



Conférence de presse

de Monsieur François REBSAMEN,

Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle

et du Dialogue social

Prévenir, aider, accompagner :

Nouvelles solutions face au chômage de longue durée

Lundi 09 Février 2015

Contact : ministère du Travail, de l'emploi et du dialogue social
01 49 55 31 02 - cab-ted-presse@cab.travail.gouv.fr

Mobiliser tous les acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Le chômage de longue durée est à la fois cause et conséquence de l'éloignement du marché du travail. Il ajoute ses propres effets au chômage pour celui qui le subit car il le stigmatise, le désespère, l'affaiblit ; et il fait du temps un ennemi, là où le temps devrait être utile à la recherche d'emploi pour consolider ses acquis, trouver les opportunités, se former.

L'ampleur que prend le phénomène depuis plusieurs années, en particulier depuis le début de la crise actuelle, en fait une priorité pour les années à venir, indépendamment d'un éventuel reflux du chômage. **Si rien ne change, d'ici quelques mois, près d'un chômeur sur deux sera un chômeur de longue durée.** A ce rythme, **le chômage, première préoccupation des Français, risque de se doubler d'une exclusion massive du marché du travail, difficilement réversible même dans le cas d'un retour de la croissance.**

Face à ce phénomène, parfois présenté comme irréversible, **il est possible de changer les choses, en faisant des périodes d'inactivité un temps de reconstruction et de préparation de l'avenir.**

Contre le chômage de longue durée pas plus que contre le chômage, **il n'existe pas de solution unique**, et des outils pertinents sont déjà à notre disposition. Il faut les utiliser tous, les compléter, les améliorer et innover ; il faut avant tout, que **tous les acteurs se mobilisent plus que jamais autour d'actions communes** : l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les opérateurs de l'accompagnement vers l'emploi, et bien évidemment les acteurs de l'insertion, en première ligne.

Lutter contre le chômage ne suffit pas. Nous devons faire de la lutte contre le chômage de longue durée **un combat prioritaire en soi**. Le plan d'action qui suit est le fruit d'un travail de réflexion, d'expertise et de concertation entre les différents acteurs concernés par la prévention et la lutte contre le chômage de longue durée. Et chacun s'est impliqué pour contribuer à sa mise en œuvre concrète :

- **Pôle emploi adapte les modalités d'intervention en se transformant et en innovant.** La convention tripartite de Pôle emploi signée avec l'Etat et l'UNEDIC pour la période 2015-2018, décline opérationnellement certaines mesures du plan ;
- **Les partenaires sociaux mobilisent leurs moyens d'intervention pour les demandeurs d'emploi les plus exposés à l'exclusion du marché du travail.** Ils mobiliseront des moyens considérables dans le cadre de la convention tripartite de Pôle emploi, de la convention en cours de signature avec l'Etat sur le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, et en tant que gestionnaires d'Action logement ;
- **Les représentants de l'Insertion par l'activité économique proposeront des évolutions de leur cadre de gestion** sous l'égide du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) ;
- **Les collectivités locales s'engagent dans le cadre de partenariats avec Pôle emploi à participer à la levée des freins.** En particulier, **les conseils régionaux**, sous l'égide de l'ARF, mobiliseront la politique régionale de la formation de manière adaptée à la problématique

des demandeurs d'emploi exposés au chômage de longue durée. Les conseils généraux, sous l'égide de l'ADF, poursuivront leur engagement à développer avec Pôle emploi l'accompagnement global, qui permet, par la mise en place de conseillers dédiés, de mieux articuler les champs d'intervention de chacun des intervenants (conseillers emploi, travailleurs sociaux).

- **L'Etat participe largement à l'effort.** En termes financiers, les moyens consacrés aux **emplois aidés** sont maintenus en 2015 à un niveau élevé avec un effort de **3,2 Md€**, soit plus de 445 000 contrats pour 2015. Par ailleurs, le nombre de contrats aidés dans le secteur marchand sera doublé passant de 50 000 à 100 000. L'Etat renouvelle son effort financier en direction de Pôle emploi sur quatre ans pour permettre l'augmentation des moyens de prise en charge des personnes les plus en difficulté ; il finance le plan de développement des GEIQ. **Il assure la coordination et le suivi** de la mise en œuvre des actions ici présentées.

