applicables, selon que le département prend en charge une partie ou la totalité du financement de l'aide. Dans ce dernier cas, c'est le Conseil général qui en fixe le taux dans la limite des plafonds indiqués ;
- Les actions d'accompagnement et les autres actions ayant pour objet de favoriser l'insertion durable des salariés embauchés.

L'aide est versée par l'agence de services et de paiements (ASP)<sup>87</sup>, et est calculée en fonction du pourcentage du Smic par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail. **L'aide ne peut excéder 95% du SMIC brut pour les recrutements en CUI-CAE (sauf dans les Ateliers et Chantiers d'insertion ou ce montant est porté à 105%), et 47% du SMIC pour les recrutements en CUI-CIE<sup>88</sup>.**

<sup>87</sup> L'Agence de services et de paiements, est autorisée à mettre en œuvre un traitement automatisé des données personnelles contenues dans les conventions. Elle assure également un suivi financier et statistique des conventions individuelles et délivrent les imprimés conformes au modèle de la convention individuelle.

<sup>88</sup> Lorsque le département participe au financement de l'aide, les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L.5134-19-1, peuvent être majorés, en fonction des critères énoncés aux 1°, 2° et 4° des articles L5134-30 et L3134-72. Lorsque l'aide est en totalité à la charge du département, le conseil général en fixe le taux sur la base des critères

A l'occasion de chaque renouvellement de la convention annuelle d'objectifs et de moyens, l'Etat et le département procèdent au réexamen de leur participation financière au financement du contrat unique d'insertion, en tenant compte des résultats constatés en matière d'insertion durable des salariés embauchés dans ce cadre ainsi que des contraintes économiques qui pèsent sur certains territoires.

## Convention individuelle :

Le CUI est constitué d'un **contrat de travail** (CAE ou CIE) conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle et d'une **convention individuelle conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et les pouvoirs publics**.

Tout organisme participant au service public de l'emploi, ou dans le cadre de leurs missions d'insertion, les entreprises de travail temporaire et les agences de placement privé peuvent également être signataires de la convention individuelle pour le compte de l'Etat.

Ces organismes engagent donc l'Etat et statuent également au nom de ce dernier en cas de recours gracieux contre leurs décisions ou les conventions qu'ils ont conclues. Les recours hiérarchiques sont portés devant le préfet de région ou bien le président du Conseil général, lorsque la convention individuelle concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département.

Le président du Conseil général peut néanmoins déléguer tout ou partie de la conclusion ou de la mise en œuvre de la convention individuelle au Pôle emploi ou tout organisme qu'il désigne à cet effet.

---

mentionnés aux articles L. 5134-30 et L. 5134-72, dans la limite du plafond prévu aux articles L. 5134-30-1 et L. 5134-72-1.

La convention individuelle contient les informations relatives :

- à l'identité du bénéficiaire et à sa situation au regard de l'emploi, des allocations dont il bénéficie et de sa qualification ;
- à l'identité et aux caractéristiques de l'employeur ;
- à la nature, aux caractéristiques et au contenu du contrat de travail conclu avec le salarié ;
- aux modalités de mise en œuvre de la convention individuelle.

La convention individuelle peut être modifiée avant son terme avec l'accord des trois parties.

## Les dispositions applicables au titre de l'accompagnement du salarié :

Le CUI dans sa déclinaison en CUI-CAE ou CUI-CIE, comporte des dispositions en matière d'accompagnement et de suivi, destinées à favoriser l'insertion durable dans l'emploi des bénéficiaires, en contrepartie du soutien financier dont bénéficie l'employeur :

### Désignation d'un référent :

L'autorité signataire de la convention individuelle désigne en son sein, ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire, un **référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié**.

Si le salarié est bénéficiaire du RSA, le référent peut être le même que celui désigné dans le cadre du dispositif RSA.

### **Désignation d'un tuteur :**

Dès la conclusion de la convention individuelle, **l'employeur désigne un tuteur** parmi les salariés qualifiés et volontaire pour assumer cette fonction, justifiant d'au moins deux ans d'expérience professionnelle. Exceptionnellement sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en CUI-CAE ou CUI-CIE.

Il a notamment pour mission de participer à l'accueil, l'aide, l'information du salarié ainsi qu'à la transmission de savoirs professionnels.

### **Attestation d'expérience professionnelle :**

L'attestation est établie par l'employeur avec la participation du salarié, et est remise au salarié à sa demande ou, au plus tard, un mois avant la fin du CUI-CAE ou du CUI-CIE.

### **Bilan des actions réalisées avant prolongation de la convention :**

La prolongation de la convention éventuelle et s'il est à durée déterminée, du contrat de travail conclu en application de celle-ci, est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées en cours du contrat en matière d'accompagnement et de formation (actions d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences et de formation qualifiante), ou, pour le CUI-CAE, de la réalisation d'une période d'immersion.

L'employeur devra également joindre à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation, qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

## **LES DISPOSITIONS APPLICABLES EN CAS DE SUSPENSION OU DE RUPTURE DU CONTRAT**

### **Rupture du contrat à l'initiative de l'employeur :**

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et avant la fin de la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit. L'employeur reverse alors à l'Agence de service de paiement (ASP) ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné, les sommes perçues au titre de la convention individuelle.

Toutefois, l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondants au nombre de jours travaillés par le salarié dont le CUI-CAE ou le CUI-CIE est un contrat à durée déterminée dans les cas suivants : licenciement pour faute grave du salarié, licenciement pour force majeure, licenciement pour inaptitude médicalement constatée, licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, rupture du contrat en période d'essai, rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L.1237-11 du code de travail.

Il en ira de même s'il s'agit : d'une rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties, d'une rupture anticipée pour faute grave, d'une rupture anticipée pour force majeure ou encore d'une rupture anticipée intervenant au cours de la période d'essai.

**Suspension du contrat à la demande du salarié :**

Le CUI sous sa forme CUI-CAE, CUI-CIE, peut être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- en accord avec son employeur d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par le Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas de recrutement à l'issue de l'évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

**Rupture anticipée à l'initiative du salarié :**

Le CUI, décliné en CUI-CAE ou en CUI-CIE, peut être conclu sous la forme d'un contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce cas, par dérogation au droit

commun, il pourra être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture aura pour objet de lui permettre d'être embauché en contrat à durée déterminée d'au moins six mois, en CDI ou de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

**2. Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand****3. Le contrat unique d'insertion - d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand.**









**TEXTES DE REFERENCE :**

- Article L.5134-19-4 ( Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 21)
- Code du travail - art. L5134-19-1
- Code du travail - art. L5134-30 (V)
- Code du travail - art. L5134-72

**SITES INTERNET :**

- www.pole-emploi.fr
- www.travail-emploi-sante.gouv.fr
- www.emploi.gouv.fr

## 4. Le contrat à durée déterminée d'insertion : (CDDI)

### Qu'est ce que c'est ?

Entré en vigueur au 1er juin 2009, le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) est un contrat de travail ouvert aux personnes sans emploi recrutées dans les entreprises d'insertion, les associations d'insertion ou les ateliers et chantiers d'insertion et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Ces contrats peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur.

### Les caractéristiques du CDDI

Le CDDI est un **contrat à durée déterminée de droit privé** conclu dans le cadre de la politique de l'emploi<sup>89</sup>.

<sup>89</sup> Article L.1242-3 du Code du travail : « Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi »

**L'indemnité de fin de contrat n'est pas due**<sup>90</sup> et aucun délai de carence n'est imposé entre deux CDDI<sup>91</sup>.

Les personnes recrutées sont des salariés, disposant de tous les droits attachés à ce statut (congrés payés, rémunération au moins égale au Smic, etc.).

### La durée

Le CDDI déroge au droit commun en matière de renouvellement du contrat à durée déterminée<sup>92</sup> et de la durée du contrat<sup>93</sup>. En effet, il est signé pour une **durée minimale de 4 mois renouvelables dans la limite d'une durée totale de 24 mois**.

La durée de travail du salarié ne peut être inférieure à 20 heures par semaine. Elle peut cependant varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser 35 heures. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse<sup>94</sup>.

Le contrat peut toutefois être renouvelé au-delà de 24 mois :

- pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat (la durée de ce renouvellement ne pouvant excéder le terme de l'action concernée) ;
- Lorsque les salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés, rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi (la prolongation étant

<sup>90</sup> Article L1243-10 du Code du travail

<sup>91</sup> Article L1244-4 du Code du travail

<sup>92</sup> Article L1243-13 du Code du travail

<sup>93</sup> Article L1242-8 du Code du travail

<sup>94</sup> Dans les conditions de l'article L. 351-2 du Code de la sécurité sociale.

accordée par Pôle emploi, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat).

### La suspension du contrat

Le CDDI peut être suspendu à la demande du salarié afin de lui permettre :

- d'accomplir une période d'essai liée à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.
- en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par le Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas de recrutement à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Les salariés peuvent bénéficier durant leur contrat d'**une période d'immersion** chez un autre employeur.

En effet, la convention conclue entre l'État et l'entreprise d'insertion peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant ad hoc, la possibilité pour l'entreprise d'insertion signataire de mettre en place des périodes d'immersion pour ses salariés recrutés dans le cadre du CDDI. Cette période d'immersion permet au bénéficiaire d'un CDD d'insertion de pas-

ser du temps chez un autre employeur, dans le but de développer son expérience et ses compétences.

**Le contrat de travail ne peut être suspendu pendant la période d'immersion**, et sa rémunération ne peut en aucun cas être modifiée. Le salarié peut effectuer plusieurs périodes d'immersion chez le même employeur.

Effectuer une période d'immersion ne peut être obligatoire. Par conséquent, un salarié, ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé de faire une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin. Cette mention doit obligatoirement figurer dans l'avenant au contrat de travail conclu à l'occasion de cette période d'immersion.

**La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois.** La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CDDI, ne peut représenter plus de 25% de la durée totale du contrat.

L'employeur transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP) un document<sup>95</sup>, signalant chaque période d'immersion mise en œuvre et comportant les indications nécessaires au suivi statistique.

### Condition d'agrément des salariés :

Les aides de l'Etat (exonérations des cotisations sociales et aides financières) sont subordonnées à l'**exigence d'un agrément préalable** des salariés ouvrant droit à l'aide, délivré par le Pôle emploi.

Peut bénéficier de l'agrément toute personne dont le recrutement par une entreprise d'insertion apparaît, compte tenu

95 Les imprimés de ce modèle sont délivrés par l'Agence de services et de paiement, arrêté du 3 juin 2009 cité en référence (CERFA n° 13912\*01).

de ses difficultés sociales et professionnelles, nécessaire pour permettre son accès ultérieur au marché du travail.

L'agrément est donné par le Pôle emploi au vu de la proposition d'emploi faite par l'entreprise d'insertion ayant conclu une convention avec l'Etat. Il intervient après un diagnostic individuel portant sur la situation sociale et professionnelle du bénéficiaire.

Une fois l'agrément délivré, le contrat de travail avec la personne en insertion doit être conclu dans le mois qui suit cette délivrance. Pendant, la durée de l'agrément, l'intéressé doit pouvoir bénéficier d'un suivi et d'un accompagnement en vue d'améliorer le retour à l'emploi.

### Règles complémentaires :

L'agrément peut permettre, par la suite, dans la limite des 24 mois suivant sa délivrance, le recrutement de la personne en insertion par une autre entreprise conventionnée. La demande de la nouvelle embauche doit être transmise par cette entreprise au Pôle emploi avant qu'elle n'ait lieu, accompagné de l'agrément. A défaut de la réponse dans un délai de 5 jours ouvrés après la réception de cette demande, l'accord du Pôle emploi est réputé acquis.

Le Pôle emploi peut conclure avec les entreprises d'insertion des conventions de coopération réglant leurs relations et engagements mutuels.

#### TEXTES DE REFERENCE :

- Code du travail, Article 5132-5 (EI)
- Code du travail, Article L5132-11-1 (AI)
- Code du travail, Article L5132-15-1 (ACI), créée par la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 (article 18)

- Arrêté du 10 juin 2005 fixant le montant de l'aide au poste ... et ses modalités de paiement (JO du 11 juin).

- Ordonnance n° 2009-325 du 25 mars 2009 (JO du 27) et décret n° 2009-340 du 27 mars 2009 (JO du 29) (création de l'Agence de services et de paiement).

#### SITES INTERNET :

- [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)
- [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

## 5. Le contrat à durée déterminée d'usage

Un contrat à durée déterminée d'usage peut être conclu pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, **il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois**<sup>96</sup>.

Le CDD d'usage présente trois particularités :

- il n'est soumis à **aucune durée maximale** ;
- il n'y a **aucun délai de carence** à respecter entre deux CDD d'usage. Il est donc tout à fait possible de conclure plusieurs CDD d'usage successifs ;
- **aucune indemnité de fin de contrat** n'est due au terme du CDD d'usage.

96 Article L.1242-2 du Code du travail

Ce contrat de travail à durée déterminée doit être écrit. A défaut, il sera présumé conclu pour une durée indéterminée<sup>97</sup>.

En outre, l'article D. 1242-1 du Code du travail énumère les 20 secteurs d'activité dans lesquels le recours aux CDD d'usage est autorisé :

- Les exploitations forestières ;
- La réparation navale ;
- Le déménagement ;
- L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- Le sport professionnel
- Les spectacles ;
- L'action culturelle ;
- L'audiovisuel ;
- L'information ;
- La production cinématographique ;
- L'enseignement ;
- Les activités d'enquête et de sondage ;
- L'édition phonographique ;
- Les centres de loisirs et de vacances ;
- L'entreposage et le stockage de la viande ;
- Le sport professionnel ;
- Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;
- Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L.7232-6.
- La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement

administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;

- Les activités foraines.

La jurisprudence a toutefois précisé que des contrats successifs pouvaient être conclus avec le même salarié à condition que cela soit justifié par des raisons objectives, qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.

Son utilisation fait aujourd'hui courir aux entreprises le risque d'une requalification en CDI et d'encourir une sanction pénale pour recours abusif aux CDD d'usage, punie d'une amende de **3 750 euros à 7 500 euros et de 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive**.

---

## C. LES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

---

La formation en alternance est fondée sur **l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique** dispensés en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. L'employeur s'engage à fournir un emploi au salarié et organiser sa formation.

Les contrats de formation en alternance sont au nombre de deux : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**. Chacun de ces contrats est destiné à un public déterminé avec un objectif précis.

---

97 Article L. 1242-12 alinéa 1er du Code du travail

## 1. Le contrat d'apprentissage

### L'apprentissage qu'est ce que c'est ?

L'apprentissage a pour but de donner à des **jeunes âgé de 16 à 25 ans**<sup>98</sup> ayant satisfait à l'obligation scolaire une **formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle** sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou dans des sections d'apprentissage ouvertes dans les établissements publics ou privés et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

### La durée :

La **durée du contrat d'apprentissage** est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat<sup>99</sup>. Elle varie **de 1 à 3 ans** en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

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.

### Public visé

Tout jeune âgé de **16 à moins de 25 ans**, ayant satisfait à l'obligation scolaire et souhaitant obtenir une qualification professionnelle reconnue, peut entrer en apprentissage. Des dérogations à cette

limite d'âge sont possibles dans certaines situations :

- Certains peuvent ainsi entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme visé...);
- Avant 16 ans, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (en fin de 3ème), peuvent entrer en apprentissage. Il s'agit de la « formation d'apprenti junior<sup>100</sup> » ;
- Les élèves ayant atteint l'âge de 14 ans peuvent être admis, sur leur demande et celle de leurs représentants légaux, à suivre cette formation alternée. Dans une première phase, la formation prend la forme d'un parcours d'initiation aux métiers effectué, sous un statut scolaire dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis. A l'issue de cette période, le jeune signe un contrat d'apprentissage.

**L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger** autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée<sup>101</sup>.

### Statut de l'apprenti dans l'entreprise

L'apprenti est lié à l'employeur par un **contrat de travail**, il est donc soumis aux dispositions légales et conventionnelles qui s'appliquent au personnel de l'entreprise ainsi qu'à des dispositions spécifiques, notamment en matière de formation et de rémunération. Ainsi, l'apprenti

98 À partir de 15 ans pour ceux qui dès cet âge, sont sortis du premier cycle de l'enseignement secondaire

99 Article L.6222-7 du Code du travail

100 Créée par la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 (JO 02 avril) pour l'égalité des chances (Code de l'éducation, article L.337-3) complétée par le Décret n°2006-764 du 30 juin 2006, JO 1er juillet, (Code de l'éducation, article D.337-161 à D.337-171).

101 Article L. 5221-5 du Code du travail

bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, dans la mesure où, elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

A ce titre, sous réserve de particularités mentionnées ci-dessous, **il a les mêmes droits et les mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise**. Il bénéficie de la législation du travail et de dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise : participation aux élections des représentants du personnel, prise en compte de l'ancienneté (incluant la durée de l'apprentissage), rémunérations des absences pour maladies dans les mêmes conditions que pour les autres salariés, droit aux congés payés légaux ou conventionnels, droit aux congés pour événements familiaux, il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles etc....

Cependant, bien que faisant partie de la collectivité des salariés, les apprentis ne sont pas pris en charge dans le calcul de l'effectif de l'entreprise. Il n'en est autrement qu'en ce qui concerne la tarification des risques d'accidents du travail<sup>102</sup>.

## **La rémunération**

La **rémunération, calculée en pourcentage du SMIC (entre 25 % et 78 %)**, varie selon l'âge du jeune en apprentissage et sa progression dans le ou les cycles de formation (voir tableau ci-après).

Les avantages en nature (nourriture et logement) peuvent être déduits de ce minimum.

