



DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION INGENIERIE DE L'ACCES ET DU RETOUR A
L'EMPLOI
7 SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 15

Mission Insertion Professionnelle

Affaire suivie par : MIP
Mél : mip.dgefp@finances.gouv.fr
Téléphone : 01 43 19 32 75
Télécopie : 01 43 19 28 05
www.minefi.gouv.fr
www.travail.gouv.fr

Paris, le 22 mars 2010

Le Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

à
Madame et Messieurs les Préfets de région

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux des
Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Monsieur le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle (DRTEFP), préfigurateur de la
DIRECCTE de la région Ile de France

Messieurs les Directeurs du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle (DTEFP)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département,

Monsieur le directeur général de Pôle emploi

Monsieur le président du CNML

Monsieur le directeur général de l'ASP

**Instruction DGEFP n°2010-11 du 22 mars 2010, relative aux modalités de pilotage et au
déploiement des périodes d'immersion dans les CAE passerelle en 2010**

Références :

Circulaire DGEFP n°2009-19 du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre du CAE-passarelle
dans le cadre du plan jeunes
Circulaire DGEFP n°2009-18 du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion
Circulaire DGEFP n°2009-38 du 30 septembre 2009 relative au déploiement des périodes d'immersion dans les CAE-
jeunes
Décret n°2010-94 du 22 janvier 2010 relative aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des
contrats d'accompagnement dans l'emploi

N° NOR : ECED1007401C

Le programme CAE-passarelle a été mis en œuvre, par la circulaire DGEFP n°2009-19 du 29 mai 2009, dans le
cadre du plan jeunes. L'objectif de ce programme est de créer des passerelles entre les employeurs de contrats
aidés et les entreprises, en développant la transférabilité des compétences, grâce en particulier à la construction
de fiches de postes et à l'organisation de périodes d'immersion en entreprises, afin d'améliorer l'accès des
jeunes à l'emploi durable.

I- En 2010, vous devez organiser un pilotage resserré des prescripteurs et des opérateurs du programme

1) Le pilotage du programme en 2010 repose sur celui des opérateurs d'ingénierie et des prescripteurs

Le programme CAE-passerelle s'appuie sur un contrat attractif : long (12 mois), avec un taux de prise en charge élevé (au moins 90%), ouvert notamment aux jeunes diplômés et préparant en amont la sortie vers un emploi privé de droit commun.

Le programme doit continuer à être une priorité de votre action en matière de contrats aidés pour les jeunes. La recherche de transférabilité des compétences dès la signature du contrat est le gage d'une insertion durable des jeunes dans l'emploi privé, et probablement une piste d'avenir pour l'amélioration qualitative des contrats aidés.

Afin d'assurer localement une mise en œuvre efficace de l'ingénierie du programme, **9,6 millions d'euros de crédits vous ont été notifiés**, à l'exception de deux régions qui n'ont pas fait de demande à ce jour, et ont d'ores et déjà été engagés pour financer des opérateurs dédiés.

Vous devez assurer un **pilotage à la fois des prescripteurs (Pôle emploi et les missions locales) et des opérateurs auxquels vous avez choisi d'attribuer les crédits d'ingénierie** afin de vérifier l'effectivité de la démarche de transférabilité des compétences (cf. infra) et d'évaluer les premiers résultats du programme, en termes de périodes d'immersion réalisées et de sorties positives en emploi ou en formation.

Enfin, vous vous assurez de la complémentarité des interventions des prescripteurs mais également de leur bonne articulation avec l'opérateur désigné.

2) La DGEFP vous appuie dans le pilotage de ce programme grâce à la mise à disposition de données mensuelles

En 2009, afin de stimuler le développement de l'immersion, un objectif national de 30 000 entrées dans le programme a été fixé et décliné en enveloppes régionales. Les réalisations étaient suivies à l'aune de ces objectifs dans les tableaux de bord et lors des entretiens mensuels avec les préfets de région.

Je vous informe qu'aucun objectif spécifique en termes d'entrées n'est fixé au niveau national pour 2010, les tableaux de bord ayant pour objet de suivre la part des jeunes en CAE (et en CIE) dans le cadre de l'objectif global de CUI.