Pour retrouver le chemin de l'emploi

- *Mieux détecter*

Les principaux facteurs de risques du chômage de longue durée sont connus : âge, niveau de qualification, existences de problématiques de mobilité, de logement, de santé, de garde d'enfants. Nous savons également que lorsqu'un demandeur d'emploi s'inscrit au chômage, **il a 2 fois plus de risques de tomber dans le chômage de longue durée s'il est âgé de plus de 55 ans, de même s'il est sans diplôme, et 1.6 fois plus s'il est un parent isolé.** Mieux repérer ces risques dès le début du chômage et enclencher tout de suite les solutions permettrait de sortir des dizaines de milliers de demandeurs d'emploi de l'exposition au chômage de longue durée.

Or jusqu'à aujourd'hui, le diagnostic est trop souvent une variable d'ajustement de l'entretien d'inscription à Pôle emploi, la priorité étant donnée aux démarches administratives et au montage du dossier d'indemnisation. **Pôle emploi, va désormais profondément modifier l'organisation des premiers temps de la prise en charge des demandeurs d'emploi, en dématérialisant l'inscription administrative et en créant un entretien de situation,** situé entre deux et quatre semaines après l'inscription au chômage qui constitue **un véritable temps de diagnostic approfondi.** En fonction de ce dernier, le demandeur d'emploi sera orienté vers un niveau de service approprié et rencontrera son conseiller référent dans les semaines qui suivront.

- *Intensifier l'accompagnement*

Pour les personnes en risque de chômage de longue durée, Pôle emploi va doubler d'ici 2017 les places en accompagnement intensif par redéploiement interne. Orienter les personnes en risque vers un accompagnement adapté réduit drastiquement leur exposition. Le nombre de places en « accompagnement renforcé » (suivi intensif par un conseiller disposant d'un portefeuille réduit) et accompagnement global (suivi articulé avec le suivi par un travailleur social, dans le cadre d'un partenariat avec le conseil généra) sera ainsi porté à **460 000 personnes exposées au chômage de**

longue durée ou au risque de chômage de longue durée qui bénéficieront d'un suivi adapté, contre 230 000 fin 2014.

Les structures d'Insertion par l'activité économique (IAE) ont connu une réforme profonde de leurs modalités de financement et de pilotage en 2014, qui a pour objet de rendre plus prévisible leur financement, et d'accélérer l'accès de leurs salariés à des emplois de droit commun. La première étape de cette réforme s'est traduite par la généralisation d'un financement au poste et la mise en place d'une part modulée sur la base des efforts d'insertion des structures. Elle sera approfondie et complétée en 2015.. Il est ainsi **confié au Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) un chantier visant à définir, de manière participative avec les structures d'IAE**, d'une part les modalités permettant de sécuriser et dynamiser les parcours des salariés en insertion en s'appuyant sur le levier de la modulation du financement au poste et sur le nouveau cadre de financement de la formation résultant de la loi du 5 mars 2014, et d'autre part les conditions de délivrance des agréments préalables à l'embauche dans des conditions de fluidité et d'égalité de traitement maximales.

Plusieurs expérimentations ont été menées ces dernières années dans le domaine de l'insertion par l'activité économique visant à explorer de nouvelles modalités d'accompagnement des salariés en insertion et à conforter le positionnement des structures dans leur territoire. Ces expériences doivent être capitalisées et exploitées. Une mission IGAS sera chargée de les analyser et de mettre en perspective leurs principaux enseignements pour appuyer les travaux à venir du CNIAE.

- *Ouvrir la formation à chacun*

2015 sera l'année de la mise en place d'un **droit réel à une formation qualifiante gratuite pour les demandeurs d'emploi, mobilisable par chacun grâce au compte personnel de formation**. Cet effort, sera financé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à hauteur de **220 millions d'euros**, et complété par Pôle emploi et par le Conseil régional dans le cadre de leur programmation annuelle. **Au total, c'est donc un effort sans précédent pour aider les demandeurs d'emploi à préparer leur avenir.**

Par ailleurs, Pôle emploi expérimentera avec l'AFPA la mise en place d'un système **de réservation « zéro place de formation inoccupées »** permettant à Pôle emploi de connaître en temps réel les places libres ou devenues vacantes dans les formations.

Dans le même esprit, un partenariat sera développé avec l'UIMM sur **l'ensemble des centres de formation de la branche métallurgie**. Ce dispositif aura vocation à s'étendre avec l'ensemble des organismes de formation volontaires.