L'employeur qui paierait un salaire inférieur au minimum applicable serait passible des amendes de 5ème classe : amende de 1500 euros au plus, appliquée autant de

fois qu'il y'a d'apprentis rémunérés, dans des conditions illégales<sup>103</sup>.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 à moins de 21 ans	21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%
2ème année	37%	49%	61%
3ème année	53%	65%	78%

## **L'organisation de 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 **maitre d'apprentissage**, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

## **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 1000 euros par an ;
- Un **crédit d'impôt** de 1600 euros porté à 2200 euros dans certains cas.

102 Article L. 1111-3 du Code du travail

103 Article R.6226-4 du Code du travail

## Des avantages pour les apprentis :

- Obtenir un **diplôme** tout en étant **rémunéré** ;
- Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires ;
- Etre accompagné par un **maitre d'apprentissage** qui facilite l'insertion dans l'entreprise ;
- Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales (salaire net est égal à 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.

## Procédure

Dans les **5 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. Elle s'adresse ensuite à l'Unité territoriale de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), qui dispose également de **15 jours** pour valider l'enregistrement. Pour les employeurs publics du secteur non industriel et commercial, l'enregistrement est réalisé par l'Unité territoriale.

## Trouver son contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui nécessite une recherche

d'emploi intensive, ciblée, méthodique respectant plusieurs étapes ; le recueil d'informations, l'orientation, la recherche d'employeur, la recherche d'un centre de formation.

### 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 des aspirations
- En fonction des aptitudes
- En fonction du marché du travail
- Les démarches

### TROUVER UN EMPLOYEUR

- Organiser sa campagne
- Consulter les offres d'emploi
- Rédiger un CV, une lettre de motivation
- Préparer les entretiens
- Contacter des entreprises.

## Etre accompagné dans sa démarche :

Les agences **Pôle emploi** et les **missions locales** pour l'emploi des jeunes sont à consulter en priorité. Car, 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, accompagnement individualisé... Les chambres consulaires 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 généraux ;
- Centres d'informations et de documentation pour la jeunesse (CIDJ) ;
- Cités des métiers ;
- Centres de formation d'apprentis ;
- Divers salons (alternance - l'étudiant - la formation professionnelle...).

## **La rupture du contrat d'apprentissage**

En début de contrat, une **période d'essai de 2 mois** peut permettre à l'apprenti ainsi qu'à l'employeur d'interrompre le contrat sans devoir motiver cette rupture.

Il peut être rompu par :

- accord des parties ;
- faute grave ;
- manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti aux obligations prévues au contrat ;
- inaptitude physique

Un nouveau contrat peut être conclu avec un nouvel employeur pour achever votre formation et une période d'essai peut être appliquée à ce contrat. D'autre part, si la rupture n'est pas à l'initiative de l'apprenti, la loi permet de percevoir une rémunération de stage le temps de retrouver un nouvel employeur, dans le cadre du régime public des stagiaires (RSP) et ce, jusqu'à 3 mois maximum. La formation doit être agréée par l'État ou la Région.

### **TEXTES DE REFERENCE :**

- Articles du Code du travail : L. 6221-1 à L. 6225-8 et D. 6222-1 à R. 6226-10.
- Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 (JO 02 avril) pour l'égalité des chances
- Décret n°2006-764 du 30 juin 2006

### **SITES INTERNET :**

[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)  
[www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)  
[www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr)

## **2. Le contrat de professionnalisation**

### **Qu'est ce que c'est ?**

Le contrat de professionnalisation a remplacé les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation depuis le 1er octobre 2004.

Le contrat de professionnalisation est un **contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié**, qui a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'**acquérir une qualification** et de **favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle**.

### **Le public visé :**

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- Les **jeunes âgés de 16 à 25 ans** révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- Les **demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus**, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi. Il est toutefois admis, que les personnes sortant d'un contrat aidé



puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

- Les **bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)** ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un **contrat unique d'insertion**.

**L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger** autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée<sup>104</sup>.

## Statut des bénéficiaires :

**Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière.** À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables, dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. Cependant les titulaires de ce contrat ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif salarié de l'entreprise pour l'application à celle-ci des lois et règlements qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salarié :

- Jusqu'au terme du contrat lorsque celle-ci est à durée déterminée ;
- Jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

De même ces salariés ne sont pas pris en compte dans les effectifs des salariés bénéficiaires des congés individuels de formation ou des périodes de professionnalisation. Ils n'entrent pas non plus dans le décompte des effectifs pour le calcul de la participation financière des

employeurs de la formation professionnelle<sup>105</sup>. Il sont cependant pris en compte en ce qui concerne la tarification des risques d'accidents du travail<sup>106</sup>.

Les mineurs titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être autorisés à utiliser au cours de la formation professionnelle, les équipements dont l'usage est en principe, interdit aux jeunes travailleurs, cela dans des conditions fixées par décret<sup>107</sup>.

Les clauses prévoyant le remboursement des frais de formation en cas de rupture de son contrat par le salarié, sont interdites et frappées de nullité<sup>108</sup>.

## La durée

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise. La **durée quotidienne maximale de travail de 10 heures**, fixée par le Code du travail, doit être respectée, de même que le repos hebdomadaire.

Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment :

- L'interdiction de travail de nuit sauf dérogation ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, sauf dérogations.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

**L'action de professionnalisation** comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa **durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois**.

105 Article L. 6325-4 du Code du travail

106 Article L. 1111-3 du Code du travail

107 Article L. 6325-6-1 du Code du travail

108 Article L. 6325-15 du Code du travail

104 Article L. 5221-5 du Code du travail

Cette durée peut être allongée :

- jusqu'à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé ;
- jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues, l'exige.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat à durée indéterminée, les règles de durée maximale mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat.

Les **actions d'évaluation et d'accompagnement** ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une **durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.**

### La rémunération

#### Jeunes de 16 à 25 ans révolus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée), un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

**Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 70 % du Smic pour**

**les bénéficiaires de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.**

#### Salariés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), **une rémunération qui ne peut être inférieure, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés, ni à 100 % du SMIC.**

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les **avantages en nature** dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire, dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

	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 conventionnelle ordinaire	Au moins le Smic ou 85% de la rémunération conventionnelle ordinaire.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

## Qui peut recruter un salarié en contrat de professionnalisation ?

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, peuvent conclure des contrats de professionnalisation. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime<sup>109</sup>, peuvent conclure des contrats de professionnalisation, ainsi que les entreprises de travail temporaire qui peuvent recruter des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

109 Les conditions particulières d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime sont fixées par le décret n° 2005-146 du 16 février 2005 (JO du 19).

## Les obligations respectives des parties :

L'employeur s'engage à **assurer au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif** pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De son côté, **le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.**

Dans les deux mois qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, en cas de modification d'un élément du contrat, l'employeur et le salarié doivent conclure un avenant au contrat de professionnalisation, dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé qui finance la formation (OPCA) puis déposé par ce dernier auprès de la DIRECCTE.

## Les missions du tuteur

**L'employeur a la possibilité de désigner un tuteur mais cela ne constitue pas une obligation.**<sup>110</sup>

S'il désigne un tuteur, celui-ci doit être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie, doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans

110 Les accords de branche peuvent toutefois inclure l'accompagnement par un tuteur dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.

dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'**accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat** ou de la période de professionnalisation. Il doit également veiller au respect de son emploi du temps. Il **assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation** chargé de mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Quant à l'employeur, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires des dits contrats ou de périodes de professionnalisation.

### Quels sont les avantages pour l'employeur ?

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'une **exonération de certaines cotisations patronales**.<sup>111</sup>

111 Le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération visée ci-dessous et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus, l'embauche ouvre droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales : assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès et d'allocations familiales.

Cette exonération peut être cumulée avec l'aide exceptionnelle prévue au profit des employeurs qui recrutent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. Les recrutements en contrat de professionnalisation effectués par les groupements d'employeurs, ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le bénéficiaire de cette exonération est cumulable avec la réduction générale de cotisations : réduction dite « Fillon ».

### Absence de prise en compte dans les effectifs :

Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique :

- jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée,
- jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée.

## Trouver son contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui nécessite une recherche d'emploi intensive, ciblée, méthodique respectant plusieurs étapes ; le recueil d'informations, l'orientation, la recherche d'employeur, la recherche d'un centre de formation.

### 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 des aspirations
- En fonction des aptitudes
- En fonction du marché du travail
- Les démarches

### TROUVER UN EMPLOYEUR

- Organiser sa campagne
- Consulter les offres d'emploi
- Rédiger un CV, une lettre de motivation
- Préparer les entretiens
- Contacter des entreprises.

## Etre 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, accompagnement individualisé...

Peuvent également apporter une aide :

- CARIF (centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation) ;
- Chambres de commerce et d'industrie - chambres de métiers de l'artisanat ;
- Centres d'informations et de documentation pour la jeunesse (CIDJ) ;
- Organismes de formation ;
- OPCA (organismes collecteurs et financeurs de la formation en contrat de professionnalisation) ;
- Divers salons (alternance - l'étudiant - la formation professionnelle...).

## Les dispositions légales concernant la conclusion et la rupture du contrat de travail

Le contrat de professionnalisation est un **contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée** avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être **établi par écrit**. A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

**Il peut être à temps partiel**, dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de professionnalisation a pour durée celle de l'action de professionnalisation envisagée. **Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois** si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation. »

Lorsque le contrat de professionnalisation à durée déterminée arrive à échéance, **aucune indemnité de fin de contrat n'est due.**

Si le contrat à durée déterminée (ou l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), est rompu avant son terme, l'employeur doit en informer, dans les 30 jours qui suivent cette rupture :

- la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé ;
- l'URSSAF.

### Le financement de la formation

Les actions de formation sont financées par les **organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** au titre des contrats et périodes de professionnalisation : le financement s'effectue sur la base des forfaits horaires fixés par accord conventionnel ou à défaut d'un tel accord sur la base de 9,15 euros de l'heure. Les forfaits comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et

conventionnelles ainsi que les frais de transport, etc<sup>112</sup>.

Les OPCA peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat<sup>113</sup> et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Par ailleurs, un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 3 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture.

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

---

112 Sur les modalités de cette prise en charge des dépenses de formation, on peut se reporter aux précisions figurant dans la Circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet 2007.

113 Définis aux articles L. 1233-3 (licenciement économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur)

**TEXTES DE REFERENCE :**

- Article L. 335-6 du Code de l'éducation
- Article L.1242-2 du Code du travail
- Article L. 6314-1 du Code du travail
- Article L. 6325-1 et suivants du Code du travail
- Articles L.1233-3 (licenciement économique) et L.1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) du Code du travail
- Articles D. 6325-11 et suivants du Code du travail
- Circulaire DGEFP n°2007/21 du 23 juillet 2007

**LE STAGE****PRINCIPE**

Il n'est possible d'effectuer un stage en entreprise que s'il est **intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire**<sup>114</sup>.

En effet, les stages en entreprise, effectués à titre obligatoire ou optionnel, sont ouverts aux personnes inscrites dans un établissement d'enseignement supérieur. Ils sont autorisés si les conditions suivantes sont respectées :

- leur **finalité** et leurs **modalités** sont **définies dans l'organisation de la formation** ;
- ils font l'objet d'une **restitution** de la part de l'étudiant donnant lieu à une évaluation de la part de l'établissement.

**Certaines formations** sont considérées comme intégrées au cursus et **permettent d'effectuer des stages** en entreprises, dès lors que ces deux conditions sont respectées :

- les formations permettant une **réorientation** et proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement,
- les **formations complémentaires** destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle et validées en tant que telles par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant,
- les périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement dans lequel il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation (dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'entreprise concluent un contrat pédagogique).

Il n'est pas possible d'effectuer un stage dans les cas suivants :

- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent,
- remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement,
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- occuper un emploi saisonnier.

114 Ce dispositif ne s'applique pas aux stagiaires de la formation professionnelle tout au long de la vie, ni aux mineurs de moins de 16 ans en stage ou en séquences d'observation en entreprise.

## CONVENTION DE STAGE

Une **convention de stage** doit être réalisée en concertation, **entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise concernée**. Elle doit être **signée par le stagiaire, le représentant de l'entreprise et le représentant de l'établissement d'enseignement** dans lequel est inscrit le stagiaire.

La convention doit préciser les éléments suivants :

- définition des **activités confiées au stagiaire** en fonction des objectifs de formation,
- **dates de début et de fin du stage**,
- **durée hebdomadaire maximale de présence** du stagiaire dans l'entreprise (sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée),
- **montant de la gratification** versée au stagiaire et modalités de son versement,
- **liste des avantages offerts**, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage,
- **régime de protection sociale** dont bénéficie le stagiaire (y compris la protection en cas d'accident du travail et, si nécessaire, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile),
- conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent **l'encadrement** du stagiaire,

- conditions de délivrance d'une **attestation de stage** et, le cas échéant, modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé,
- **modalités de suspension et de résiliation du stage**,
- conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement,
- clauses du **règlement intérieur** de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

## DUREE

La durée du ou des stages effectués par le stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder **6 mois par année d'enseignement**, sauf dans les cas suivants :

- s'il interrompt momentanément sa formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation,
- en cas de stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

## REMUNERATION

Lorsque la durée du stage ou des stages, est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois (consécutifs ou non), le stagiaire bénéficie d'une **gratification**<sup>115</sup>.

115 Les étudiants effectuant un stage dans la fonction publique d'État peuvent également bénéficier d'une gratification.



En principe, **la gratification s'élève à 417,09 euros pour un stage de 35 heures hebdomadaires**. La rémunération est due à compter du 1er jour de stage et versée mensuellement. En cas de suspension ou de résiliation, le montant du au stagiaire est fixé au prorata en fonction de la durée de stage effectuée.

**Dans la limite de 417,09 euros par mois, la gratification est exonérée de cotisations sociales.**

### RECRUTEMENT À L'ISSUE DU STAGE

À l'issue de son stage, le stagiaire peut être recruté par l'entreprise en CDD ou CDI, dans les conditions habituelles. Il peut alors bénéficier de certains avantages, (réduction de la période d'essai, droits liés à l'ancienneté...)

#### La réduction de la période d'essai :

La durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai lorsque le recrutement est effectué dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

La période d'essai est réduite dans la limite de la moitié de sa durée (sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables). Par exemple, un stagiaire embauché en tant que cadre

à l'issue d'un stage de 4 mois dans l'entreprise ne peut être soumis à une période d'essai supérieure à 2 mois.

#### Droits liés à l'ancienneté :

L'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté, prend en compte la

durée d'un stage supérieure à deux mois, pour un salarié anciennement stagiaire.

### TEXTES DE REFERENCE :

- Article L1221-24 du Code du travail
- Articles L.612-8 à L.612- 13 du Code de l'éducation
- Articles L.242-4-1, L.412-8, D.242-2-1, D.412-5-1 et D.412-6 du Code de la sécurité sociale
- Décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- Charte des stages étudiants en entreprise (dite charte du 26 avril 2006)
- Circulaire n°DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007 relative à la protection sociale du stagiaire

### SITES INTERNET :

- [www.vosdroits.service-public.fr](http://www.vosdroits.service-public.fr)
- [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

## D. LES DROITS DU SALARIÉ

### 1. Le droit de grève

En France, le **droit de grève** est un droit à **valeur constitutionnelle**. Il est inscrit dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946<sup>116</sup> : «*Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent*». Toutefois, les dispositions légales étant peu nombreuses en la matière, les modalités d'exercice du droit de grève ont essentiellement été définies par la jurisprudence.

Le droit de grève est, en principe, reconnu à tout salarié. Dans un arrêt en date du 2 février 2006, la Chambre sociale de la Cour de cassation a défini la grève comme la **cessation collective, concertée et totale** du travail en vue de présenter à l'employeur des **revendications professionnelles**.

Pour être valable, la grève doit ainsi réunir trois conditions :

- un arrêt total du travail ;
- une concertation des salariés, soit une volonté commune de faire grève ;
- des revendications professionnelles (amélioration des conditions de travail ou du salaire par exemple).

Si les trois conditions ne sont pas réunies, il s'agit d'un mouvement illicite. Le salarié participant à un mouvement illicite ne sera donc pas «*protégé*» par le droit de grève et risque d'être sanctionné de faute lourde. «**Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire raison de l'exercice normal du droit de grève**».<sup>117</sup> Ainsi, «**l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail,**

sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.»<sup>118</sup>

### Une cessation totale du travail :

La jurisprudence exige une cessation totale du travail, même si cette cessation est brève et répétée. Ainsi, la «*grève perlée*» qui consiste à ralentir le rythme de travail sans en cesser totalement l'exécution est considérée comme illicite.<sup>119</sup>

Les mouvements de grève entraînent naturellement des troubles dans l'entreprise mais une désorganisation de la production est tolérée dans la mesure où elle n'entraîne pas une désorganisation excessive de l'entreprise.

### Une cessation collective et concertée :

Si l'exercice du droit de grève suppose en principe l'arrêt de travail d'au moins deux salariés dans l'entreprise, il n'impose pas l'adhésion d'une majorité. En effet, le mouvement de grève peut être exercé par une minorité de salariés dans l'entreprise. Les juges ont par ailleurs admis qu'un seul salarié puisse invoquer le droit de grève lorsqu'il participe à un mouvement national de grève.<sup>120</sup>

Enfin, le droit de grève appartenant à chaque salarié, il n'est pas nécessaire que le mouvement soit à l'initiative d'une organisation syndicale.<sup>121</sup>

116 Le préambule de la constitution de 1958, instituant la Vème République, fait référence au préambule du texte constitutionnel de 1946.