En revanche, vous pouvez continuer à fixer au niveau régional et/ou départemental des objectifs d'entrée en CAE-passerelle, notamment dans le cadre de l'enveloppe confiée à vos prescripteurs (Pôle emploi et missions locales), dès lors qu'un objectif quantitatif vous semble un élément fort de votre pilotage.

Afin de vous outiller dans ce pilotage, des données de suivi des entrées dans le programme aux niveaux régional et départemental seront mises à votre disposition à un rythme mensuel par la DGEFP à partir du mois de mars. Les entrées dans le programme CAE-passerelle seront désormais comptabilisées sur la base de tous les CAE (conventions initiales ou renouvellements) d'une durée supérieure ou égale à 12 mois pour les jeunes de moins de 26 ans, prévoyant de l'immersion, quel que soit le type d'employeur (cf. II). Ces données ne seront disponibles que pour 2010 sans référence aux données de 2009.

Ces données de pilotage ne font pas obstacle à l'utilisation de données plus fines au niveau local, permettant en particulier l'articulation entre prescripteurs et opérateurs d'immersion lorsqu'ils sont distincts. Nous étudions notamment la possibilité de vous transmettre systématiquement la liste des employeurs du programme.

De plus, des correspondants régionaux au sein de mes services (cf. Annexe 1) organiseront régulièrement des conférences téléphoniques avec vos services et des déplacements en région ou en département. Sauf indication contraire de votre part, nous contacterons les correspondants régionaux du réseau « SPE, IAE et contrats aidés ».

3) Enfin, la DGEFP va recourir à un prestataire au niveau national

Celui-ci aura pour mission :

- de mettre en place un système d'information adapté au suivi du programme et à l'évaluation de sa performance (recrutements, fiches de poste, entreprises partenaires...) ;
- de capitaliser les bonnes pratiques locales des opérateurs en charge de l'ingénierie du programme, notamment de l'organisation des périodes d'immersion ;
- de conduire des actions d'animation nationale, avec des employeurs privés ;
- de préparer un bilan du programme à un an.

Je vous remercie de réserver le meilleur accueil à ce prestataire qui sera amené à prendre contact avec vous au cours des prochains mois. Je vous tiendrai informés de sa désignation.

II. – La transférabilité des compétences doit être développée en 2010

1) Le champ des employeurs est étendu à l'ensemble du secteur non-marchand

Je vous rappelle que le programme a été initialement ciblé sur les collectivités locales (et ouvert aux associations), afin de stimuler les recrutements en contrats aidés par ce type d'employeur.

Vous devez continuer à cibler les recrutements en CAE-passarelle en priorité sur les collectivités territoriales, et à mobiliser les opérateurs en charge de l'organisation des périodes d'immersion en faveur des jeunes recrutés dans les collectivités territoriales.

En revanche, vous devez informer les prescripteurs, Pôle emploi et surtout les missions locales, que le **champ des employeurs de CAE-passarelle est désormais élargi à tous les employeurs du secteur non-marchand afin d'utiliser les capacités d'accueil offertes notamment dans le secteur hospitalier et médico-social.**

2) Les prescripteurs doivent être vigilants quant à l'effectivité d'une démarche de transférabilité des compétences

Je vous rappelle que la réussite du programme CAE-passarelle en termes d'insertion des jeunes dans l'emploi réside dans la démarche de transférabilité des compétences engagée **dès la signature du contrat**.

Ainsi, les prescripteurs, appuyés le cas échéant par l'opérateur en charge de l'ingénierie, doivent identifier dès la signature du CAE-passarelle le secteur de sortie, voire les postes de sortie en articulation avec les emplois susceptibles de faire l'objet de période d'immersion. Pour ce faire, ils s'appuient sur le document d'information joint au Cerfa (en Annexe 2).