Un **contrat de professionnalisation « nouvelle carrière »** est mis en place, adapté aux demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une longue expérience professionnelle et devant adapter leurs compétences. Imaginé lors de la grande conférence sociale de 2014, ce contrat sera mis en place dès le premier semestre 2015. Il permettra d'alterner formation adaptée à des salariés expérimentés et pratique professionnelle sur le poste, avec une période de formation plus brève que le contrat de professionnalisation de droit commun, afin de permettre à des demandeurs d'emploi seniors expérimentés de réintégrer la vie professionnelle progressivement.

Un **contrat de professionnalisation « nouvelle chance »** est mis en place, adapté aux demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi. Plus long que le contrat de professionnalisation de droit commun, il permet à un demandeur d'emploi éloigné de l'emploi d'alterner une formation adaptées à des publics n'ayant pas tous les pré-requis, notamment une première phase d'acquisition du socle de compétence, et périodes d'immersion progressive à un ou plusieurs postes.

Pour aider à surmonter les obstacles de la vie

La garde d'enfants, en particulier pour les mères isolées, constitue un frein majeur de retour à l'emploi. Pour apporter de nouvelles solutions aux demandeurs d'emploi dont la recherche d'emploi est pénalisée par des contraintes de garde d'enfant, Marisol Touraine ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, et Laurence Rossignol, secrétaire d'Etat chargée de la famille, des personnes âgées et de l'autonomie, s'associent à l'effort du ministère de l'emploi pour engager des discussions avec les conseils généraux la CNAF, Pôle emploi et les entreprises de crèche, avec un double objectif :

- celui **d'élaborer dans les 6 mois des solutions concrètes pour que tout demandeur d'emploi puisse faire garder ses enfants** le temps d'un entretien d'embauche, d'une visite dans une agence Pôle emploi, d'une formation, voire de sa période d'essai. Cela pourrait prendre la forme d'une convention entre Pôle emploi, la CNAF et la Fédération française des entreprises de crèche, qui offrirait aux demandeurs d'emploi l'accès à des places d'accueil occasionnel sur simple réservation.
- celui **d'engager, dans le cadre de l'objectif ambitieux de création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les 0-3 ans, un soutien à la création de crèches à vocation d'insertion professionnelle dans les quartiers défavorisés**, en lien avec les conventions d'accompagnement global entre Pôle emploi et les conseils généraux. Ces établissements réserveraient des places pour les parents sans emploi : ces derniers pourraient bénéficier d'un appui spécifique pour leur recherche d'emploi.

Les zones où existent des offres d'emploi en nombre sont aussi souvent des zones où les prix de l'immobilier sont élevés, ce qui de fait interdit à de nombreux demandeurs d'emploi d'accéder à des opportunités. Pour aider les demandeurs d'emploi à accéder au logement locatif, les partenaires sociaux gestionnaires d'Action logement ont décidé dans la convention quinquennale 2015-2019 conclue le 2 décembre dernier avec l'Etat **l'extension du bénéfice du dispositif de garantie de loyers qui se substituera à l'actuelle Garantie des Risques Locatifs, aux demandeurs d'emploi entrant dans un emploi** par tout contrat de travail hors CDI confirmé, y compris une mission d'intérim ou une promesse d'embauche. Dans cette convention, les partenaires s'engagent également à étudier un élargissement du dispositif aux personnes en recherche d'emploi effectuant une mobilité géographique de ce fait en direction d'un bassin d'emploi situé en zone tendue.

Chômage de longue durée et difficultés de santé se cumulent et s'alimentent mutuellement. Les demandeurs d'emploi connaissent des problèmes de santé plus fréquemment que la moyenne, parce que le chômage, période parfois destructrice au plan physique et mental, est propice à l'aggravation des problèmes de santé, que les demandeurs d'emploi connaissent des restrictions de l'accès au soin plus fréquemment que la moyenne, et que les difficultés de santé sont l'un des principaux freins qui pénalisent la recherche d'emploi. **Une mission sera confiée à l'inspection générale des affaires sociales sur la prise en compte des problématiques de santé dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi.**

Pour accompagner et encourager les employeurs qui s'engagent

Savoir recruter des publics parfois éloignés de l'emploi ou peu accoutumés aux environnements professionnels est un enjeu de plus en plus crucial pour les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement dans certains domaines d'activités ou territoires. Cela suppose d'une part que les entreprises s'engagent, et de l'autre qu'elles puissent bénéficier de l'appui du service public de l'emploi ainsi que d'outils adaptés.