117 Article L.1132-2 du Code du travail

118 Article L.2511-1 du Code du travail

119 Cass. Soc. 16 mai 1989, Bull. V n°360, p.217

120 Cass. Soc. 29 mai 1979, Bull. V n°464 p.339

121 Cass. Soc. 19 février 1981, Bull. V n°143 p.106

## Les revendications professionnelles :

Pour qu'elle soit licite, la grève suppose l'existence de revendications professionnelles. Celles-ci peuvent concerner l'entreprise (salaire, conditions de travail, sécurité...) ou un domaine plus large (bassin d'emploi, secteur professionnel, grève nationale...). Ainsi, les grèves dites de solidarité qui ne concernent pas directement les intérêts professionnels des grévistes ne sont pas, en principe, licites.

## 2. La représentation du personnel

### a) Le droit syndical

L'existence des syndicats et la liberté syndicale ont été consacrés par la loi Waldeck-Rousseau de 1884. La loi du 27 décembre 1968 a ensuite permis l'exercice du droit syndical dans les entreprises, renforcé par la loi Auroux du 28 octobre 1982.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et « tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix », même s'il a cessé temporairement ou définitivement son activité professionnelle.<sup>122</sup>

Aucune décision concernant notamment le recrutement, la formation, l'avancement, la rémunération, la rupture du contrat de travail ne peut être prise à l'égard d'un salarié en considération de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale.

### b) Les délégués du personnel<sup>123</sup>

Élus dans les établissements de 11 salariés et plus, les délégués du personnel ont pour mission de représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

### c) Le comité d'entreprise<sup>124</sup>

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE).

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives :

- à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise ;

122 Article L.2141-1 et suivants du Code du travail

123 Articles L.2313-1 à L.2313-16 et L.2315-1 à L.2315-12 du Code du travail

124 Articles L.2323-1 à L.2324-2 du Code du travail

- à l'organisation du travail ;
- à la formation professionnelle ;
- aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés et leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise est composé de :

- l'employeur qui assure les fonctions de président du CE ;
- d'une délégation du personnel composée de représentants du personnel élus par les salariés ;
- des représentants de chaque organisation syndicale ayant des élus au comité.

Le comité assume d'une part, des attributions économiques et d'autre part, sociales et culturelles et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires. L'employeur (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE.

**A savoir :** Si l'effectif de l'entreprise (apprécié conformément aux dispositions prévues par le Code du travail) est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue.

### EN CAS DE CONFLIT...

La juridiction compétente pour connaître des litiges entre employeurs et salariés et découlant du contrat de travail est le conseil de prud'hommes. Composés paritairement d'employeurs et de salariés, les conseils de prud'hommes sont présents dans le ressort de chaque tribunal de grande instance.

Pour saisir **le conseil de prud'hommes**, le demandeur peut se présenter lui-même au secrétariat-greffe de la juridiction ou envoyer un mandataire ou un avocat. Il peut également adresser sa demande au conseil de prud'hommes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le greffe enregistre la demande, ouvre un dossier et convoque les parties aux audiences.

Le plaideur ayant des ressources insuffisantes peut demander le bénéfice de l'aide juridictionnelle devant le bureau d'aide établi dans chaque tribunal de grande instance.

En principe le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se situe l'entreprise où il travaille. Néanmoins lorsque le lieu de travail n'est pas fixe, le salarié doit saisir le conseil dans le ressort duquel se situe son domicile.

En outre, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où le contrat de travail a été conclu ou encore celui du lieu où l'employeur est établi. Un annuaire recensant l'ensemble des conseils de prud'hommes est disponible sur le site du Ministère de la Justice et des Libertés.

**TEXTES DE REFERENCE :**

- Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946
- Loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884
- Loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises
- Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel

## E. LE LICENCIEMENT EN FRANCE

Le droit français reconnaît comme légitime **deux motifs de licenciement** : le motif **personnel** et le motif **économique**.

Les faits invoqués par l'employeur doivent être **exacts, précis, objectifs** et revêtir une certaine **gravité** à la date de rupture du contrat de travail pour suffire de l'exigence légale de **cause réelle et sérieuse**<sup>125</sup>. A défaut, d'énonciation du ou des motifs, le licenciement est réputé sans cause réelle et sérieuse. L'énonciation de motifs imprécis ou non matériellement vérifiables est assimilée à une absence de cause réelle et sérieuse. **L'obligation d'exactitude oblige l'employeur à ne pas masquer la véritable cause du licenciement par un motif autre.**

En cas de coexistence des deux motifs (personnel et économique), le motif personnel est considéré comme cause première et déterminante.

### **Le licenciement pour motif personnel**

Un **comportement fautif** ou une **insuffisance professionnelle** peuvent être les causes d'un licenciement. De même l'insuffisance de résultat de travail ne sera considérée comme cause de licenciement que si elle résulte d'un comportement fautif ou d'une insuffisance professionnelle.

La vie privée du salarié ne peut justifier un licenciement, la seule perte de confiance ne constitue pas également une cause de licenciement. Les motifs comme « difficultés relationnelles », « incompatibilité d'humeur », « comportement déloyal », « non respect de la hiérarchie » sont trop imprécis pour pouvoir justifier un licenciement. Le motif doit se traduire par des **manifestations extérieures susceptibles de vérification**.

### **Le comportement fautif imputable au salarié**

Définie comme une action ou une abstention volontaire, **la faute peut causer un licenciement que pendant les deux mois suivant la prise de connaissance de l'employeur**. Elle doit être professionnelle et ne pas encore faire l'objet de sanction. On distingue selon le degré de gravité entre :

- Une **faute légère** (non constitutive d'une cause réelle et sérieuse) ;
- Une **faute grave** (pas forcément intentionnelle ou subordonnée à un préjudice pour l'employeur mais constitutive d'une cause réelle et sérieuse). Une faute est grave si elle rend le maintien du salarié dans l'entreprise impossible ;

<sup>125</sup> Article L.122-14-3 du Code de travail

- Et une **faute lourde** (avec intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise et évidemment constitutive d'une cause réelle et sérieuse). Une faute lourde peut éventuellement justifier la mise en jeu de la responsabilité civile du salarié.

Le salarié perd son indemnité légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis seulement en cas de faute lourde ou grave.

Dès connaissance de la faute grave, l'employeur doit mettre en œuvre la procédure de licenciement.

### ***L'insuffisance professionnelle :***

L'insuffisance professionnelle doit être un **gêne importante au bon fonctionnement de l'entreprise** qui justifie à ce titre le licenciement. Les griefs trop vagues ou la mauvaise qualité du travail ne peuvent être invoqués comme insuffisance professionnelle.

### ***Licenciement d'un salarié en raison de son état de santé ou d'un handicap :***

Le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé ou d'un handicap est interdit. Toutefois, cette règle comporte certaines exceptions et le salarié peut ainsi être licencié :

- pour **inaptitude**, lorsqu'à l'issue d'une visite médicale, il est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper l'emploi qu'il occupait précédemment ou tout emploi dans l'entreprise et que son employeur est dans l'incapacité de lui proposer un nouvel emploi adapté à ses capacités,

- ou en raison de ses **absences pour raison de santé**, lorsque ses absences répétées ou prolongées pour cause de maladie ou accident perturbent le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement, à condition que la maladie ou l'accident soient d'origine non professionnelle.

Les motifs du licenciement dans ce cas, sont appréciés au cas par cas par le juge, qui prend en considérant la durée et la fréquence des absences, les responsabilités du salarié et le préjudice causé à l'entreprise.

**Les conventions collectives peuvent prévoir que le salarié absent pour maladie ne puisse être licencié qu'au terme d'un certain délai.**

En cas de licenciement pour inaptitude, la lettre de licenciement doit mentionner, **l'inaptitude du salarié et l'impossibilité de reclassement.**

En cas de licenciement motivé par les absences du salarié pour raison de santé, la lettre de licenciement doit mentionner **la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de remplacer le salarié malade**<sup>126</sup>.

### ***Préavis de licenciement :***

En cas de licenciement d'un salarié, la rupture du contrat n'intervient pas immédiatement après la notification du licenciement. En effet, le salarié est tenu, **sauf en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde**, de respecter un délai avant la fin de son contrat et son

<sup>126</sup> En cas d'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise et lorsque cette inaptitude fait suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail, l'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les propositions de reclassement du salarié avant de notifier à l'intéressé l'impossibilité de le reclasser.

départ définitif de l'entreprise, qui constitue le préavis. Durant le préavis de licenciement, le salarié continue de travailler dans l'entreprise, d'accomplir ses tâches habituelles dans les conditions de travail habituelles, et de percevoir sa rémunération (salaire, primes éventuelles...).

La **durée du préavis de licenciement varie en fonction de l'ancienneté du salarié**<sup>127</sup>. Cette durée est doublée pour les travailleurs handicapés, sans toutefois porter la durée du préavis au-delà de 3 mois (sauf disposition conventionnelle ou, à défaut, usage plus favorable).

Le préavis commence le jour de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement. Il ne peut être reporté ou suspendu, sauf prise de congés payés, accident du travail, maladie professionnelle ou disposition conventionnelle le prévoyant.

- Les conventions collectives, les usages ou les contrats de travail peuvent fixer des durées de préavis et des conditions d'ancienneté plus favorables au salarié. Dans ce cas, c'est ce régime plus avantageux qui s'applique ;
- L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, cette dispense s'impose au salarié, et l'employeur doit lui verser une **indemnité compensatrice de préavis** au moins égale au salaire qu'il aurait perçu en travaillant pendant la même période. La dispense du préavis par l'employeur n'avance pas la date à laquelle le contrat prend fin.

<sup>127</sup> Elle est, au minimum de : 1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, 2 mois en cas d'ancienneté de 2 ans ou plus. En cas d'ancienneté de moins de 6 mois, la durée du préavis est fixée par la convention collective ou, à défaut, par les usages pratiqués dans l'entreprise ou la profession.

Le salarié peut se faire embaucher par une autre entreprise, même si le préavis n'est pas fini (sauf clause de non-concurrence).

**Le salarié peut demander à ne pas exécuter son préavis, mais son employeur n'est pas obligé d'accepter.** S'il accepte, le contrat prend fin à la date convenue par les parties, mais le salarié ne peut pas prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée.

Si le salarié est dans l'impossibilité d'exécuter son préavis (pour cause de maladie, d'inaptitude, d'incarcération...), l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice au salarié, sauf si le motif à l'origine de cette impossibilité lui est imputable (par exemple, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

## **Le certificat de travail :**

Le certificat de travail est un document **obligatoirement remis par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat de travail**, quels que soit les motifs de la rupture (licenciement, démission, fin de CDD, départ en retraite...) et la durée du contrat.

Les mentions devant figurer sur le certificat sont :

- l'identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, siège social) ;
- l'identité du salarié (nom, prénom, adresse) ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés ;

- les périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, et la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent pour verser la somme permettant de financer les actions de formation prévues dans le cadre de la portabilité du DIF ;
- date de remise du certificat et lieu de sa rédaction ;
- signature de l'employeur.

Le certificat doit mentionner la date de l'entrée du salarié chez l'employeur initial, prédécesseur de l'employeur actuel. L'employeur doit remettre au salarié son certificat de travail à l'expiration du contrat de travail (fin du préavis).

Lorsque le salarié n'effectue pas de préavis, il peut demander à son employeur de lui délivrer, en attendant l'expiration du contrat de travail, une attestation précisant que celui-ci se terminera à telle date et que jusqu'à cette date il est libre d'occuper tout autre emploi. A la fin du préavis non exécuté, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail.

### **L'attestation Pôle emploi**

L'attestation Pôle emploi (ancienne attestation Assedic) est un document permettant à la personne en fin de contrat de **faire valoir ses droits aux allocations de chômage**. L'employeur doit obligatoirement fournir cette attestation, quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail (licenciement, démission, fin de CDD, rupture conventionnelle...) et la nature de ce dernier (CDI, CDD, emploi saisonnier, contrat d'apprentissage...).

Tout salarié d'une entreprise de travail temporaire ou d'une association intermédiaire sera informé par écrit, à la fin de sa mission, de la possibilité d'obtenir sur demande et sans délai un récapitulatif des missions ou des travaux effectués au cours des 13 derniers mois.

### **L'attestation doit notamment préciser :**

- le motif de la rupture du contrat de travail ;
- le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations ;
- le montant des indemnités de rupture.

En cas de fausse indication (par exemple, un motif de rupture du contrat de travail inexact), le salarié peut prétendre au bénéfice de dommages-intérêts.

Ce document doit être remis au salarié avec le certificat de travail et le dernier bulletin de salaire lors de son départ de l'entreprise. **Il faut obligatoirement conserver cette attestation car l'employeur n'est pas tenu d'en délivrer un duplicata.**

### **Le solde de tout compte :**

Le solde de tout compte est un **document établi par l'employeur et remis au salarié qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail**. Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit être :

- établi en double exemplaire (mention doit en être faite sur le reçu) ;
- daté et signé par l'employeur et le salarié.

L'un des exemplaires est remis au salarié. Aucun délai particulier n'est imposé à l'employeur pour la remise du solde de tout compte.



Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par le salarié, par lettre recommandée, dans les 6 mois qui suivent sa signature. Au-delà de ce délai, il devient libératoire pour l'employeur, seulement pour les sommes qui y sont mentionnées.

### **Licenciement d'une salariée enceinte ou en congé maternité :**

La salariée enceinte ou en congé maternité bénéficie d'un **régime protecteur**. Ainsi, **l'employeur ne peut pas licencier une salariée au motif qu'elle est enceinte ou en congé maternité**. La protection est absolue ou relative, elle varie en fonction de la situation de la salariée.

Dès lors que l'employeur a connaissance de l'état de grossesse d'une salariée, il ne peut pas la licencier, sauf s'il justifie :

- d'une **faute grave** de la salariée, à condition qu'elle ne soit pas liée à l'état de grossesse ;
- ou de son **impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse** ou à l'accouchement (par exemple : motif économique justifiant la suppression du poste).

Par conséquent, en dehors de ces deux motifs, le licenciement est annulé à condition que la salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Le certificat est envoyé par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement. La réintégration de la salariée enceinte dans l'entreprise doit avoir lieu au plus vite, après réception par l'employeur du certificat.

Pendant le congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue. Aucun licenciement n'est possible, quel que soit le motif. En conséquence :

- le licenciement ne peut pas être notifié à la salariée pendant le congé ;
- le licenciement ne peut pas non plus prendre effet pendant le congé, même s'il a été notifié avant le début du congé.

Durant les 4 semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité, la salariée bénéficie de nouveau de la protection prévue pendant le congé. Ainsi, durant cette période, l'employeur ne peut pas licencier la salariée, sauf s'il justifie :

- d'une **faute grave** de la salariée, à condition qu'elle ne soit pas liée à l'état de grossesse ;
- ou de son **impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement**.

### **Le licenciement pour motif économique**

Le droit français reconnaît comme motif économique : les difficultés économiques, les mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise ou une cessation d'activité de l'entreprise. Ces causes économiques doivent avoir pour conséquences de rendre indispensable la **suppression**, la **transformation** ou la **modification substantielle** du contrat de travail.

### **La procédure de licenciement pour motif économique :**

La procédure de licenciement pour motif économique est très stricte et se déroule selon un calendrier dont le non respect peut conduire à la nullité du licenciement et être sanctionné par l'octroi d'indemnités.

### Le reclassement préalable

L'employeur doit proposer avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement des postes disponibles à chaque salarié qu'il envisage de licencier. L'employeur doit établir la preuve que le salarié ne peut être reclassé même avec des efforts de formation, d'adaptation ou qu'il refuse le reclassement.

### L'ordre de licenciement

Dans le cadre d'un licenciement (individuel ou collectif) pour motif économique, l'employeur se doit, d'établir un ordre de licenciement (étape obligatoire à tout projet de licenciement), en tenant compte des critères légaux ou conventionnels, afin de **déterminer le salarié susceptible d'être licencié**.

L'inobservation de ces règles expose l'employeur au paiement d'une amende et ouvre droit, pour le salarié, au paiement de dommages et intérêts.

Pour déterminer le salarié susceptible d'être licencié, l'employeur doit tenir compte des critères prévus par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise ou, à défaut, par le Code du travail lequel retient les éléments suivants :

- les charges de famille (parents isolés...);
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise;
- les caractéristiques sociales qui rendent la réinsertion professionnelle difficile (âge, handicap...);
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Cette liste n'est pas limitative et l'employeur peut y ajouter d'autres critères.

L'employeur doit, en tout état de cause, prendre en considération l'ensemble de ces critères même s'il en privilégie certains. Ces critères doivent s'appliquer sans discrimination.

### Le plan de sauvegarde de l'emploi :

Dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, l'employeur envisageant de licencier au moins dix salariés, doit sous peine de nullité, établir un plan comprenant des **mesures concrètes et précises de sauvegarde de l'emploi**. L'employeur doit étudier toutes les mesures susceptibles d'éviter les licenciements (réduction de la durée de travail, développement d'activités nouvelles, actions de formation...). La mise en œuvre des mesures de reclassements doit être déterminée dans ce plan de sauvegarde.

### Les mesures de reclassement

L'employeur est tenu de proposer aux salariés licenciés le **bénéfice anticipé du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE)** pendant la durée du préavis. A défaut, l'employeur doit verser au Pôle emploi le montant d'un mois de salaire brut. L'employeur est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement pendant le préavis, pour pouvoir profiter d'**actions de formation et de recherche d'emploi**.

### Les obligations et droits du salarié

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié bénéficie :

- d'une indemnité de licenciement ;
- d'une indemnité de congés payés ;
- d'un certificat de travail ;
- d'une attestation pour l'assurance chômage ;
- d'une action de reclassement ;
- et d'une priorité à l'embauche.

Le salarié doit en principe exécuter son **préavis**, mais il peut en être dispensé en cas de recrutement auprès d'un nouvel employeur.