De plus, vous devez veiller à ce que les prescripteurs s'assurent que les **CAE-passarelle prévoient systématiquement la mise en place de périodes d'immersion (à l'aide de la case du Cerfa de la convention individuelle).**

En conséquence, il est indispensable de veiller à ce que les employeurs de CAE-passarelle participent effectivement à la transférabilité des compétences, en acceptant de libérer les salariés pour les périodes d'immersion, ce qui permet d'éviter les effets d'aubaine liés au recrutement de jeunes diplômés.

Je vous rappelle qu'en lien avec le développement de leur fonction de placement et d'articulation avec les entreprises, les CAE que les missions locales prescrivent pour les jeunes doivent être systématiquement des CAE-passarelles, qui prévoient de la transférabilité des compétences dès la signature du contrat et notamment de façon systématique des périodes d'immersion.

3) L'organisation des périodes d'immersion est facilitée par le décret du 22 janvier 2010

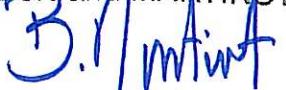
Je vous informe que le décret n°2010-94 du 22 janvier 2010 précise les modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des CAE du contrat unique d'insertion. Ses dispositions permettent à tous les prescripteurs, y compris les missions locales, d'agrémenter directement les périodes d'immersion, mettant fin au monopole de l'agrément par Pôle emploi qui prévalait en 2009.

Je vous rappelle que les dispositions relatives aux périodes d'immersion ne sont pas applicables dans les DOM et que des solutions alternatives y sont mises en œuvre (période en milieu professionnel du CIVIS, etc.).

* *

Par avance, je vous remercie de me faire part de l'ensemble des initiatives prises par vos services pour promouvoir le développement de l'immersion et plus largement des passerelles entre les employeurs du secteur non-marchand et les entreprises privées associées à la mise en œuvre du programme.

Bertrand MARTINOT



Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

Annexe 1 : Correspondants régionaux de la Mission Insertion Professionnelle

Régions	Correspondants MIP
Alsace Champagne-Ardenne Franche-Comté Languedoc-Roussillon Lorraine	Lise Lecardonnel lise.lecardonnel@finances.gouv.fr
Aquitaine Limousin Pays-de-la-Loire Poitou-Charentes Provence-Alpes-Côte-D'azur	Juliette Papazian juliette.papazian@finances.gouv.fr
Auvergne Centre Haute-Normandie Basse-Normandie Nord-Pas-de-Calais Picardie	Christine Schmitt christine.schmitt@finances.gouv.fr
Guadeloupe Guyane Martinique Réunion	Catherine Dinnequin catherine.dinnequin@finances.gouv.fr
Rhône-Alpes Midi-Pyrénées Corse Bretagne Bourgogne	Julien Chauvel julien.chauvel@finances.gouv.fr
Ile-de-France	Veronique Delarue veronique.delarue@finances.gouv.fr

Annexe 2

Fiche de présentation du CAE-passerelle à destination du jeune signataire de la convention

Dans le cadre du Plan pour l'emploi des jeunes, le CAE-passerelle a été voulu par le Président de la République afin de permettre à des jeunes d'acquérir des compétences utiles à l'économie dans votre bassin d'emploi. Il peut être accompagné d'actions de formation qui compléteront les acquis professionnels.

Il vous est proposé un CAE-passerelle conclu avec :

Le CAE passerelle qui vous est proposé concerne le secteur économique suivant :

.....

Et cible les métiers suivants :

.....

Votre employeur vous proposera dans le cadre de ce contrat des périodes d'immersion dans des entreprises du secteur.....

Les entreprises qui pourront vous accueillir sont les suivantes :

.....

Vous resterez rémunéré par votre employeur pendant la durée de la période d'immersion dans l'entreprise. Ces périodes vous permettront de découvrir des entreprises et de vous faire connaître d'elles, mais ne sont pas obligatoires.

Deux mois avant la fin du contrat au plus tard, soit au 10^{ème} mois du contrat, un entretien préparera la sortie du contrat. Il vous sera proposé, soit des offres d'emploi dans des entreprises du secteur marchand correspondant au métier ciblé, soit une action de formation, par exemple sous la forme d'un contrat en alternance, en cohérence avec votre parcours professionnel.