L'immersion en entreprise constitue un outil privilégié de retour à l'emploi : il permet au demandeur éloigné de l'emploi de tester sa capacité à vivre dans un milieu de travail, à occuper un poste, à maîtriser des compétences, à reprendre confiance en soi. La **période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)**, introduite par la loi du 5 mars 2014, **sera mise en place dès le début 2015.** Elle fera l'objet d'une campagne de sensibilisation nationale et d'opérations de prospections ciblées de la part de Pôle emploi afin d'identifier des entreprises partenaires volontaires pour accueillir des demandeurs d'emploi exposés au chômage de longue durée afin de les aider à évaluer leur goût et leur aptitude pour certains métiers ou types de poste. Cet outil sera mobilisé largement par les structures d'IAE et dans le cadre d'accompagnements spécifiques, notamment la Garantie jeunes dans les missions locales et l'accompagnement renforcé de Pôle emploi, afin de construire des parcours de retour progressif à l'emploi pour des demandeurs d'emploi qui en sont particulièrement éloignés. D'ores et déjà, **des grandes entreprises publiques et privées, dans le cadre du collectif FACE (GDF SUEZ, AG2R La Mondiale, la RATP, Bouygues Construction, etc.), se sont engagées à accueillir 5000 demandeurs d'emploi en 2015 dans le cadre de PMSMP, en particulier au bénéfice de jeunes et de seniors.** Ce dispositif est également pertinent pour des PME et des TPE : la prospection de Pôle emploi visera à susciter des engagements au niveau des territoires.

Une prestation « Suivi dans l'emploi » pour accompagner l'employeur et le nouveau salarié du recrutement à la fin de la période d'essai sera mise en place en 2015. **Centrée sur les demandeurs d'emploi de très longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion** (insertion par l'activité économique, contrats aidés), elle fera intervenir des experts compétents dans le champ de l'intervention sociale et professionnelle. Les opérateurs du placement (Pôle emploi, missions locales, CAP emploi) pourront la mobiliser pour inciter les employeurs, notamment des PME et TPE, à s'engager dans le recrutement de ces publics alors qu'ils ne l'auraient pas fait sans appui particulier.

Les contrats aidés, qui s'adressent à des publics exposés à l'exclusion du marché du travail, sont d'autant plus efficaces en termes d'insertion durable que les modalités d'accueil et d'accompagnement de l'employeur sont adaptées à leurs besoins. Une expérimentation dite CASA (« contrats aidés-structures apprenantes ») est menée dans 10 départements en 2015. Dans ce cadre, le service public de l'emploi va sélectionner et accompagner les **employeurs proposant à des chômeurs particulièrement éloignés de l'emploi un environnement de travail garantissant par lui-même leur montée en compétences**. Ces employeurs seront sélectionnés sur la base des caractéristiques des métiers et postes de travail offerts et de l'accompagnement proposé (tutorat, modalités d'accueil, formation...).

Un plan de développement des GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) sera lancé début 2015 : plus grande ouverture de l'accès au label, revalorisation des aides à l'accompagnement, meilleure mobilisation du dispositif dans les actions du service public de l'emploi. Les GEIQ permettent à des employeurs engagés dans l'insertion professionnelle de publics en difficulté de mutualiser leurs moyens pour les recruter et assurer leur suivi RH. Ils permettent de créer des solutions de recrutement pour des publics éloignés de l'emploi, et fournissent l'appui nécessaire aux employeurs soucieux de s'engager.

Enfin, pour tirer parti de la multitude d'initiatives qui, sur le terrain, partent de besoins non couverts par le marché pour créer des activités nouvelles, adaptées à l'emploi de personnes éloignées du marché du travail, **un accélérateur d'innovation sociale sera mis en place. Ce dispositif, géré par l'Agence nationale des solidarités actives (ANSA)** aura pour objet d'identifier ces projets et de leur apporter appui méthodologique et recherche de financements pour s'étendre à d'autres territoires, voire se généraliser. Sa gouvernance fera intervenir partenaires sociaux, acteurs de l'emploi et de l'insertion, et collectivités territoriales pour le choix des projets et le suivi de leur développement. Parmi les projets locaux existants qui pourraient faire l'objet d'une telle démarche, on peut citer :

- les démarches consistant à confier à des demandeurs d'emploi des activités correspondant à des besoins d'intérêt social ;
- les groupements de créateurs d'entreprise pour aider des jeunes de quartiers sensibles à créer leurs entreprises ;
- une plateforme dématérialisée de parrainage faisant l'intermédiation entre des adultes expérimentés volontaires et des jeunes en recherche de parrains pour les guider dans leur recherche d'emploi.