**L'indemnité légale de licenciement**<sup>128</sup> constitue le droit minimal du salarié :

- en CDI et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

Versée à la fin du préavis, que ce dernier soit exécuté ou non, l'indemnité légale de licenciement est calculée :

- à partir d'un salaire de référence ;
- en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, acquise au terme du préavis même si le salarié est dispensé de l'effectuer.

L'indemnité légale n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu.

### La priorité de réembauche :

La priorité de réembauche, **obligatoirement mentionnée dans la lettre de licenciement**, peut être mise en œuvre pendant un an à compter de la rupture du contrat de travail au profit de tout salarié licencié pour motif économique qui en fait la demande auprès de l'ancien employeur. Ce dernier doit alors l'informer de tout emploi

disponible. Le non respect de cette priorité est passible de sanctions<sup>129</sup>.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de cette qualification, à condition d'en informer l'employeur.

L'employeur doit :

- proposer au salarié tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Et ce, même si le salarié a retrouvé un emploi ;
- informer les représentants du personnel des postes disponibles ;
- afficher la liste de ces postes.

## Les mesures d'accompagnement dans le cadre d'un plan de licenciement pour motif économique

### Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) :

#### Présentation du dispositif

**Le CSP est destiné à assurer un accompagnement et une indemnisation spécifiques aux salariés licenciés pour motif économique.**<sup>130</sup> Ce dispositif concerne les

128 La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a fixé à 1 an (contre 2 ans auparavant) l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement ; cette disposition s'applique aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit à compter du 27 juin 2008. Cette loi a également supprimé, pour le calcul de cette indemnité, la distinction précédemment opérée selon l'origine, économique ou non, du licenciement (voir précisions ci-dessous).

129 L'employeur peut être condamné : en cas de non information sur cette priorité, à des dommages et intérêts pour le préjudice subi. S'il empêche le salarié d'en user (non proposition d'un poste disponible...), à verser une indemnité égale au minimum à 2 mois de salaire si l'intéressé a au moins 2 ans d'ancienneté et l'entreprise compte au moins 11 salariés.

130 Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 et de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont adopté la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

entreprises qui ne sont pas soumises au dispositif du congé de reclassement (entreprises dont l'effectif tous établissements confondus est inférieur à 1000 salariés ou entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif).

**La Convention de reclassement personnalisée (CRP)**<sup>131</sup>, ou le **Contrat de transition professionnelle (CTP)**<sup>132</sup>, continuent d'être proposés, selon les bassins d'emploi dans le cadre des procédures de licenciement engagées jusqu'au 31 août 2011.

### **La proposition du contrat de sécurisation professionnelle**

L'employeur doit proposer le CSP à tout salarié dont il envisage le licenciement économique et cela quelle que soit son ancienneté. A défaut, le salarié se verra proposer le CSP par son conseiller Pôle emploi, et l'employeur sera redevable d'une contribution spécifique, correspondant soit à deux mois de salaire brut si le salarié refuse le CSP, soit à trois mois de salaire incluant l'ensemble des charges patronales et salariales si le salarié l'accepte.

### **Indemnisation :**

Le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), versée pendant 12 mois maximum, représente 80%

du salaire net journalier pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une allocation dont le montant et la durée correspondent à l'ARE qu'il aurait perçue s'il n'avait pas accepté le CSP.

**Dans les deux cas, l'allocation de sécurisation professionnelle est versée dès la prise d'effet du CSP.**

### **Accompagnement :**

L'accompagnement est assuré pendant 12 mois maximum pour tout salarié adhérent au CSP, par Pôle emploi ou un opérateur habilité. Il a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée du CSP, et bénéficie d'un suivi régulier, renforcé et personnalisé (entretiens, élaboration d'un plan de sécurisation professionnelle, actions de formation...).

### **Indemnité de préavis :**

Les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise ne perçoivent pas leur indemnité de préavis. En effet, le montant de l'indemnité de préavis est versé, par l'employeur à Pôle emploi au titre du financement du dispositif d'accompagnement.

Les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent la totalité de leur indemnité de préavis.

### **Indemnités de rupture**

Le salarié perçoit l'ensemble des indemnités afférentes à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, etc.).

131 La CRP permet aux salariés visés par une procédure de licenciement économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant leur reclassement accéléré.

132 Le CTP, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.

## L'allocation temporaire dégressive (ATD):

Les entreprises procédant à des licenciements économiques peuvent conclure avec l'Etat des conventions permettant de faciliter le reclassement des personnes licenciées. Parmi ces conventions, la convention d'allocation temporaire dégressive (ATD) permet le versement, aux salariés licenciés et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré, d'une allocation destinée à compenser cette différence de rémunération. Elle fait l'objet d'un versement en une, deux ou trois fractions.

### TEXTES DE REFERENCE :

- Articles R. 5123-9 à R. 5123-11 du Code du travail
- Circulaire DGEFP n°2005/45 du 22 décembre 2005.

## Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Dans le but d'éviter les licenciements ou, à défaut d'en limiter le nombre, l'employeur qui envisage une procédure de licenciement pour motif économique doit, dans certains cas, établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le PSE doit également faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

**Lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés ou plus dans les entreprises de 50 salariés et plus, le PSE est obligatoire.** Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent en prévoir un, mais il n'y est pas obligatoire. Il en est de même pour les entreprises de 50 salariés

et plus, lorsque le projet de licenciement concerne moins de 10 salariés.

Le PSE doit prévoir les mesures suivantes :

- des **actions en vue du reclassement interne** des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des **créations d'activités nouvelles** par l'entreprise ;
- des **actions favorisant le reclassement externe** à l'entreprise (notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi) ;
- des **actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités** existantes par les salariés ;
- des **actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion** de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des **mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail** ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ;
- les conditions de mise en œuvre du **congé de reclassement** (lorsqu'il est obligatoire).

Le PSE peut également prévoir d'autres mesures, facultatives, telles que, par exemple, des primes d'incitations au dé-

part volontaire, des conventions d'aide à la mobilité géographique ou la mise en place d'une cellule de reclassement.

Les représentants du personnel doivent être consultés et informés de son exécution au cours de l'année qui suit les licenciements. En l'absence de représentants du personnel, le plan doit être affiché sur les lieux de travail.

**Le non respect de l'obligation d'établir un PSE ou de l'obligation de consulter les représentants du personnel à propos du plan de reclassement des salariés intégré au PSE, entraîne la nullité de la procédure de licenciement** (sauf si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaires).

Si le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, le juge peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié (s'il la demande), sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois.

**TEXTES DE REFERENCE :**

- Articles L1233-61 à L1233-64 du Code du travail
- Articles L1235-10 et L1235-11 du Code du travail

## **Le congé de reclassement**

Le congé de reclassement a pour objet de **permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.**

Le salarié peut également, pendant ce congé, faire valider les acquis de son expérience (ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation).

Le congé de reclassement est **ouvert à tout salarié menacé de licenciement pour motif économique, dans une entreprise ou un établissement occupant au moins 1 000 salariés.** Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de lui proposer le congé de reclassement dans les cas suivants :

- si le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité (voir ci-après) ;
- si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

Outre **l'obligation d'information et de consultation** des représentants du personnel, l'employeur doit informer tout salarié concerné par la procédure de licenciement sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement. Cette information est effectuée dans l'un des cas suivants :

- soit lors de l'entretien préalable, lorsque le licenciement concerne moins de 10 salariés ou en l'absence de représentants du personnel ;
- soit, lorsqu'il n'est pas tenu de le convoquer à un entretien préalable, lors de la dernière réunion des représentants du personnel.

L'employeur, après consultation des représentants du personnel, fixe la **durée du congé.** Elle est **comprise entre 4 et 9 mois.** Si le salarié donne son accord, la

durée du congé peut être inférieure à 4 mois. Si le salarié effectue une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions, dans la limite de 9 mois.

Pendant la période du préavis correspondant au congé, l'employeur continue à verser la rémunération habituelle du salarié. Lorsque la durée du congé excède le préavis, le salarié perçoit une rémunération mensuelle exonérée de cotisations de sécurité sociale, dont le montant est **au moins égal à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC.**

L'employeur doit remettre chaque mois un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de cette rémunération.

Le congé peut être suspendu lorsque le salarié effectue des périodes de travail, pour le compte de tout employeur (sauf les particuliers). Ces périodes de travail sont effectuées soit en contrats à durée déterminée (CDD) renouvelables une fois, soit en contrats de travail temporaire. Au terme de ces périodes, le congé reprend, sans excéder son terme initial.

#### TEXTES DE REFERENCE :

- Articles L.1233-71 à L.1233-76 et R.1233-17 à R.1233-36 du Code du travail

## Congé de mobilité

Le congé de mobilité vise à **favoriser le retour à un emploi stable** de tout salarié concerné par un projet de licenciement à travers des **mesures d'accompagnement, des actions de formation** et des **périodes**

**de travail.** Il permet ainsi au salarié de disposer, pendant son préavis, d'un accompagnement avant la rupture de son contrat et, éventuellement, d'intégrer un nouveau poste. Les conditions d'utilisation de ce congé rémunéré sont essentiellement définies par accord.

Le bénéfice du congé de mobilité est ouvert aux salariés concernés par une procédure de licenciement économique, dans les **conditions** suivantes :

- **L'entreprise est soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement ;**
- et a conclu **un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** précisant les conditions permettant de bénéficier de ce congé. L'accord collectif précise les conditions que doit remplir les salariés pour en bénéficier.

Les périodes de travail proposées aux salariés peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité.

Le congé de mobilité est pris pendant la période de préavis du salarié. Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter le préavis. Lorsque la durée du congé excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.

Lorsque le congé de mobilité est effectué pendant la durée du préavis, le salarié perçoit son salaire habituel. Si le congé se prolonge au-delà de la durée du préavis, **la rémunération est fixée au minimum à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois, sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC.**

La rémunération versée est exonérée de cotisations sociales au maximum pendant les 9 premiers mois du congé, sauf en ce qui concerne la contribution sociale

généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

### TEXTES DE REFERENCE

- Articles L.1233-77 à L.1233-83 du Code du travail

## Congé de conversion

Le congé de conversion permet d'apporter au salarié dont le licenciement économique est envisagé un appui pour son **reclassement en dehors de l'entreprise**. Le congé de conversion est ouvert aux salariés dans les conditions suivantes :

- son emploi doit être supprimé dans le cadre d'un licenciement pour motif économique ;
- l'entreprise a signé avec l'État une convention de congé de conversion ;
- il est volontaire pour y adhérer.

Le congé de conversion prévoit notamment :

- les services d'une structure d'**aide au reclassement** ;
- la possibilité de bénéficier d'un **bilan d'évaluation** ;
- des **actions de formation** ou d'adaptation en vue d'une réinsertion professionnelle rapide.

Le congé dure **entre 4 et 10 mois**. Le salarié perçoit une **allocation de conversion au moins égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois** précédant l'entrée en congé. Au minimum, le montant de l'allocation ne peut être inférieur à 85 % du SMIC brut.

Pendant la durée du congé de conversion, **le contrat de travail est suspendu**. Le salarié est donc dispensé d'activité dans son entreprise pendant cette période.

Le salarié continue de bénéficier en totalité de ses droits en matière d'assurances maladie, maternité, invalidité, décès, chômage.

### TEXTES DE REFERENCE

- Articles L.5123-2, R.5111-2 et R.5123-2 du Code du travail

## Cellule de reclassement

La cellule de reclassement est une structure mise en place par l'employeur, dans le cadre d'une convention conclue avec l'État, afin de **faciliter le reclassement externe à l'entreprise** des salariés licenciés ou menacés de l'être.

La cellule de reclassement concerne **les entreprises de moins de 1 000 salariés**. Elle bénéficie à **tous les salariés concernés par la procédure de licenciement économique, sans conditions d'âge ou d'ancienneté**.

La cellule a un rôle **d'accueil, d'évaluation, d'orientation et de conseil**. Elle examine avec le salarié sa situation professionnelle, ses attentes et les emplois envisageables. Elle peut collaborer avec Pôle emploi. Dans le cas d'une convention de cellule interentreprises, la collaboration avec Pôle emploi est obligatoire.

La cellule de reclassement prospecte directement les offres d'emploi auprès du réseau de relations de l'entreprise. L'État participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule (salaires des membres, frais divers). La cellule de reclassement est mise en place pour une **durée maximale de 12 mois**.

Les salariés intéressés doivent demander à l'employeur de bénéficier des presta-



tions de la cellule. Cette possibilité est ouverte durant toute la durée de vie de la cellule.

### TEXTES DE REFERENCE

- Arrêté du 25 avril 2007 relatif aux cellules de reclassement
- Circulaire du 17 juillet 2007 relative aux conventions du Fonds national de l'emploi de cellules de reclassement de l'entreprise.

## Préretraite

En cas de licenciement économique, **les salariés âgés non aptes à bénéficier de mesures de reclassement** peuvent percevoir une allocation spéciale jusqu'à leur départ à la retraite. Un salarié peut bénéficier de **l'allocation spéciale licenciement** si :

- l'employeur a conclu avec l'État une convention d'allocation spéciale du FNE (Fonds national de l'emploi) ;
- il fait l'objet d'un licenciement pour motif économique et n'est pas susceptible de reclassement.

Le salarié doit :

- cesser toute activité professionnelle ;
- justifier à la fin du contrat de travail d'au moins un an d'appartenance continue dans l'entreprise ;
- avoir été salarié au moins 10 ans ;
- ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail.

Pour en bénéficier, il doit **être âgé d'au moins 57 ans** à la fin du contrat de travail. A titre exceptionnel, il peut bénéficier de l'allocation spéciale de licenciement à 56

ans. S'il a dépassé l'âge légal de départ à la retraite, il ne doit pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

**Le montant de l'allocation est de 65 % du salaire de référence**, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2 946 euros par mois), 50 % de ce salaire au-delà, dans la limite de deux fois ce plafond (5 892 euros). Le montant minimal de l'allocation est fixé à 29,75 euros par jour.

**L'allocation est versée jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite du salarié** s'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, et au plus tard à l'âge permettant de bénéficier automatiquement du taux plein (soit entre 65 ans et 67 ans, selon la date de naissance du salarié). Le versement est suspendu s'il reprend une activité (ou réduit, sous certaines conditions, si l'activité ne dépasse pas 16 heures par mois). Le versement reprendra s'il perd ce travail, y compris en cas de démission.

**ATTENTION** : Une instruction ministérielle du 10 octobre 2011<sup>133</sup> énonce qu'à compter de cette date et « conformément à la politique générale du gouvernement en faveur de l'emploi des seniors », ce dispositif ne doit plus être mis en œuvre.

### DEMARCHES :

Pour partir en préretraite, le salarié doit adhérer personnellement à la convention d'allocation spéciale FNE établie au moyen du formulaire Cerfa n°11562\*02.

133 Instruction DGEFP 2011-23 du 10 octobre 2011 relative à la suspension des conventionnements au titre de la mesure AS-FNE

## Le contrat de sécurisation professionnelle

Créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a pour objet **d'accompagner le salarié licencié pour motif économique dans son parcours de retour à l'emploi** et, le cas échéant, dans la création ou reprise d'entreprise. Ce dispositif prend la suite du contrat de transition professionnelle (et de la convention de reclassement personnalisé).

Le CSP est applicable aux procédures de licenciement pour motif économique engagées dans **les entreprises qui ne sont pas soumises au dispositif du congé de reclassement** (entreprises dont l'effectif tous établissements confondus est inférieur à 1000 salariés ou entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif).

Le contrat doit être proposé aux salariés dont le licenciement économique est envisagé et ayant au moins 1 an d'ancienneté. Les salariés ayant moins d'1 an d'ancienneté peuvent bénéficier du CSP s'ils justifient des conditions ouvrant droit au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

L'employeur remet un **document écrit** au salarié contre récépissé soit lors de l'entretien préalable, soit à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel. Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours à partir de la date de remise du document proposant le CSP pour accepter ou refuser la proposition. Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, afin de l'éclairer dans son choix.

Si le salarié accepte de bénéficier d'un CSP, il n'est pas licencié pour motif économique : son contrat de travail est rompu

d'un commun accord, à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours. Toutefois, le salarié perçoit l'indemnité de licenciement (s'il remplit les conditions d'ancienneté). Il perçoit également toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis.

Le salarié ne peut pas bénéficier de la portabilité du DIF puisque le montant des sommes dues par l'employeur au titre du DIF lors de la rupture du contrat de travail sont affectées au financement des mesures du CSP.

La **durée** du CSP est fixée à **12 mois maximum**.

Le bénéficiaire du CSP perçoit **une allocation de sécurisation professionnelle (ASP)** dont le montant est fixé à 80% du salaire journalier de référence.

### TEXTES DE REFERENCE

- Articles L.1233-65 à L.1233-70 du Code du travail
- Arrêté du 6 octobre 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

## F. LE CHÔMAGE

Le chômage, ou l'absence d'emploi rémunéré, est la principale cause de pauvreté, de précarité, d'exclusion et d'instabilité sociale. La crise économique de 2008 a élevé le niveau d'inquiétude quant à la question des répercussions sociales du chômage sur les groupes les plus vulnérables (les jeunes, les femmes, les immigrés, les handicapés...)

### La définition du chômage

« Sont au chômage toutes les personnes au-dessus d'un âge déterminé, qui n'exercent pas d'emploi rémunéré ou ne sont pas travailleurs indépendants, sont disponibles pour travailler, et s'efforcent de trouver un emploi rémunéré ou de devenir travailleurs indépendants <sup>134</sup>».