* * * *

Le plan ici présenté, et dont le détail est donné en annexe, rassemble des actions qui peuvent être lancées à brève échéance. Sa mise en œuvre fera l'objet d'**un suivi régulier** dans le cadre **des réunions de mobilisation pour l'emploi** présidées par le ministre en charge de l'emploi et **d'échanges réguliers avec les acteurs de l'insertion**.

Annexe : Les mesures en détail

Pour retrouver le chemin de l'emploi

- Renforcer la qualité du diagnostic après l'inscription à Pôle emploi
- Doubler le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accompagnement intensif (Focus 1)
- Mettre en place un droit réel à une formation qualifiante gratuite pour tout demandeur d'emploi en alimentant son compte personnel de formation (Focus 2)
- Créer un système de réservation « zéro places de formation inoccupées » (Focus 3)
- Approfondir la réforme du financement des structures d'insertion par l'activité économique
- Mettre en place le contrat de professionnalisation « nouvelle carrière » (Focus 4)
- Expérimenter un contrat de professionnalisation « nouvelle chance » (Focus 4)

Pour aider à surmonter les obstacles de la vie

- Ouvrir la garantie de loyers aux demandeurs d'emploi de longue durée ayant dû changer de logement pour reprendre un emploi
- Sur l'ensemble du territoire, réserver pour les demandeurs d'emploi parents isolés des places de crèche d'entreprise pendant les temps consacrés à la recherche d'emploi
- Systématiser la possibilité de déclencher un bilan de santé du demandeur d'emploi dans le cadre de l'accompagnement
- Mettre en place sur tout le territoire des solutions d'hébergement pour les chômeurs de longue durée ayant des problématiques de logement
- Définir une prestation intégrant formation, hébergement et appui social pour des publics éloignés de l'emploi
- Préparer la mise en place d'une offre de services partenariale sur la levée des freins à la mobilité dans les territoires

Pour accompagner les employeurs qui s'engagent

- Déployer dans tous les territoires et pour des entreprises de toutes tailles l'usage de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) (Focus 5)
- Mettre en place une prestation « Suivi dans l'emploi » pour aider les employeurs à recruter durablement des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi (Focus 6)
- Avec le dispositif CASA (« contrats aidés – structure apprenante»), expérimenter de nouvelles modalités de gestion des contrats aidés
- Développer les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) : réforme de la labellisation, revalorisation de la prime...
- Créer un accélérateur d'innovation sociale pour aider les initiatives locales créatrices d'emploi pour les publics éloignés de l'emploi à se développer (Focus 7)
- Concerter en vue de la mise en place d'une plateforme collaborative des employeurs engagés dans l'insertion
- Renforcer l'appui aux collectivités dans la mise en œuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics

FOCUS 1. Doubler le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée ou de personnes en risque de chômage de longue durée bénéficiant d'un accompagnement intensif par Pôle Emploi

L'objectif est de réduire le glissement vers le chômage de longue durée pour les personnes présentant les principaux facteurs de risque (âge, niveau de qualification, problématiques de mobilité, de garde d'enfants...).

Une personnalisation accrue de l'accompagnement des demandeurs d'emploi est prévue par convention tripartite Etat/Unédic/Pôle Emploi 2015-2018 : afin de prendre en compte les besoins et les niveaux d'autonomie différents des demandeurs d'emploi. L'accompagnement intensif regroupe :

- **l'accompagnement renforcé**, destiné à des demandeurs d'emploi faiblement autonomes sur le marché du travail, ou qui doivent faire évoluer leur projet professionnel, et qui consiste en un suivi fréquent et rapproché par un conseiller suivant environ 70 demandeurs d'emploi ;
- **l'accompagnement global**, destiné aux demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés à la fois professionnelles et sociales, sera généralisé sur l'ensemble du territoire. Reposant sur un partenariat avec les départements, il permet une approche complète des besoins du demandeur d'emploi, et d'agir pour lever les freins périphériques à l'emploi (logement, mobilité, santé...).

Pôle Emploi doublera d'ici à 2017 le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accompagnement intensif : en passant de 230 000 bénéficiaires fin 2014 à 460 000 d'ici à 2017, et 350 000 dès fin 2015.

Cette évolution s'opérera par redéploiements internes.

FOCUS 2. Mettre en place un droit réel à une formation qualifiante gratuite pour tout demandeur d'emploi en alimentant son compte personnel de formation

Le compte personnel de formation, introduit par la réforme du 5 mars 2014, dote chaque salarié de droits à des heures de formation qu'il garde pendant toute sa carrière, même lorsqu'il change d'employeur, et qu'il peut utiliser à tout moment dans le but de réaliser des formations qualifiantes et certifiantes, qui permettent notamment de sécuriser des parcours professionnels ou de développer de nouvelles compétences.

Ouvert depuis le 1^{er} janvier 2015, ce compte est alimenté par les droits acquis au titre du DIF et, à partir de 2016, par les heures de formation acquises au titre de l'année 2015 à raison de 24 heures par an (pour une personne à temps plein). Ce compte peut être abondé par les entreprises, les branches professionnelles ou des institutionnels (Pôle emploi, les Régions...).

Afin de soutenir l'effort de formation qualifiante à destination des demandeurs d'emploi qui en auraient besoin en 2015, le dispositif suivant est mis en place :

- **Chaque demandeur d'emploi**, ayant un projet de formation éligible au CPF, bénéficie d'une **formation qualifiante gratuite** ;
- Dans ce cadre, **ses éventuels droits au titre du DIF portable** sont reportés sur son CPF.
- Le CPF est également alimenté à hauteur de 100 heures par le **Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels** dans le cadre d'une enveloppe dont le montant est fixé, pour 2015, à **222 M€**.
- Des **compléments de financement**, permettant d'assurer le **financement intégral** de la formation sont apportés par **Pôle emploi et les Régions**.

A compter de mars 2015, **tout demandeur d'emploi porteur d'un projet éligible au compte personnel de formation** pourra demander à Pôle emploi de bénéficier de cette mesure. Pôle emploi procédera au recueil du consentement du demandeur d'emploi et déclenchera l'alimentation du compte personnel de formation du demandeur d'emploi.

FOCUS 3. Création d'un système de réservation « zéro place de formation inoccupée » pour les demandeurs d'emploi

Aujourd'hui, le délai entre la prescription de formation et l'entrée effective en formation peut prendre plusieurs semaines, voire plusieurs mois lorsque la formation est programmée sur une base annuelle. Par ailleurs, nombre de places demeurent inoccupées soit faute d'acheteurs, soit faute de prescription par des acteurs tels que Pôle emploi ou les missions locales.

L'AFPA et Pôle Emploi expérimentent depuis le début de l'année l'échange hebdomadaire des places disponibles dans les sessions AFPA. Ce système doit être « automatisé » prochainement pour être plus efficace, par enregistrement direct des **places inoccupées à quelques jours des sessions** dans les outils informatiques à disposition des conseillers de Pôle emploi. Les conseillers pourraient prescrire de manière simple des formations vacantes, **à la manière des plateformes web de réservation « dernière minute » pour les billets de train ou d'avions** donnant accès à des prix préférentiels.

L'AFPA met au point une offre de mise à disposition pour un coût forfaitaire réduit les places restant disponibles dans les modules de formation de premiers niveaux d'employabilité : afin d'optimiser le taux de remplissage de ces formations. La définition du processus d'achat de Pôle Emploi sur ce point est en cours d'élaboration. Sur ces axes, un protocole de partenariat entre Pôle Emploi et l'AFPA devrait être conclu en mars prochain. L'Agefiph est associée à ces travaux pour fluidifier, selon les mêmes modalités, les prescriptions de formation pour les travailleurs handicapés.

De même, **l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) est volontaire pour développer un système de mise à disposition de places** dans ses propres centres de formation pour les demandeurs d'emploi.

Ce type de solutions, qui permet de réduire les délais d'attente, d'augmenter le nombre de demandeurs d'emploi à bénéficier de formations, et d'optimiser les achats de formation de Pôle emploi et des Régions, **a vocation à être étendu à l'ensemble des organismes de formation volontaires.**

FOCUS 4. Deux nouvelles catégories de contrats de professionnalisation pour mieux répondre au risque de chômage de longue durée : « Nouvelle carrière », « Nouvelle chance »

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 26 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Son objectif est de permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale. Les bénéficiaires âgés de 16 à 26 ans sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

« Nouvelle carrière »

L'objet de ce contrat est de prévenir le chômage de longue durée en permettant de favoriser le **retour rapide à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors ayant une riche expérience professionnelle à valoriser**. Il s'adresserait à des demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus, disposant de compétences professionnelles à valoriser et à compléter.