La classification d'un individu comme chômeur varie selon les définitions utilisées. L'Organisation internationale du travail (OIT) définit, un chômeur, *comme étant un individu qui appartient à la population active, qui n'a pas d'emploi et qui en cherche activement*. Selon Eurostat<sup>135</sup>, est chômeur une personne en âge de travailler (16 ans ou plus) qui est :

- Sans emploi (ne pas avoir travaillé, même une heure, pendant une semaine de référence) ;
- A la recherche active d'un emploi ;
- Disponible dans les quinze jours.

Ces différentes définitions expliquent la disparité et l'écart entre les chiffres communiqués car les mesures du chômage diffèrent d'un pays à l'autre selon les méthodes et

les organismes comptabilisateurs.

### LE TAUX DE CHOMAGE ET LE TAUX D'EMPLOI :

Si une personne ne revendique pas être à la recherche d'un emploi, elle n'est nullement prise en compte dans le calcul du taux de chômage. Ainsi, jusqu'à la fin 2008, Pôle emploi dispensait souvent les plus de 55 ans de recherche d'emploi, les faisant disparaître des statistiques. Les étudiants de plus de 15 ans ne sont également pas comptabilisés dans les chercheurs d'emploi.

Un autre indicateur est ainsi défini par les différents organismes de statistiques, il s'agit du taux d'emploi en équivalent temps plein. Cet indicateur donne le nombre d'emploi en équivalent temps plein disponibles pour la population, ainsi que la répartition des emplois : par sexe ou par tranche d'âge. Sa publication est faite par l'Insee et est trimestrielle.

### Pôle emploi<sup>136</sup>

La loi n°2008 - 126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a créé une institution nationale publique, mentionnée à l'article L.5312 - 1 du Code du travail : Pôle emploi. Né de la fusion de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et des Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC), Pôle emploi a pour missions :

- L'accueil et l'inscription des demandeurs d'emploi ;
- Le versement des allocations demandeurs d'emploi indemnisés ;

134 [www.undp.org](http://www.undp.org), rapports sur le développement humain : glossaire de terminologie, consulté le 16 novembre 2011.

135 Eurostat est une direction générale de la Commission européenne chargée de l'information statistique à l'échelle communautaire.

136 pour plus d'informations, se reporter à la page 39 de ce même guide.

- **L'accompagnement** de chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi ;
- **L'orientation** et la **formation** des demandeurs d'emploi ;
- La **prospection** du marché du travail en allant au devant des entreprises ;
- **L'aide aux entreprises** dans leurs recrutements ;
- **L'analyse du marché du travail.**

Pôle emploi dispose également d'un réseau de partenaires qui compte les collectivités territoriales, les acteurs de l'insertion, du développement économique, de la formation et de l'orientation professionnelles afin d'offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement et faciliter le retour à l'emploi des demandeurs.

### **L'enquête « besoins de main d'œuvre »**

l'enquête « besoins de main d'œuvre » (BMO) est une initiative de Pôle emploi, née en 2002, et réalisée avec l'ensemble de ses directions et le concours du centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC).

C'est un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi **mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement pour les métiers en tension**. L'enquête BMO permet aussi d'**anticiper les difficultés** de recrutement, d'**améliorer l'orientation** des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail et d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché de travail et les métiers porteurs.

L'enquête BMO mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir. Elle couvre l'intégralité du secteur privé et une partie du secteur public (collectivités territoriales, établissements publics, administratifs et officiers publics ou ministériels hors administrations de l'Etat (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...)<sup>137</sup>), et fait état des projets de recrutements dans les bassins d'emploi français (métropole et DOM), soit 22 régions métropolitaines et les 4 départements d'Outre-mer.

La majorité des établissements<sup>138</sup> sont interrogés par voie téléphonique ou postale sur le même questionnement :

- la description des types d'emploi pour les établissements recruteurs (création de postes ou remplacement de postes, nature des contrats CDI, CDD ou Intérim...);
- la nature des difficultés de recrutement ;
- les perspectives à moyen terme (3 à 5 ans).

#### **DEMARCHES :**

Il est important que les chargés d'insertion se saisissent de l'enquête BMO la plus récente afin d'anticiper les principales difficultés de recrutement invoquées par les employeurs d'une part, et de prendre connaissance des profils les plus demandés d'autre part.

137 En 2011, cette définition correspond au total à 2 400 000 établissements pour la France (extraits du répertoire SIRENE) dont 1 600 000 ont été interrogés cette année.

138 En 2011, ce sont 2 376 500 établissements qui sont entrés dans le champ d'action, ce sont 1 648 900 entreprises interrogés par voie téléphonique ou postale en 2011.

## L'indemnisation du chômage

Seules les **personnes involontairement privées d'emploi** (licenciement, fin de contrat à durée déterminée) et les personnes dont le contrat de travail (CDI) s'est achevé après une **rupture conventionnelle**, peuvent prétendre aux allocations chômage.

Dans le cadre d'une démission, la situation de la personne pourra être réexaminée par une commission paritaire<sup>139</sup>, **au plus tôt dans les 121 jours après la date de démission**.

Les modalités d'indemnisation du chômage sont précisées par la convention du 6 mai 2011, entrée en vigueur le 1er juin 2011. Signée par trois organisations représentatives d'employeurs : le MEDEF, la CGPME, l'UPA, et par quatre organisations représentatives de salariés : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT-FO, elle succède à la convention du 19 février 2009. Cependant, la majorité des règles d'indemnisation issues de la convention du 19 février 2009, sont maintenues.

### La période de référence

La réglementation met fin aux quatre anciennes filières au profit d'une seule durée d'affiliation. Pour prétendre aux indemnités chômage, le demandeur doit justifier d'une **durée minimale d'emploi** :

- De 4 mois (**122 jours ou 610 heures de travail**), au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) ;
- 122 jours, ou 610 heures de travail, au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du

préavis) pour les 50 ans et plus<sup>140</sup>.

## La durée d'indemnisation

**La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation** pendant laquelle le demandeur d'emploi a été en activité. Elle est comprise entre une **durée minimale de 122 jours** (quatre mois) et une **durée maximale de 730 jours** (environ 24 mois).

Pour les salariés privés d'emploi âgés de 50 ans ou plus à la date de fin de leur contrat de travail, la durée maximale est portée à 1 095 jours (36 mois et demi).

Par exception, les allocataires âgés de 61 ans et plus continuent d'être indemnisés jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier d'une retraite à taux plein. Ils sont indemnisés, s'ils remplissent ces conditions :

- être en cours d'indemnisation depuis un an au moins ;
- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées définies par un accord d'application ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse ;
- justifier soit d'une année continue, soit de 2 années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail.

## L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et les minima sociaux versés par le Pôle emploi

### L'aide au retour à l'emploi (ARE)

« **L'aide au retour à l'emploi est un revenu de remplacement, versé aux salariés in-**

<sup>139</sup> La commission paritaire évaluera vos démarches de recherche d'emploi. Elle décidera de vous attribuer ou non les allocations à partir du 5ème mois de chômage.

<sup>140</sup> La condition d'âge est appréciée à la date de rupture du contrat.

volontairement privés d'emploi qui remplissent les conditions d'attribution <sup>141</sup>».

Pour bénéficier de l'ARE, il faut :

► **Avoir travaillé au minimum 4 mois (ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois**<sup>142</sup> :

Les quatre mois de travail ne sont pas nécessairement continus, le travail peut être effectué chez un ou plusieurs employeurs.

► **Ne pas avoir quitté son emploi volontairement :**

La démission du dernier emploi ou la démission d'un emploi autre que le dernier dès lors que l'activité est inférieure à 3 mois ne permet pas le versement des allocations chômage. Cependant certains départs volontaires sont considérés comme légitime (ex. départ volontaire pour suivre le conjoint qui change de domicile pour exercer un nouvel emploi) et ouvrent droit à indemnisation. Toutefois, le départ volontaire ne constitue pas un obstacle définitif à l'indemnisation. En effet, au bout de quatre mois, sur la demande de l'intéressé, et au vu de ses recherches effectives d'emploi, l'instance paritaire régionale, après étude du dossier, pourra rendre une décision favorable pour le versement des allocations.

► **Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi :**

L'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi suffit pour satisfaire cette condition.

► **Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi :**

L'absence d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi, l'absence de réponse à une convocation, le refus à deux reprises d'une offre raisonnable, peut entraîner la radiation de la liste des demandeurs d'emploi, la réduction ou la suppression temporaire ou définitive des allocations.

**Le montant :**

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires de la personne, en y incluant les primes. Cependant, seuls les salaires perçus au cours de la période de référence de calcul<sup>143</sup>, soumis aux contributions du Pôle emploi, sont retenus. Enfin les indemnités liées à la perte de l'emploi (indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de licenciement...) ne sont pas intégrées. Les rémunérations liées à des heures de travail effectuées au-delà de 208 heures par mois ne sont pas comptabilisées.

Le montant de l'allocation varie selon :

- Le montant des salaires perçus antérieurement ;
- Les modes d'activité (activité à temps plein, à temps partiel, chômage saisonnier) ;
- Ainsi que la perception d'une pension d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie.

Le montant brut journalier de l'ARE comprend **une partie fixe égale à 11,34 euros** et **une partie variable égale à 40,4% du salaire journalier de référence (SJR)**.

141 [www.unedic.org](http://www.unedic.org), l'allocation d'aide au retour à l'emploi, consulté le 17 novembre 2011.

142 ou au cours des 36 derniers mois si le salarié est âgé de 50 ans et plus.

143 La période de référence de calcul est constituée des douze mois civils précédant le dernier jour travaillé et payé, ou la fin du mois civil précédant le dernier jour travaillé et payé si ce dernier jour intervient en cours de mois.

Le montant net de l'ARE ne peut être inférieur à 27,66 euros.

Lorsque la durée de travail du salarié était inférieure à la durée légale ou conventionnelle, la partie fixe de l'ARE est proportionnellement réduite.

### Le versement de l'ARE :

Le versement de l'ARE est subordonné à la signature d'un **projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)**, établi avec un conseiller Pôle emploi, dès l'inscription comme demandeur d'emploi ou au plus tard dans les 15 jours suivant cette inscription.

### Début de l'indemnisation et durée légale :

L'indemnisation n'est pas immédiate. Un délai d'attente de 7 jours est systématiquement appliqué. De plus, un différé d'indemnisation est calculé en fonction des indemnités compensatrices de congés payés ou des indemnités de rupture versées par l'employeur. Le paiement de l'ARE est mensuel et s'opère après le traitement de la déclaration de la situation mensuelle. La durée d'indemnisation ne peut dépasser 24 mois.

### Interruption du versement et protection sociale :

Le service des allocations est interrompu le jour où :

- ▶ Les droits sont épuisés ;
- ▶ Le demandeur cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- ▶ Les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, maternité... ;
- ▶ L'allocation de présence parentale ou le complément libre choix d'activité est versé ;

- ▶ Les allocations de chômage sont supprimées temporairement ou définitivement sur décision administrative ou à la suite de la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Les bénéficiaires de l'ARE domiciliés fiscalement en France sont assujettis :

- ▶ à la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- ▶ à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- ▶ le cas échéant, au régime local d'assurance-maladie d'Alsace-Moselle ;
- ▶ Les allocataires non imposables sont totalement exonérés de CSG et de CRDS si leur revenu n'excède pas une limite variant en fonction du nombre de parts.

### L'allocation de solidarité spécifique (ASS)

Les demandeurs d'emploi qui arrivent au terme de leurs droits à l'ARE ou qui ont épuisé leurs allocations de fin de formation (AFF), peuvent bénéficier de l'allocation solidarité spécifique (ASS). De même, les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus peuvent, si le montant de l'ASS est supérieur, opter pour l'ASS à la place de l'ARE.

### Pour bénéficier de l'ASS :

Le demandeur doit :

- ▶ être à la recherche effective d'un emploi et être apte au travail ;
- ▶ Justifier de cinq ans d'activité salariée dans les dix ans précédents la fin du contrat ;
- ▶ Ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles (valeur au 1er

janvier 2011 : 1075,90 euros pour une personne seule, 1690,70 euros pour un couple).

L'ASS est assortie d'incitations à la reprise d'activité. Cependant l'exercice d'une activité professionnelle ou le fait de suivre une formation rémunérée ne fait pas obstacle à la poursuite du versement de l'ASS.

En cas d'interruption d'activité pour élever un ou plusieurs enfants, la durée de 5 ans exigée peut être réduite d'un an par enfant élevé, dans la limite de trois ans. Sont assimilés à du travail :

- ▶ les périodes de formation,
- ▶ les périodes de service national,
- ▶ les périodes de prise en charge par la sécurité sociale au titre d'indemnités journalières pendant la suspension du contrat de travail,
- ▶ les périodes d'assistance à un handicapé dont l'état nécessite l'aide d'une tierce personne.

### Le montant :

L'ASS varie en fonction des ressources de la personne. Le montant de **l'ASS spécifique** est fixé à **15,37 euros par jour**. Elle est payée par Pôle emploi à terme échu et est insaisissable et incessible.

Le montant de **l'ASS majorée** est de **22,07 euros** par jour pour les allocataires admis au bénéfice de l'ASS majorée avant le 1er janvier 2004<sup>144</sup>.

Le paiement de l'ASS est interrompu :

- ▶ lorsque les ressources de l'allocataire dépassent le plafond,
- ▶ en cas d'absence de recherche d'emploi,
- ▶ durant les périodes de formation rémunérée,
- ▶ en cas de reprise d'activité non cumulable avec l'ASS,
- ▶ lorsque l'allocataire perçoit des indemnités journalières pour maladie, maternité,
- ▶ en cas d'exclusion du bénéficiaire des allocations par décision du préfet ou suite à la radiation sur la liste des demandeurs d'emploi.

### La durée et les démarches :

Sous réserve du contrôle des ressources mensuelles, l'ASS est **renouvelable tous les six mois**, elle peut être versée à des catégories spécifiques de demandeurs d'emploi (artiste on salariés, marins pêcheurs, ouvriers, dockers occasionnels) pendant une période maximale de neuf mois.

Aucune démarche n'est à effectuer car le Pôle emploi adresse directement au demandeur en fin de droits, les imprimés nécessaires à la constitution du dossier. Toutefois, si l'individu était précédemment indemnisé par le secteur public, il doit demander le formulaire à son Pôle emploi.

Le versement de l'ASS peut être repris lorsque l'allocataire satisfait à nouveau aux conditions de versement exigées pour en bénéficier<sup>145</sup>.

144 Jusqu'au 31 décembre 2003, pouvaient bénéficier de l'ASS majorée, les allocataires âgés de 55 ans ou plus, justifiant d'au moins 20 ans d'activité salariée, ou âgés de 57 ans et demi et justifiant de 10 ans d'activité salariée ou justifiant d'au moins 160 semestres de cotisation retraite.

145 Toutefois ce versement peut être réalisé qu'à la condition qu'il n'intervienne pas plus de 4 ans après la date d'admission à l'ASS ou la date de son dernier renouvellement.



## TEXTES DE REFERENCE

- Articles L.5423-1 à L.5423-6, R.5423-1 à R.5423-14, D.5424-62 à D.5424-64 du Code du travail
- Décret n°2011- 123 du 29 janvier 2011, revalorisant, l'allocation temporaire d'attente, l'allocation spécifique et l'allocation équivalent retraite.

## L'Allocation temporaire d'attente (ATA)

L'allocation temporaire d'attente (ATA) a pour objet de procurer un revenu de subsistance aux :

### Ressortissants étrangers :

- les demandeurs d'asile ;
- les bénéficiaires de la protection subsidiaire, les bénéficiaires de la protection temporaire ;
- les détenteurs d'une carte de séjour temporaire<sup>146</sup> ;
- les apatrides inscrits comme demandeurs d'emploi.

Les réfugiés statutaires, c'est-à-dire les étrangers ayant obtenu la reconnaissance du statut de réfugié au sens de la convention de Genève, ne peuvent pas bénéficier de l'ATA.

146 Délivrée en application de l'article L. 316-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA). Il s'agit des étrangers mis en possession d'une carte de séjour temporaire mention « vie privée et familiale » au motif qu'ils ont déposé plainte contre une personne qu'ils accusent d'avoir commis à leur encontre l'infraction de traite des êtres humains ou de proxénétisme ou qui témoignent dans une procédure pénale concernant une personne poursuivie pour ces infractions.

### Ressortissants français :

- Les salariés expatriés non couverts par le régime d'assurance chômage
- et les anciens détenus.

La **demande d'allocation** doit être déposée **auprès du Pôle emploi**. L'intéressé doit être domicilié sur le territoire métropolitain, dans un département d'Outre-mer, ou dans les collectivités d'Outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, de Saint Martin ou de Saint Barthélemy.

Les bénéficiaires de l'ATA doivent attester de leur adresse de domicile effective, d'une adresse personnelle ou d'une domiciliation au près d'une association agréée ou d'un centre communal, ou intercommunal d'action social. Ils doivent également signaler tout changement d'adresse sous peine de perdre le bénéfice de l'allocation<sup>147</sup>.

Pôle emploi est chargé de l'ensemble des opérations d'instruction, d'ouverture, de suspension et de clôture des droits à l'ATA. Il est investi du pouvoir de prononcer les décisions d'admission, de rejet, de renouvellement ou d'interruption de l'allocation, pour le compte de l'Etat.

Les demandeurs doivent disposer de ressources mensuelles inférieures au montant du RSA<sup>148</sup>. Soit, 460,09 euros pour une personne seule (valeur 2010).

En 2010, ce plafond est majoré de :

- ▶ 230,05 euros pour la deuxième personne du foyer (conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS ou premier enfant du parent isolé),
- ▶ 138,03 euros pour chacun des deux premiers enfants (couple) ou le deuxième enfant (parent isolé),

147 Article L. 5423-10 du Code du travail

148 Annexe 10 de la circulaire interministérielle du 03 novembre 2009 relative à l'ATA.

► 184,04 euros à partir du troisième enfant.