L'action de formation, dans le cadre de ce contrat de professionnalisation, serait individualisée et ramenée à la durée minimum d'un contrat de professionnalisation de **150 heures**. L'accès à des **qualifications professionnelles ou à des certifications partielles** pourrait être privilégié.

Cette nouvelle modalité de contrat de professionnalisation ne nécessite **pas d'adaptation législative ou réglementaire**.

Exemple :

Un demandeur d'emploi ancien ouvrier de montage automobile (montage d'éléments de pièces, composant d'ensembles mécaniques aux moyens d'outils et de machines) souhaite devenir conducteur d'installation automatique ou robotisée de fabrication mécanique. Cette activité, qui s'exerce également au sein d'entreprises industrielles, varie selon le secteur, le type d'équipement, de fabrication et de produits fabriqués. Le différentiel de compétences peut être pris en charge dans le cadre de la formation contrat de professionnalisation « nouvelle carrière ».

« Nouvelle chance »

L'objectif est de favoriser la réinsertion professionnelle des **demandeurs d'emploi de longue durée peu ou pas qualifiés, ne disposant pas des pré-requis de base**.

Pour eux, la durée du contrat de professionnalisation serait adaptée ; une dérogation à la durée maximale de 12 mois serait prévue et le contrat pourrait être porté à 24 mois (comme cela existe déjà pour certains publics : travailleurs handicapés, bénéficiaires du RSA par exemple).

Le parcours de formation serait décomposé en 2 phases :

- une phase permettant l'accès au socle de compétences (financement possible avec le CPF) ;
- une phase de formation qualifiante proprement dite.

Ce contrat pourrait éventuellement être ciblé sur des formations menant à des métiers en tension. **Ce dispositif nécessite une évolution législative** (extension de la dérogation de durée et la nature des actions de formation).

FOCUS 5. Déployer l'usage de l'immersion en entreprise par la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

La loi du 5 mars 2014 a **ouvert la possibilité** à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle **de mobiliser au cours d'un parcours d'insertion des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), qui se mettront en œuvre à partir de début 2015.**

Les PMSMP ont pour objet de servir utilement les parcours d'insertion sociale et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires et peuvent s'inscrire dans une démarche préventive (bénéficiaire actif en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) comme proactive (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de Pôle emploi).

Elles sont donc accessibles à toute personne bénéficiant d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé quel que soit son statut :

- **Des publics en parcours d'insertion :** demandeurs d'emploi, jeunes suivis par les missions locales, personnes reconnues travailleurs handicapés suivies par Cap emploi, bénéficiaires du RSA au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagements...
- **Des personnes en activité en démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle :** salariés accompagnés par les structures de l'IAE, travailleurs handicapés accueillis en ESAT ou salariés d'EA, salariés en CUI-CAE, salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion...

Elles permettent de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

Mise en œuvre et suivi peuvent être réalisés soit par le prescripteur lui-même, soit par une structure d'accompagnement choisie par ce dernier et agissant sous son contrôle.

Les conditions de mise en œuvre des PMSMP sont adaptables en fonction de chaque bénéficiaire, le prescripteur en appréciant l'opportunité et en définissant les objectifs en adéquation avec les besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil. L'exploitation de ces périodes par l'organisme en charge de l'accompagnement doit permettre au bénéficiaire, soit :

- un accès direct à l'emploi, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et offre d'emploi;
- la mise en œuvre d'actions concourant progressivement à l'accès à l'emploi : levée des freins périphériques identifiés lors de ces périodes, accès à une formation, nouvelles PMSMP, etc...

Pôle emploi met en place une action nationale de sensibilisation et de prospection, ainsi qu'une offre de service d'accompagnement des entreprises volontaires. La **Fondation Agir contre l'exclusion** s'est d'ores et déjà engagée à mobiliser **1500 entreprises adhérentes qui pourront accueillir 5000 demandeurs d'emploi.**

FOCUS 6. Une nouvelle prestation : le suivi dans l'emploi

La prestation spécifique de suivi dans l'emploi s'inscrit dans le prolongement de l'accompagnement vers l'emploi réalisé par la structure accompagnante (Pôle emploi, mission locale, structure d'insertion par l'activité économique...).

Elle vise d'une part à **sécuriser cette embauche**, notamment si cela permet de rassurer l'employeur prêt à recruter une personne éloignée du marché du travail, d'autre part à **favoriser l'intégration durable chez l'employeur en prolongeant son suivi jusqu'à la fin de la période d'essai**.

Elle consiste en :

- des actions d'accompagnement dans l'emploi...
- pour des personnes en difficulté d'insertion,...
- mais aussi pour leurs employeurs, ...
- dans le cadre de prises de poste en emploi de droit commun
- par un référent en mesure de proposer des solutions variées et adaptées : aménagement de poste ; solution formative ; appui social.

Elle comprend:

- **plusieurs rendez-vous prédéterminés** : au moment de l'embauche, un mois après celle-ci et peu avant la fin de la période d'essai. A chaque étape, auront lieu un entretien physique bilatéral médiateur/salarié, un médiateur/employeur et un collectif (avec les 3 parties prenantes) ;
- **des entretiens téléphoniques complémentaires** permettant de s'assurer des progrès et/ou des points de difficultés pour lesquels une réponse doit être apportée ;
- **des interventions spécifiques supplémentaires**, en tant que de besoin, pour apporter des réponses aux difficultés identifiées.

En 2015, 8000 personnes seraient accompagnés, pour un montant de 4 M€ financés par le FPSPP. La prestation sera décrite précisément dans un **cahier des charges** qui donnera lieu à un appel d'offres. Selon le public visé, l'accompagnement sera effectué par des acteurs différents :

- Pour les personnes placées par le service public de l'emploi, des volumes seront répartis entre les prestataires, chargés de mettre en œuvre ces actions sur la base d'une prescription par le conseiller.
- Pour les personnes sorties d'une structure de l'IAE, la prestation sera prescrite par Pôle emploi, sur sollicitation de la SIAE qui identifierait une personne qu'elle suit et qui va entrer en emploi mais qui aurait besoin d'une poursuite de l'accompagnement dans l'emploi pour sécuriser son intégration.

FOCUS 7. Créer un accélérateur d'innovation sociale

A côté des politiques publiques voisinent des projets novateurs et originaux, capables de contribuer à lutter contre le chômage de longue durée. Ils peinent souvent à entrer dans les politiques publiques très normatives. Mais puisqu'ils méritent d'exister, nous allons **ouvrir un espace pour des actions innovantes** destinées aux demandeurs d'emploi de longue durée.

Le ministère du travail et l'Agence Nationale des Solidarités Actives (ANSA) créent ensemble un **accélérateur de l'innovation sociale**.

A la fois lieu d'expertise et laboratoire, il aura la forme d'un programme au sein de l'ANSA et sera opéré par elle.

L'accélérateur aura une double fonction :

- **L'expertise** : capitaliser les expériences menées contre le chômage de longue durée, en tirer des enseignements, évaluer ce qui marche et ce qui ne marche pas, repérer les idées innovantes.
- **L'expérimentation** : parallèlement, il s'agira de donner une réalité à des projets innovants, sortant des sentiers battus mais faisant sens.

Le rôle de l'ANSA sera de :

- * Repérer et faire converger les innovations susceptibles d'aider les demandeurs d'emploi de longue durée.
- * Les faire entrer dans une démarche structurée depuis l'étude de faisabilité jusqu'à la réalisation.
- * Apporter une aide technique (expertise sur le champ de solidarités actives, ingénierie du projet et montage concret).
- * Apporter une aide pour chercher les financements nécessaires.
- * Evaluer ensuite les impacts du projet et essayer si le succès est au rendez-vous.

Un exemple de projet d'ores et déjà identifié

ATD Quart Monde défend un projet intitulé « Territoires zéro chômeur de longue durée », qui parie sur le fait qu'il reviendrait moins cher pour la collectivité de financer un CDI payé au SMIC à un chômeur plutôt que de continuer à dépenser de l'argent pour compenser son inactivité. Le projet est basé sur une triple conviction :

- tous les chômeurs ont des compétences
- le travail ne manque pas puisque de nombreux besoins de la société ne sont pas satisfaits
- si on réaffectait toute une série de dépenses sociales, on pourrait financer, sans coût supplémentaire, un emploi aidé pour de nombreux chômeurs.

Typiquement, un tel projet pourrait faire l'objet d'une analyse par l'accélérateur d'innovation sociale et être expérimenté et évalué pour généralisation éventuelle.