**TEXTES DE REFERENCE :**

- Articles L.5423-8 à L.5423-14, R.5423-18 à R.5423-37 et R.5425-1 à R.5425-8 du Code du travail
- Décret n°2011-123 du 29 janvier 2011 revalorisant l'allocation temporaire, l'allocation de solidarité spécifique, et l'allocation équivalent retraite
- Circulaire interministérielle du 03 novembre 2009 relative à l'allocation temporaire d'attente
- Instruction Pôle emploi n°2010-87 du 28 mai 2010
- Bulletin officiel du Pôle emploi sur l'ATA : Instruction PE n° 2010-87 DU 28 mai 2010 (BOPE n°2010-40°)

**Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI)**

L'AGEPI peut être accordée dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi aux demandeurs d'emploi qui :

- sont bénéficiaires d'un revenu minimum (RSA, ASS, AAH, ATA), ou ne sont pas indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- et élèvent seuls un ou plusieurs enfant(s) de moins de 10 ans dont ils ont la charge et la garde.

Les demandeurs d'emploi concernés, reprennent une activité professionnelle ou s'engagent à suivre une formation<sup>149</sup>.

L'AGEPI peut être attribuée en cas :

- de reprise d'emploi à temps plein ou à temps partiel, en contrat à durée

indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'au moins 2 mois ;

- d'entrée en formation, y compris à distance, d'une durée d'au moins 40 heures ;
- Ainsi que les demandeurs d'emploi créateurs ou repreneurs d'entreprise, s'ils ont le statut de salarié de leur entreprise.

La **demande** doit être formulée **auprès du Pôle emploi** de la personne concernée dans le mois qui suit la reprise d'activité ou l'entrée en formation. L'aide ne peut être accordée qu'une seule fois pendant une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'activité ou d'entrée en formation. L'AGEPI est versée par Pôle emploi à réception de l'attestation de l'entrée en stage ou de la copie du contrat de travail ou du premier bulletin de paie.

Le **montant** de l'AGEPI est fixé à **400 euros, plus 60 euros par enfant supplémentaire**, dans la limite de 520 euros, si la durée de travail et de formation est comprise entre 15 heures et 35 heures par semaine.

Si la durée de travail ou de formation est inférieure à 15 heures par semaine ou 64 heures par mois<sup>150</sup>, le montant de l'AGEPI est fixé à :

- 170 euros pour un enfant ;
- 195 euros pour deux enfants ;
- 220 euros pour trois enfants et plus.

Pour les enfants âgés de moins de 6 ans, non soumis à l'obligation de scolarisation, le versement est conditionné par la production d'une copie de l'attestation de leur inscription dans une structure

149 Cette reprise d'activité ou cette entrée en formation générant des coûts de garde d'enfants

150 Il en est de même pour une durée de travail ou de formation supérieure à 15 heures durant une semaine mais globalement inférieure à 64 heures par mois.

d'accueil de la petite enfance ou du contrat de travail de garde à domicile ou d'une assistante maternelle<sup>151</sup>.

Enfin, l'AGEPI est **exonérée de cotisations sociales** (CSG et CRDS).

### TEXTE DE REFERENCE

Instruction Pôle emploi n°2009-305 du 08 décembre 2009

## Aides à la mobilité

Le bénéficiaire des aides à la mobilité en cas de reprise d'emploi (temps partiel, CDI, CDD d'au moins six mois à plus de 60 km ou 2 heures de trajet aller-retour pour la double résidence ou le déménagement), est ouvert à tous les demandeurs d'emploi, qui reprennent un emploi éloigné de leur lieu de résidence. Ces aides sont destinées à compenser les dépenses occasionnées par cette reprise d'activité.

Ils peuvent aussi être attribuées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise dès lors qu'ils ont le statut de salarié de leur entreprise.

Ces aides consistent en une participation directe ou indirecte de tout ou partie des frais :

- de déplacements quotidiens, hebdomadaires ou mensuels effectués au moyen d'un véhicule personnel ou de transports collectifs pendant les 3 mois suivant la reprise d'activité ;
- de double résidence, c'est-à-dire les loyers et charges locatives ainsi que les frais d'installation correspondant

aux dépenses indispensables et immédiatement nécessaires à une installation décente dans un nouveau logement (tels que par exemple l'abonnement et les frais de mise en service EDF, GDF ou les frais d'agence immobilière) ;

- de déménagement et de réinstallation ainsi que tous les autres frais liés au changement de résidence.

Le demandeur d'emploi doit formuler une **demande d'aide auprès de l'agence Pôle emploi** de son domicile dans les délais suivants<sup>152</sup> :

- jusqu'à un mois après la reprise d'emploi pour les déplacements quotidiens, hebdomadaires ou mensuels et pour l'aide à la double résidence ;
- jusqu'à un mois après la fin de la période d'essai pour le déménagement.

Le demandeur doit y joindre la copie de son contrat de travail ou une attestation de son employeur précisant la date et le lieu de son recrutement.

L'aide aux déplacements est attribuée pendant trois mois maximum, dans la limite de 1000 euros et sur la base d'un forfait kilométrique de 0,20 euros par km ou du coût des billets de transport en commun.

**L'aide à la double résidence** est attribuée dans la limite de 1200 euros.

**L'aide au déménagement** est attribuée dans la limite de 1500 euros.

Les aides sont accordées dans la limite de 2500 euros par an, à compter de la date de reprise de l'activité.

<sup>151</sup> Ces documents doivent être fournis dans les 6 mois suivant la date de reprise d'activité ou d'entrée en formation.

<sup>152</sup> Les délais de demande ne s'appliquent qu'à la première demande d'aide.

La même aide ne peut être attribuée qu'une seule fois dans l'année qui suit la reprise d'emploi<sup>153</sup>. Les aides à la mobilité sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Les aides sont accordées par Pôle emploi après réception des justificatifs suivants :

- **facture du titre d'abonnement de transport en commun** (ou du billet unitaire lorsqu'il n'existe pas de formule d'abonnement ou qu'elle est plus onéreuse) pour les déplacements ; aucun justificatif n'est exigé en cas d'utilisation d'un véhicule personnel ;
- **quittances de loyer** ou factures d'hôtel pour la double résidence ;
- **factures de transporteurs**, de location de véhicule utilitaire, de péage, d'essence, de transfert de ligne téléphonique, de branchement EDF-GDF, de changement de carte grise pour le déménagement.

Ces justificatifs doivent être transmis dans un **délai maximal de 6 mois** suivant :

- la date de reprise d'emploi pour les déplacements quotidiens ; hebdomadaires ou mensuels et pour l'aide à la double résidence ;
- la fin de la période d'essai pour le déménagement.

Dans le cas d'un déménagement, l'aide peut faire l'objet d'une avance sur la base d'un devis, le reliquat est payé après réception des factures dans la limite de 1500 euros.

153 En cas de seconde reprise au cours de la même année, l'intéressé, ne peut percevoir qu'un aide limitée au reliquat par rapport au plafond de 2500 euros.

**TEXTE DE REFERENCE**

Instruction Pôle emploi n°2009-305 du 08 décembre 2009

**G. LA RETRAITE DES ETRANGERS EN SEJOUR REGULIER EN FRANCE**

**1. La retraite, qu'est ce que c'est ?**

Toute activité professionnelle en France donne lieu en principe à un versement de **cotisations sociales** en faveur de l'**assurance vieillesse** de base (1er régime de retraite en France qui gère le régime de Sécurité sociale)<sup>154</sup> et des régimes de retraite complémentaire. L'épargne retraite qui peut être considéré comme une troisième strate vient de plus en plus souvent renforcer ce socle par le biais d'une épargne collective ou individuelle<sup>155</sup>.

Lorsque l'âge de la retraite est atteint, l'intéressé peut prétendre à une **pension de base**<sup>156</sup>, dont le montant varie selon les cotisations versées (nombre de trimestres d'assurance validés, salaire annuel moyen

- 154 Elle se compose de la Caisse nationale d'assurance vieillesse et de son réseau régional (caisses régionales, Caisse régionale d'assurance vieillesse d'Alsace-Moselle, caisses générales de sécurité sociale, Caisse de sécurité sociale de la Mayotte).
- 155 Les retraites de base et complémentaires peuvent être complétées par des formes d'épargne retraite collective ou individuelle. Certains assurés peuvent être affiliés par leur entreprise à une forme d'épargne retraite collective (PERE, PERCO). Les assurés peuvent également souscrire à une épargne individuelle.
- 156 Le régime général de la Sécurité sociale constitue le fondement de la retraite obligatoire pour les salariés de l'industrie, du commerce et des services, les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques, le personnel navigant de l'aviation civile, les artistes, les auteurs d'œuvres originales.

calculé sur les 25 meilleurs années), à laquelle vient s'ajouter une pension complémentaire gérés pour l'essentiel par :

- L'association pour le régime de retraite Complémentaire (ARRCO), pour tous les emplois de non cadres exercés dans le secteur privé ;
- L'association générale des Institutions de retraite des Cadres (AGIRC), pour les emplois de cadres exercés dans le secteur privé ;
- L'institution de la retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC), pour les emplois exercés dans le secteur public en qualité de non-titulaire (contractuels, vacataires...).

Les salariés ayant cotisé peu ou pas du tout à l'assurance vieillesse peuvent ne parvenir qu'à une très faible pension de retraite de base :

- Travail irrégulier : (emploi dissimilé, CDD successifs...);
- et/ou sur des salaires de faibles montant (temps partiel...);
- et/ou peu de temps (inactivité, handicap, arrivée tardive en France...)

Dans cette hypothèse, un **dispositif « plancher » a été mis en place afin de garantir un minimum de ressources à ces personnes : l'allocation solidarité aux personnes âgées (ASPA)**, l'allocation simple, l'allocation solidarité invalidité (ASI), la pension de réversion<sup>157</sup>...

157 La loi du 31 août 2003, portant réforme des retraites a abrogé le dispositif de l'assurance veuvage. A partir du 1er janvier 2011, la limite d'âge ouvrant droit à l'allocation veuvage est abaissée afin de faire converger la suppression de l'allocation veuvage en 2011, avec la possibilité pour bénéficier à cette date d'une pension de réversion.

## 2. Les grands principes de fonctionnement

Les cotisations perçues auprès des actifs une année donnée servent à payer les pensions de retraités au cours de la même année. Le principe de la répartition est la règle commune à tous les régimes grâce à une solidarité intergénérationnelle.

**La retraite est collective et obligatoire.** Elle a été mise en place pour garantir à tout assuré des ressources après la cessation de son activité professionnelle. Le montant de la retraite du régime général se calcule à partir du nombre de trimestres cotisés ou assimilés alors que les retraites complémentaires se comptent par point.

Les cotisations sociales financent les régimes de retraite et sont proportionnelles aux revenus du travail (salaires, traitements, revenus professionnels). Elles sont versées par les actifs et les employeurs et, de leurs montants dépendent, les prestations futures.

## 3. Le recul progressif de l'âge de la retraite

Le plan d'équilibre des finances publiques de novembre 2011 prévoient la modification de l'âge de départ à la retraite pour les assurés nés de 1952 à 1955. L'âge légal de départ à la retraite passe progressivement de 60 à **62 ans**.

## 4. Le report de l'âge d'obtention du taux plein

L'âge auquel la retraite est attribuée à taux plein, c'est-à-dire sans décote<sup>158</sup>

158 La décote est une réduction définitive du montant de la retraite. Elle s'applique si la personne choisit de partir en retraite avant d'avoir la durée d'assurance ou l'âge nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

quelle que soit la durée d'assurance de la personne, passe progressivement de 65 à 67 ans. Cependant, certains assurés peuvent toujours avoir droit à une retraite à taux plein quelle que soit leur durée d'assurance. Il s'agit :

- Des assurés handicapés ;
- Des bénéficiaires d'un trimestre de majoration d'assurance pour enfant handicapé ;
- Des assurés qui ont interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial ;
- Des assurés qui ont apporté une aide effective, en tant que salarié ou aidant familial pendant au moins 30 mois à l'enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap ;
- Des assurés nés du 01/07/1951 au 31/12/1955 qui ont élevé au moins trois enfants, ont réduit ou cessé leur activité professionnelle pour élever un de ces enfants et valident un nombre de trimestre minimum avant cette interruption.

Les mesures annoncées par le gouvernement dans le cadre du plan d'équilibre des finances publiques de novembre 2011 ne concernent pas : la retraite anticipée « assuré handicapé<sup>159</sup> », la retraite anticipée « longue carrière » (l'assuré né à compter du 01/07/1951, qui a commencé son activité avant 18 ans, peut obtenir sa retraite dès 60 ans), ainsi que la retraite pour pénibilité<sup>160</sup>.

159 Le dispositif de retraite anticipée « assuré handicapé » permet aux assurés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % de partir à la retraite à partir de 55 ans sous certaines conditions. Ce dispositif est élargi aux assurés ayant le statut de travailleurs handicapés.

160 La pénibilité se traduit par une incapacité permanente de travail d'au moins 20 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail qui a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. L'assuré

## 5. la carte de séjour « retraité »

Une fois l'âge de la retraite atteint, les étrangers âgés ayant effectué tout ou partie de leur vie professionnelle, peuvent envisager de faire des allers et retours dans leur pays d'origine ou même de rentrer pour de longues périodes. Se pose alors la difficulté de conserver non seulement un droit de séjourner en France mais aussi leurs droits sociaux, tout en jouissant de leur droit d'aller et de venir.

La carte de séjour « retraité » a été mise en place par la loi du 11 mai 1998. Elle est **réservée uniquement aux anciens titulaires d'une carte de résident titulaires d'une pension contributive de vieillesse de droit propre ou de droit dérivé, et à leur conjoint**, s'ils ont résidé en France<sup>161</sup>.

Deux catégories de migrants son en pratique concernées :

- ceux qui ont encore la carte de résident et qui désirent repartir définitivement dans leur pays d'origine,
- et ceux qui n'ont plus cette carte de résident depuis longtemps car ils sont déjà retournés dans leur pays et ont perdu tout droit de séjour en France.

Les titulaires de la carte de séjour « retraité », bénéficient du versement de leur pension de vieillesse versée par un régime français tout en ayant leur résidence habituelle hors de France<sup>162</sup>.

atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 % est également concerné par ce dispositif mais une commission pluridisciplinaire vérifie : l'exposition à des facteurs de risques professionnels pendant un certain nombre d'années, le lien direct entre l'incapacité et cette exposition à des facteurs de risques. La décision de cette commission s'impose à la caisse de retraite.

161 Articles L317-1, R.317-1 et suivants du CESEDA

162 Articles L317-1 du CESEDA

Cette carte permet d'entrer à tout moment sur le territoire français pour y effectuer des séjours n'excédant pas un an.

Elle est **valable dix ans et est renouvelée de plein droit**. Elle n'ouvre pas droit à une prise en charge santé<sup>163</sup>, sauf si son titulaire répond aux conditions suivantes :

- avoir bénéficié d'une ou plusieurs pensions de retraite rémunérant une durée d'assurance égale ou supérieure à 15 ans<sup>164</sup> ;
- avoir versé une cotisation d'assurance maladie sur sa, ou ses pensions vieillesse<sup>165</sup>.

Le titulaire de la carte « retraité », n'est à priori plus considéré comme résident en France<sup>166</sup>. Il perd donc toute possibilité d'obtenir ultérieurement les droits sociaux conditionnés par la résidence en France (allocation de solidarité aux personnes âgées, aide au logement, aide personnalisée d'autonomie, RSA<sup>167</sup>). Cette présomption de non résidence n'intervient pas, si l'intéressé prouve, que dans les faits, il réside en France plus de 180 jours par an, qu'il y a donc résidence habituelle et qu'il peut prétendre à l'AS-PA ou à l'ASI<sup>168</sup>.

La prise en charge à laquelle le titulaire peut prétendre est limitée, il est exclu de l'assurance maladie (au titre d'assuré social sur critère socioprofessionnel), de même qu'au titre d'un ayant droit d'un assuré. Il ne peut plus avoir droit à l'AME même s'il répond aux conditions de ressources.

Le bénéficiaire et son conjoint, s'ils résident en France, doivent déposer la **demande** de carte de séjour « retraité », **auprès de la préfecture de leur domicile**. S'ils résident à l'étranger, la demande doit être adressée au Consulat ou à l'Ambassade du pays de résidence<sup>169</sup>.

Les cartes de retraité et de conjoint de retraité sont payantes. Le timbre fiscal de la première délivrance est de 19 euros par personne. Dans le cadre d'un renouvellement le montant est de 140 euros par personne.

Le citoyen de nationalité algérienne, peut recevoir un certificat de résidence mention « retraité ».

## **6. Retour dans le pays d'origine après avoir travaillé en France**

Les étrangers ayant travaillé en France cotisent de la même façon qu'un Français et acquièrent donc les mêmes droits en matière de retraite. **Si la personne reste en France après sa retraite, il perçoit directement sa pension dans les mêmes conditions que les autres retraités et en fonction des droits qu'il aura acquis (nombre de trimestres cotisés, revenus perçus durant la vie professionnelle...).**

163 Article L.161-25-3 du Code de sécurité sociale

164 Article L.161-5-1 du Code de sécurité sociale, Lettre ministérielle du 13 septembre 2005, D05-6818-05, Diffusion CNAV des instructions ministérielles n°2005/15 du 22 décembre 2005.

165 Une circulaire du 14 juin 2000 (circulaire DSS/3A n°2000-329), précise les modalités de prélèvement des cotisations d'assurance maladie sur la ou les pensions de vieillesse dont bénéficie le retraité étranger.

166 Article L.317-1 du CESEDA, il s'agit de l'étranger qui a établi, ou établit sa résidence habituelle hors de France

167 Télécopie CNAF n°025, 13 décembre 2004.

168 Cassation 2ème Civ, 14 janvier 2010, n°08-20.782, Circulaire CNAV n°2010/49 du 06 mai 2010, circulaire CNAF n°2010-014, du 15 décembre 2010.

169 Dans ce dernier cas, le préfet compétent pour délivrer le titre est celui du département où les bénéficiaires déclarent vouloir séjourner même temporairement.

La personne en situation régulière, ayant atteint l'âge de la retraite en France et qui souhaite retourner dans son pays d'origine, doit demander sa retraite avant son départ, auprès des différentes caisses (régime de base, régime complémentaire). La retraite sera ensuite versée dans le pays d'origine, ou selon le souhait de la personne sur son compte bancaire en France.

Dans le cas d'une personne déjà réinstallée dans son pays d'origine à l'âge de la retraite, deux possibilités se présentent :

- La demande doit être adressée à la caisse de retraite du pays de résidence, même si la personne n'y a jamais travaillé, celle-ci se chargera de transmettre le dossier aux caisses françaises concernées. Ce cas concerne les étrangers de l'Union européenne, la Norvège, la Suisse, l'Islande, le Liechtenstein, et les pays hors UE ayant signé un accord de sécurité sociale avec la France ;
- Si le pays de résidence n'a pas signé d'accord de sécurité sociale avec la France, la demande doit être adressée directement à la caisse française à laquelle la personne cotise avant de quitter la France.

Dans le cas où l'étranger a effectué une partie de sa carrière à l'étranger et l'autre en France, les droits à la retraite sont calculés pour les différentes activités. **Les caisses françaises ne verseront que la partie de la retraite correspondant à la carrière effectuée en France.**

Les démarches et les reconstitutions de carrière peuvent s'avérer complexes, il est donc indispensable d'entamer les démarches plusieurs mois à l'avance avant le départ prévu en retraite.

### TEXTES DE REFERENCE :

- Articles consultés : L 111-16, L 317-1, R 311-1, D311-18- 1 et R317-1 à R317-3 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
- Article D254-4 du Code de Sécurité sociale
- Circulaire n° NOR IOCV1112766 C du 27 novembre 2011 relative au droit de timbre de 19 euros sur les cartes de séjour.



## PARTIE 3 :

## LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

« Les Etats Contractants accorderont à tout réfugié résidant régulièrement sur leur territoire le traitement le plus favorable accordé, dans les mêmes circonstances, aux ressortissants d'un pays étranger en ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle salariée ».

Article 17 de la Convention de Genève de 1951

## A. LES DISCRIMINATIONS « LEGALES »

### 1. L'opposabilité de la situation de l'emploi - les métiers sous tension

L'employeur qui souhaite recruter un étranger nécessitant une autorisation de travail, doit s'assurer que la situation de l'emploi le permet. Ainsi, l'administration pourra refuser d'accorder cette autorisation de travail, si le marché de l'emploi est dans une mauvaise conjoncture.

En revanche, lorsqu'un étranger postule à un emploi dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement, la situation de l'emploi n'est pas opposable à sa demande d'autorisation de travail.

Ces emplois, dits « en tension », figurent sur une liste définie par un arrêté des ministres de l'emploi et de l'immigration. 30 métiers étaient jusqu'à récemment concernés, dont 6 au niveau national. L'arrêté du 11 Août 2011 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail

aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse<sup>170</sup> a réduit de moitié la liste des postes ouverts aux étrangers non communautaires. Il reste 14 métiers sur cette liste.

A côté de cela, il existe des accords bilatéraux de gestion concertée des flux migratoires conclus entre la France et certains pays. Cela concerne donc seulement certaines nationalités. Ces accords prévoient une liste élargie de métiers pour lesquels la situation de l'emploi en France n'est pas opposée aux travailleurs de ces pays.

**Plusieurs accords sont déjà entrés en vigueur, avec le Bénin, le Burkina Faso, le Congo, le Gabon, Maurice, le Sénégal et la Tunisie.**

Enfin, certaines catégories de travailleurs ne se voient pas opposer la situation de l'emploi.

170 Cadre de l'audit et du contrôle comptable, Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois, Conception et dessin produits mécaniques, Inspection de conformité, Dessin BTP, Marchandisage, Ingénieur production et exploitation des systèmes d'information, Conduite d'équipement de transformation du verre, Téléconseil et télévente, Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique, Conception et dessin de produits électriques et électroniques, Intervention technique en méthodes et industrialisation, Conduite d'équipement de production chimique et pharmaceutique, Intervention technique en ameublement et bois.

C'est le cas des :

- Étrangers venant en France, en vertu d'accords bilatéraux, en qualité de «jeunes professionnels» ou dans le cadre du programme «vacances-travail»,
- Jeunes étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance avant leurs 16 ans, qui le sont toujours au moment de leur demande d'autorisation de travail, et qui concluent un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- Salariés détachés, qui demandent une carte de séjour «salarié en mission».

## **2. La situation particulière des bénéficiaires de la protection internationale**

En tant que titulaires d'une carte de résident, les réfugiés statutaires sont autorisés à exercer la profession de leur choix en France métropolitaine. En effet, en vertu de l'article L.314-4 du CESEDA, *« lorsqu'elle a été délivrée à un étranger résidant sur le territoire de la France métropolitaine, la carte de résident en cours de validité confère à son titulaire le droit d'exercer, sur ce territoire, la profession de son choix, dans le cadre de la législation en vigueur »*.

De même, les bénéficiaires de la protection subsidiaire sont autorisés à travailler en vertu de l'article L 313-13 du CESEDA<sup>171</sup>.

Les récépissés de première demande ou de renouvellement de titre de séjour ne valent autorisation de travail que lorsqu'ils mentionnent expressément la

possibilité d'exercer une activité professionnelle<sup>172</sup>. Cependant, les récépissés de demande de titre de séjour remis aux réfugiés statutaires et aux bénéficiaires de la protection subsidiaire, dans l'attente de l'établissement de leur carte de résident ou de leur carte de séjour temporaire, confèrent à leurs titulaires le droit d'exercer la profession de leur choix<sup>173</sup>. Le récépissé de demande de renouvellement d'une carte de séjour permettant l'exercice d'une activité professionnelle salariée autorise également son titulaire à travailler<sup>174</sup>.

Les réfugiés et les bénéficiaires de la protection subsidiaire ne voient donc pas leur droit au travail suspendu à chaque fois que leur titre de séjour arrive à échéance. Cependant, l'émission ou le renouvellement tardif du récépissé peut mener à la radiation de la personne de la liste des demandeurs d'emploi<sup>175</sup>.

172 Article L 311-4 du CESEDA : « Sauf dans les cas expressément prévus par la loi ou les règlements, ces documents n'autorisent pas leurs titulaires à exercer une activité professionnelle »

173 Articles R 742-5 et R 742-6 du CESEDA respectivement pour les réfugiés et les bénéficiaires de la protection subsidiaire.

174 Article R 311-6 du CESEDA.

175 Article L 311-4 du CESEDA : « Entre la date d'expiration de la carte de résident ou d'un titre de séjour d'une durée supérieure à un an prévu par une stipulation internationale et la décision prise par l'autorité administrative sur la demande tendant à son renouvellement, dans la limite de trois mois à compter de cette date d'expiration, l'étranger peut également justifier de la régularité de son séjour par la présentation de la carte ou du titre arrivé à expiration. Pendant cette période, il conserve l'intégralité de ses droits sociaux ainsi que son droit d'exercer une activité professionnelle ».

171 « La carte délivrée au titre du présent article donne droit à l'exercice d'une activité professionnelle ».

### 3. Les métiers fermés aux étrangers : la condition de nationalité

« Dans le domaine d'application du présent traité, et sans préjudice des dispositions particulières qu'il prévoit, est interdite toute discrimination exercée en raison de la nationalité.

Le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251, peut prendre toute réglementation en vue de l'interdiction de ces discriminations ».

Article 18 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Certains emplois du secteur privé et de la fonction publique restent soumis à une condition de nationalité française. Ainsi, ces emplois, selon le secteur d'activité, ne sont accessibles qu'aux nationaux ou, selon le cas, aux seuls ressortissants de l'Union Européenne ou de l'espace économique européen, et parfois à certains ressortissants de pays tiers selon les dispositions des accords bilatéraux.

La condition de nationalité est assouplie pour certaines professions par la condition de réciprocité. Les étrangers originaires de pays reconnaissant aux Français les mêmes droits que leurs ressortissants pour l'accès à ces professions réglementées peuvent également exercer en France. Cette condition de réciprocité lorsqu'elle est utilisée de bonne foi est alors un moyen de pression pour ouvrir certains pays aux praticiens français. C'est en particulier le cas pour les professions soumises à une concurrence internationale comme celle des avocats.

En 2009, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) avait recommandé de supprimer la condition de nationalité pour accéder à

un emploi tant dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Le 21 janvier 2009, la députée Madame Bariza Khiri avait déposé une proposition de loi « visant à supprimer les conditions de nationalité qui restreignent l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice de certaines professions libérales ou privées ». Après avoir été adoptée par le Sénat, la proposition avait finalement été rejetée par l'Assemblée Nationale.

A cet égard, la Cour de Justice de l'Union européenne a récemment affirmé que « La condition de nationalité requise par la réglementation française pour l'accès à la profession de notaire constitue une discrimination fondée sur la nationalité interdite par l'article 43 CE »<sup>176</sup>.

### 4. Les professions réglementées

Selon l'article R 5221-4 du Code du travail<sup>177</sup>, la possession d'une autorisation de travail n'est pas suffisante si l'intéressé exerce une activité réglementée. Il doit alors justifier être autorisé à exercer cette activité particulière.

Le terme de «profession réglementée» dans le sens de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005, est définie dans l'article 3) 1.a) de la directive : «activité ou un ensemble d'activités professionnelles dont l'accès, l'exercice ou une des modalités d'exercice est subordonné directement ou indirectement, en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou adminis-

<sup>176</sup> CJUE, 24 mai 2011.

<sup>177</sup> « L'autorisation de travail permet à l'étranger d'exercer l'activité professionnelle salariée qu'elle mentionne, sous réserve de la justification des conditions d'exercice de cette activité lorsqu'elle est soumise à une réglementation particulière ».

tratives, à la possession de qualifications professionnelles déterminées ; l'utilisation d'un titre professionnel limitée par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives aux détenteurs d'une qualification professionnelle donnée constitue notamment une modalité d'exercice.» Pour obtenir une autorisation d'exercice, les étrangers doivent faire reconnaître leur niveau d'études, passer des épreuves de connaissances, de maîtrise de la langue française, et de reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Certaines professions font l'objet de la double restriction (condition de nationalité et de diplôme). En revanche, le fait d'être titulaire d'un diplôme français ou communautaire peut écraser l'exigence de nationalité.

Par ailleurs, il faut savoir que de nombreuses situations de fait viennent contredire ou contourner les textes législatifs ou réglementaires réservant certains emplois aux Français et aux ressortissants communautaires. Ainsi, des étrangers non communautaires exercent également au sein des fonctions publiques, recrutés en tant que contractuels ou auxiliaires, c'est-à-dire dans le cadre d'emplois plus précaires et moins bien rémunérés. Sans être fonctionnaires, ils assurent des tâches identiques.

L'Etat ou les collectivités territoriales peuvent également avoir recours à des entreprises de sous-traitance, lesquelles peuvent employer des personnes de nationalité étrangère. S'agissant des professions libérales, leurs statuts contiennent le plus souvent des procédures permettant au cas par cas d'admettre des étrangers non-communautaires au sein de l'Ordre.

## **B. LES DISCRIMINATIONS « ILLEGALES »**

### **1. Les discriminations dont sont victimes les étrangers**

La discrimination est spécifiquement visée dans le code pénal. Elle est définie à l'article 225-1 du code pénal comme une « distinction opérée entre les personnes physiques [ou les personnes morales] à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

En vertu de l'article 225-2 du code pénal, la discrimination à l'égard des personnes physiques qui consiste à « refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne » est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) avait été créée par la loi du 30 décembre 2004. Sa mission était la lutte contre l'ensemble des discriminations, mais elle recevait plus de 50 % des réclamations portant sur l'emploi.

Le principe de non-discrimination est posé à l'article L 1132-1 du Code du travail. Les causes de discrimination énoncées sont les suivantes : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge,

la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou enfin le handicap.

## 2. Le CV anonyme

Le CV anonyme est un CV dont le bloc « état civil » a été retiré.

Le dispositif du CV anonyme a été instauré par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. A l'article L 1221-6 du Code du travail qui prévoit que « les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles », a été ajouté un article L 1221-7. En vertu de cet article, « dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L. 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi ne peuvent être examinées que dans des conditions préservant son anonymat. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat ».

Expérimenté dans nombre de grandes entreprises, l'objectif du CV anonyme était donc de permettre aux personnes victimes de préjugés liés à la couleur de peau, au nom, au lieu de résidence ou à l'âge, de décrocher un premier entretien d'embauche.

En septembre 2010, Eric Besson, alors ministre de l'immigration, avait demandé à Pôle emploi une étude dont les résultats sont finalement parus en mars 2011<sup>178</sup>.

Il en ressort que le CV anonyme n'avantagerait pas les demandeurs d'emploi issus de l'immigration, mais qu'il les pénaliserait. Un exemple : avec les CV nominatifs, ces candidats ont une chance sur dix d'obtenir un premier entretien contre une chance sur huit pour les autres. Avec le CV anonyme, ils n'ont plus qu'une chance sur 22 contre une chance sur 6 pour les autres candidats. L'écart se creuse considérablement avec le CV anonyme.

Selon les chercheurs ayant réalisé cette enquête, face à un CV nominatif, les entreprises pratiquent habituellement une discrimination positive en étant plus tolérant sur les éventuelles fautes de syntaxe ou d'orthographe pour des candidats issus de l'immigration ou sur des trous dans un CV pour une personne qui réside dans une zone urbaine sensible et qui a un accès plus difficile à l'emploi. Une indulgence qui ne peut pas s'appliquer avec un CV anonyme.

Il ressort en revanche de cette étude que le CV anonyme lutte efficacement contre la tendance des recruteurs à recruter leurs semblables. Habituellement en effet, les femmes préfèrent recruter des femmes, les seniors des seniors et ainsi de suite. Par exemple avec le CV nominatif, lorsque le recruteur est un homme, les femmes n'ont qu'1 chance sur 27 d'être appelées pour un entretien contre 1 sur 6 pour les candidats hommes. Avec le CV anonyme, le rapport s'inverse. Les femmes ont alors 1 chance sur 6 d'obtenir un entretien contre 1 sur 13 pour les hommes.

Mais au final, « *comme on trouve des recruteurs des deux sexes et des recruteurs plus ou moins jeunes, les phénomènes d'homophilie se compensent d'un recruteur à l'autre et l'anonymisation du CV n'améliore*

*pas, en moyenne, les chances des femmes ni des seniors* », conclut le rapport.

Suite à la publication de cette étude et aux résultats mitigés de l'expérimentation, le commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, Yazid Sabeg, a annoncé l'abandon du projet de rendre obligatoire l'anonymat des CV.

### 3. La discrimination à l'adresse inscrite dans la loi

En avril 2011, La HALDE a demandé à ce que la discrimination à l'adresse, dont sont notamment victimes les habitants de banlieue, soit inscrite dans la loi et figure dans le Code du travail. Ces **discriminations liées à l'adresse** sont notables « dans l'accès à l'emploi, ainsi qu'aux biens et aux services publics », a estimé la HALDE, saisie en mai 2009 par la commune de La Courneuve (Seine-Saint-Denis). La HALDE avait notamment demandé au législateur, « l'intégration du critère de l'adresse dans le Code du travail et dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations ».

Cette discrimination est un phénomène reconnu par des associations et des élus, mais absent du code pénal et difficile à quantifier.

### 4. La Charte de la diversité

« Lancée fin 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, la Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui **condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi** et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.

La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six ar-

ticles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance ».

A ce jour, 3366 entreprises ont signé la charte de la diversité.

La Charte est la suivante :

1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment le recrutement, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs ;
3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification ;
4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement ;

5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels ;
6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

### LA MONTEE EN PUISSANCE DES ENTREPRISES DANS LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITE.

- ▶ La loi NRE, adoptée en 2002, oblige les sociétés françaises cotées en Bourse à effectuer un reporting centré sur l'impact environnemental et social de leurs activités.

Suite à la loi NRE, les grandes entreprises ont commencé à mettre en place des politiques adaptées de recrutement, en mettant en avant un nouveau défi : la prise en compte de la diversité. La dynamique enclenchée va beaucoup plus loin que l'emploi avec notamment la parité hommes-femmes à tous les niveaux hiérarchiques, l'ouverture aux publics éloignés du monde du travail, égalité des chances, etc. En 2004, l'Institut Montaigne lance la « Charte de la diversité, signée par plus de 250 entreprises. Si au départ les signataires étaient des très grosses entreprises (Danone, etc.) on remarque que depuis quelques années, des PME sont également signataires de cet appel, qui marque un réel changement dans la prise en compte des publics issus de la diversité dans l'entreprise. A cette dynamique s'est associée l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) qui a lancé en 2008 le Label Diversité, décerné aux entreprises

dotées d'un cahier des charges exigeant en matière de diversité.

Nous allons maintenant présenter quelques entreprises qui proposent des politiques de recrutement ouverte à la diversité, et pas seulement pour les jeunes diplômés, mais aussi pour les publics en difficulté.

Si l'état cherche à inciter les entreprises à recruter davantage de personnes issues de l'immigration, il faut dire que les entreprises ont de leur côté commencé à développer des méthodologies pertinentes et cela pour plusieurs raisons (renouvellement des effectifs, efficacité, etc.).

Dans cet esprit, l'entreprise Mac Donald's a lancé les Centres de l'emploi et des métiers pour sensibiliser les candidats aux métiers de la restauration rapide et les informer des perspectives d'embauches et de développement professionnel. L'enseigne propose également à ses salariés entrées sans qualification d'obtenir un Bac +3 ou un CAP par la démarche de VAE. Dans un autre domaine, SITA Rebond œuvre à l'insertion économique des publics en difficulté à l'initiative de SUEZ Environnement. Les démarches peuvent également s'inscrire dans une logique partenariale, à l'image de l'association Nos quartiers ont du talent » qui permet aux collaborateurs des entreprises impliquées de parrainer un jeune en recherche d'emploi.

En novembre 2011, a eu lieu le démarrage de la première Maison pour Rebondir à Bordeaux par Suez Environnement. Sa mission consiste à favoriser l'accès à l'emploi est classique, mais le fait d'être totalement prise en charge par une grande entreprise est inédite.

La mission pour rebondir s'adresse à tous types de publics en difficulté avec deux priorités : les jeunes avec ou sans diplômes et les femmes avec, pour les personnes résidant dans des quartiers défavorisés, un accompagnement spéciale sur la création d'entreprise (TPE). L'originalité de cette structure ne vient pas que du fait qu'elle propose aux publics sélectionnés des offres d'emploi ou de stage, mais aussi des visites d'entreprises, de la formation, du tutorat de la part des collaborateurs de Suez Environnement ainsi qu'un appui technique et financier à la création d'activité.

### d. Le défenseur des droits, successeur de la HALDE

Conformément à la loi organique n°2011-333 et la loi ordinaire n°2011-334 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute **autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)** et à la **Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS) à compter du 1er mai 2011**.

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante qui veille au respect des droits et libertés par toute personne, publique ou privée.

Le Défenseur des droits est chargé de défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les services publics, de défendre et de promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant, de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir l'égalité, et de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité.

### UN PETIT-DEJEUNER SUR LA QUESTION DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Dans le cadre des petits-déjeuners organisés par France terre d'asile, a pu être abordée la question de la lutte contre les discriminations liées à l'origine dans l'accès à l'emploi et au logement. Cette rencontre publique s'est déroulée le 29 avril 2010 et a permis de regrouper des acteurs engagés dans la promotion de l'égalité et la diversité, autour des interventions de Messieurs François HERAN, Démographe à l'INED, Président du Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations, Marc DUBOURDIEU, Directeur général de la HALDE, et Philippe LENGRAND, Secrétaire général adjoint de la CFDT Ile-de-France.

Les discussions ont notamment porté sur la question de la mesure des discriminations avec l'intervention de M. HERAN qui a mis en lumière l'apport fondamental de la mesure statistique en matière de lutte contre les discriminations. Il a été souligné que, loin de se substituer à l'action, les statistiques permettent au contraire de la construire de manière plus pertinente et plus ciblée. A ensuite été abordée la question des outils permettant de lutter contre les discriminations : M. DUBOURDIEU est donc revenu à ce titre sur l'augmentation croissante des plaintes déposées auprès de la HALDE et sur l'importance du critère de l'origine dans ce chiffre, tout en notant le fort sentiment de résignation qui règne chez les personnes qui en sont victimes. Néanmoins, face à ce constat sévère, existent des initiatives, institutionnelles ou émanant de la société civile, permettant de lever ces freins.



M. DUBOURDIEU a ainsi présenté un certain nombre d'outils d'information et de communication mis en place par la HALDE visant à prévenir les comportements discriminants, notamment par la prise de conscience des peines encourues si la véracité de la discrimination est établie par le juge.

Enfin, l'intervention de M. LENGREND a permis de mettre en exergue l'importance de l'implication de l'ensemble des acteurs pour lutter contre les discriminations, notamment les représentants syndicaux au niveau des entreprises, afin de faire progresser les consciences et ainsi avancer dans la mise en place d'outils de repérage, de prévention et de lutte contre toutes les discriminations y compris dans le déroulement des carrières.

#### TEXTES DE REFERENCE :

- Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations
- Arrêté du 11 Août 2011 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse
- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : articles L 313-13, L 314-4, L 311-4, R 311-6, R 742-5 et R 742-6
- Code du travail : articles L 1132-1, L 1221-6 à L 1221-7, R 5221-1 et R 5221-4.

#### SITES INTERNET :

[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)  
[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

## INDEX

Accords avec les branches professionnelles et les acteurs du monde économique .....	65 96
Accords bilatéraux de gestion concertée des flux migratoires ....	184
Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances .....	66
Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) .....	176
Aide au retour à l'emploi (ARE) .....	172
Aide personnalisée de retour à l'emploi .....	87
Aides à la mobilité .....	177
Allocation solidarité spécifique (ASS) .....	173
Allocation spéciale licenciement .....	167
Allocation temporaire d'attente (ATA) .....	175
Associations intermédiaires .....	47
Ateliers chantiers d'insertion .....	46
Autorisation de travail .....	183
Bilan de compétences.....	30
Bilan de compétences professionnelles dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration .....	90
Bulgares .....	183
Cellule de reclassement .....	164
Certificat de travail .....	157
Cessation du contrat à durée déterminée .....	125
Indemnité de fin de contrat .....	128
Chambres de commerce et d'industrie .....	20
Chantier école .....	56
Charte de la diversité .....	188
Charte des droits fondamentaux.....	14
Charte sociale européenne .....	14
Chômage .....	169

Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) .....	40
Comité national des entreprises d'insertion (CNEI) .....	53
Collectivités territoriales .....	24
Comité d'entreprise .....	153
Congé de conversion .....	166
Congé de mobilité.....	165
Congé de reclassement .....	164
Conseil de l'Europe .....	14
Conseil de prud'hommes .....	154
Conseils généraux .....	25
Conseils régionaux .....	24
Contrat à durée déterminée .....	125
Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) .....	135
Contrat à durée déterminée d'usage .....	137
Contrat d'accueil et d'intégration .....	90
Contrat d'accueil et d'intégration pour la famille .....	94
Contrat d'apprentissage .....	139
Contrat d'insertion dans la vie sociale .....	40
Contrat de professionnalisation .....	109 142
Contrat de sécurisation professionnelle .....	162 168
Contrat de travail temporaire .....	126
Contrat unique d'insertion .....	129
Contrat unique d'insertion - d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) .....	133
Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE) ..	132
Contrats aidés .....	128
Convention de Genève .....	8
Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales .....	15
COORACE .....	55
Cour européenne des Droits de l'Homme .....	15

CV anonyme .....	187
Déclaration universelle des droits de l'Homme .....	6
Défenseur des droits .....	190
Délégués du personnel .....	153
DIRECCTE .....	20
Direction de l'accueil et de la citoyenneté .....	65
Directions régionales de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale .....	21
Directions régionales des entreprises de la concurrence de la consommation .....	
du Travail et de l'Emploi .....	20
Discrimination .....	21 183
Discriminations liées à l'adresse .....	188
DRJSCS .....	21
Entreprises d'insertion .....	45
Entreprises de travail temporaire d'insertion .....	43
EPCI .....	26
Formation en alternance .....	101
Grève .....	152
Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ..	49
Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité .....	187
Indemnisation du chômage .....	171
Insertion par l'activité économique .....	42
Licenciement .....	124
Licenciement pour motif personnel .....	155
Maison de l'Emploi .....	35
Maisons de l'Information sur la Formation et l'Emploi .....	36
Métiers fermés .....	185
Métiers sous tension .....	184
Ministère de l'Économie des finances et de l'industrie .....	20
Ministère des Solidarités et de la cohésion sociale .....	19

Ministère du Travail de l'emploi et de la santé .....	18
Mission locale .....	38
Non-discrimination .....	187
Organisation internationale du travail .....	9
Pacte international relatif aux droits civils et politiques .....	6
Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturel .....	6
Pacte territorial pour l'insertion .....	59
PAIO .....	39
PLIE .....	33
Points information médiation multi services .....	37
Pôle emploi .....	169
Préretraite .....	167
PRIPi .....	68
Profession réglementée .....	186
Programme départemental d'insertion .....	58
PROGRESS .....	13
Projet personnalisé d'accès à l'emploi .....	30 86
Régies de quartier .....	50
Réseau Cocagne .....	56
Retraite .....	178
Revenu de solidarité active .....	80
Solde de tout compte .....	158
Syndicat .....	153
Union européenne .....	10
Union régionale des entreprises d'insertion ile-de-france .....	54
Validation des acquis d'expérience .....	31

**LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES**

**AAH** : Allocation aux Adultes Handicapés

**ACSE** : Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances

**ADRIC** : Agence de Développement des Relations Interculturelles pour la Citoyenneté

**AEEH** : Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé

**AELE** : Association Européenne de Libre-Échange

**AFPA** : Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

**AMDFL** : Attestation Ministérielle de Dispense de Formation Linguistique

**API** : Allocation de Parent Isolé

**APEC** : Association pour l'Emploi des Cadres

**APRE** : Aide Personnalisée de Retour à l'Emploi

**APS** : Autorisation Provisoire de Séjour

**APT** : Autorisation Provisoire de Travail

**ARS** : Allocation de Rentrée Scolaire

**ASS** : Allocation de Solidarité Spécifique

**ATA** : Allocation Temporaire d'Attente

**BCP** : Bilan de Compétences Professionnelles

**BIJ** : Bureau Information Jeunesse

**BMO** : Besoins de main d'œuvre

**CAF** : Caisse d'Allocations Familiales

**CAI** : Contrat d'Accueil et d'Intégration

**CAIF** : Contrat d'Accueil et d'Intégration pour la Famille

**CCAS** : Centre Communal d'Action Sociale

**CBC** : Congé de Bilan de Compétences

**CCI** : Chambres du Commerce et de l'Industrie

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CDDI** : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

**CE** : Comité d'Entreprise

**CEDH** : Cour Européenne des Droits de l'Homme

**CESEDA** : Code de l'Entrée et du Séjour des Etrangers et du Droit d'Asile

**CFA** : Centres de Formation des Apprentis

**CIDJ** : Centre d'Information et de Documentation Jeunesse

**CIF** : Congé Individuel de Formation

**CIO** : Centre d'Information et d'Orientation

**CIVIS** : Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale

**CJUE** : Cour de Justice de l'Union Européenne

**CNCP** : Commission Nationale de la Certification Professionnelle

**CNED** : Centre National d'Enseignement à Distance

**CRIJ** : Centre Régional d'Information Jeunesse

**CUI** : Contrat Unique d'Insertion

**CUI-CAE** : Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi

**CUI-CIE** : Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi

**CVAE** : Congé Validation des Acquis de l'Expérience

**DELFP** : Diplôme d'Etudes en Langue Française

**DIF** : Droit Individuel de Formation

**DIRECCTE** : Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (anciennes DRTEFP : Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

**DUDH** : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

**EEE** : Espace Economique Européen

**EMTPR** : Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement

**EPCI** : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

**HALDE** : Haute Autorité de lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité

**INED** : Institut national d'études démographiques

**IOD** : Intervention sur l'offre et la demande

**MMT** : Mon Marché du Travail

**MRS** : Méthode de recrutement par simulation

**OFII** : Office Français de l'Immigration et de l'Intégration

**OIT** : Organisation Internationale du Travail

**OQTF** : Obligation de Quitter le Territoire Français

**PAIO** : Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation

**PAJE** : Prestation d'Accueil du Jeune Enfant

**PDI** : Programme Départemental pour l'Insertion

**PDIPI** : Plan Départemental d'Intégration des Populations Immigrées

**PIJ** : Point Information Jeunesse

**PIMMS** : Point Information Médiation Multi Services

**PLIE** : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

**PMP** : Période en Milieu Professionnel

**PPAE** : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi

**PRIP** : Programme Régional d'Intégration des Populations Immigrées

**PTI** : Pacte Territorial pour l'Insertion

**RECI** : Réseau Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration

**RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles

**RMI** : Revenu Minimum d'Insertion

**RSA** : Revenu de Solidarité Active

**SEPE** : Services Etudes, Prospective, Evaluation et Statistiques

**TFUE** : Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (Traité de Rome)

**TUE** : Traité sur l'Union Européenne (Traité de Maastricht)

**UE** : Union Européenne

**UT** : Unité Territoriale

**VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience





Organisme : ..... Prénom : .....  
Nom : ..... Adresse : .....  
Code Postal : ..... Ville : .....  
Téléphone/Fax : ..... E-mail : .....

**Je choisis de soutenir\* France terre d'asile en adhérant  
ou en renouvelant mon adhésion :**

- 150,00 € (membres bienfaiteurs)
- 100,00 € (personnes morales)
- 50,00 € (membre actif)
- 15,00 € (chômeurs/étudiants)
- Adhésion gratuite réservée aux bénévoles de l'association
- Je fais un don du montant de mon choix de ..... €

Je recevrai avec **un reçu fiscal, La Lettre de l'observatoire** (6 numéros par an) et **la newsletter mensuelle** par mail.

\*La déduction fiscale :

**France terre d'asile est une organisation reconnue d'intérêt général.**

Si vous êtes imposable, vous bénéficiez d'une **réduction d'impôt sur le revenu de 66 %** du montant de votre adhésion dans la limite de 20 % de votre revenu imposable. (s'il excède 20 %, un report est possible sur les cinq années suivantes).

**Je choisis de compléter mon adhésion en m'abonnant aux autres publications de France terre d'asile :**

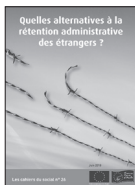
la revue ProAsile (1 numéro par an) et les Cahiers du social (3 numéros par an)

- 15,00 €
- 5,00 € (bénévoles/chômeurs/étudiants)
  
- Je règle la somme totale de..... €
  
- Par chèque postal ou bancaire à l'ordre de France terre d'asile
- Par virement sur le compte France terre d'asile : Crédit Coopératif-42559 00008 210204234088

Date et signature

Merci de compléter ce bulletin d'adhésion et de le retourner avec votre règlement à :  
France terre d'asile - Secrétariat administratif général  
24 rue Marc Seguin - 75018 Paris

Pour toute information, contactez-nous par téléphone au 01.53.04.39.99.  
ou par mail à [infos@france-terre-asile.org](mailto:infos@france-terre-asile.org)



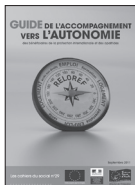
**Cahier du social n° 26, « Quelles alternatives à la rétention administrative des étrangers », juin 2010**  
 En 2008, quelques 75 000 étrangers auront eu de la France l'expérience d'un enfermement administratif ; une pratique en progression en France mais aussi dans le reste de l'Europe. C'est dans ce contexte que France terre d'asile publie cette étude qui démontre les abus de la politique de rétention mais également que des solutions alternatives existent. France terre d'asile entend ainsi contribuer de manière constructive au débat sur la rétention et réaffirme que la privation de liberté doit rester, en toutes circonstances, exceptionnelle.  
 1 exemplaire 7 € : 5 exemplaires 30 € : 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus



**Cahier du social n° 27, « La réinstallation des réfugiés : bonnes pratiques et propositions pour favoriser l'intégration », janvier 2011**  
 La réinstallation représente une des trois solutions durables préconisées par le Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR). Dans la mesure où la réinstallation des réfugiés dans les pays d'accueil est permanente, la question de leur intégration s'avère fondamentale. Alors que la France a rejoint le « club » des pays de réinstallation en 2008, cette étude de l'Observatoire de l'intégration des réfugiés entend identifier les facteurs favorisant l'intégration des réfugiés réinstallés ainsi que les bonnes pratiques mises en œuvre par une dizaine d'Etats tout au long de la procédure.  
 1 exemplaire 7 € : 5 exemplaires 30 € : 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus



**Cahier du social n° 28, « Quelle intégration pour les mineurs isolés reconnus réfugiés ? », janvier 2011**  
 1 exemplaire 7 € : 5 exemplaires 30 € : 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus



**Cahier du social n° 29, « Guide de l'accompagnement vers l'autonomie des bénéficiaires de la protection internationale et des apatrides », septembre 2011**  
 1 exemplaire 7 € : 5 exemplaires 30 € : 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus



**Cahier du social n° 30, « Le Paris des Afghans : Regard sur une catégorie invisible et précaire d'exilés du 10<sup>e</sup> arrondissement », novembre 2011**  
 1 exemplaire 7 € : 5 exemplaires 30 € : 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus

**POUR COMMANDER**

Nom.....Prénom.....

Adresse.....

Code postal..... Ville ..... Tél .....

Je souhaite commander les numéros suivants des Cahiers du social .....

Je règle la somme de ..... €

Par chèque postal ou bancaire à l'ordre de France terre d'asile

Par prélèvement sur mon compte

Par virement sur le compte FTDA : Crédit Mutuel - 10278 06039 00062157341 79

Date : ..... Signature :







Siège social  
24, rue Marc Seguin  
75 018 PARIS  
Tél. : 01 53 04 39 99  
Fax : 01 53 04 02 40

e-mail : [infos@france-terre-asile.org](mailto:infos@france-terre-asile.org)

ISSN : 2102 - 376X



Siège social  
24, rue Marc Seguin  
75 018 PARIS  
Tél. : 01 53 04 39 99  
Fax : 01 53 04 02 40

e-mail : [infos@france-terre-asile.org](mailto:infos@france-terre-asile.org)

Association régie par la loi du 1er juillet 1901  
Prix des droits de l'homme de la République française, 1989  
Grande cause nationale fraternité 2004  
Caractère de bienfaisance reconnu par arrêté préfectoral du 23 février 2006  
Mention d'honneur 2010 de l'UNESCO - Prix pour la promotion  
d'une culture universelle des droits de l'homme

ISSN : 2102 - 376X

7 euros