

# CROISSANCE

BATAILLE POUR L'EMPLOI :  
LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

LES MESURES EN FAVEUR DE LA  
CROISSANCE DES PME ET DE L'EMPLOI



*En 2008, un an après l'élection de Nicolas Sarkozy, le taux de chômage était passé sous la barre des 7,5%, le niveau le plus bas depuis 25 ans. La France repartait vers le plein emploi. Fin 2008, la crise mondiale a brutalement changé la donne, détruisant des millions d'emplois dans tous les pays. Même si la France a été plutôt moins touchée que les autres, grâce aux actions anti-crise du Président de la République, nous n'avons pas été épargnés. La majorité a relancé la bataille de l'emploi. Depuis janvier 2011, elle commence à porter ses fruits : le chômage baisse depuis trois mois consécutifs.*

*Nous devons accentuer encore l'effort. Contrairement à la gauche, nous n'allons pas créer des emplois sans lendemain dans le secteur public. Ce qui a échoué sous Jospin ne marchera pas mieux demain !*

*Les vrais clefs de l'emploi :*

- *c'est la croissance et tout particulièrement celles des PME, ces entreprises conquérantes qui embauchent, innovent, exportent. Il y en a très peu en France par rapport à l'Allemagne : le développement de nos PME doit devenir la colonne vertébrale de nos politiques économiques.*

- *c'est la formation et l'employabilité qui sont la meilleure assurance chômage, notamment pour les jeunes et les seniors.*

*Enfin, il n'y aura pas de plein emploi sans une relation de confiance restaurée entre les Français et leurs entreprises : rémunération, management, responsabilité sociale... Il est temps d'inventer un nouveau partenariat entre les entreprises et les salariés.*

# 1 ■ La situation de l'emploi

## CONSTAT

Nous venons de subir l'une des plus graves crises économiques qui a eu des conséquences considérables sur l'emploi, en France comme partout en Europe.

Selon les estimations d'Eurostat, 22,979 millions d'hommes et de femmes étaient au chômage en janvier 2010 dans l'UE 27, dont 15,683 millions dans la zone euro. Par rapport à décembre 2009, le nombre de chômeurs s'est accru de 136 000 dans l'UE 27 et de 38 000 dans la zone euro. Comparé à janvier 2009, le chômage a donc augmenté de 3,802 millions dans l'UE 27 et de 2,204 millions dans la zone euro. La lutte contre le chômage et pour le plein emploi est donc plus que jamais une priorité.

En France, la situation de l'emploi s'est améliorée au premier trimestre 2011 : le recrutement des cadres a augmenté, les embauches ont retrouvé leur niveau d'avant la crise. Surtout, le chômage recule, une première depuis deux ans ! L'amélioration du marché de l'emploi s'est globalement

confirmée en mars 2011, notamment pour les jeunes (une baisse du chômage de 6,6% sur un an), mais certains de ses points faibles demeurent :

- ▶ Le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans continue à croître,
- ▶ Le chômage de longue durée, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, ne baisse pas,
- ▶ Les contrats précaires deviennent de plus en plus une porte d'entrée dans l'emploi.

Alors que la population active devrait augmenter dans les années à venir - selon l'Insee, la population active devrait croître au rythme de 110 000 personnes par an jusqu'en 2025, la création d'emplois reste plus que jamais un objectif prioritaire.

## CE QUE NOUS AVONS DÉJÀ FAIT

### > Le soutien à l'emploi pendant la crise

Les instruments mis en place dès 2008 pour soutenir l'emploi ont bénéficié, au total, à **plus de 3 millions de salariés et de demandeurs d'emplois** :

- ▶ **Renforcement de l'indemnisation du travail partiel pour prévenir les licenciements économiques : plus de 530 000 salariés en ont bénéficié.**
- ▶ **Montée en charge des contrats aidés** pour maintenir en activité les plus précaires (950 000 contrats aidés).
- ▶ Suppression des charges pour les nouveaux emplois créés dans les TPE : 1,2 million d'embauches depuis décembre 2008.
- ▶ **Le Plan Rebond pour l'emploi en 2010** a bénéficié à près de 150 000 personnes avec plus de **55 000 formations rémunérées et près de 80 000 contrats rebond, pour faciliter le retour à l'emploi.** Une Aide exceptionnelle pour le retour à l'emploi de 460 euros a été versée pour 6 mois maximum à plus de 13 000 personnes.

**Par ailleurs, le soutien aux personnes licenciées, en particulier pour favoriser leur reclassement, a été renforcé :**

- ▶ La convention de reclassement personnalisée (CRP) est ainsi devenue l'outil de droit commun d'accompagnement des licenciements économiques, hormis 32 bassins en grandes difficultés où s'applique le contrat de transition professionnelle (CTP). En 2010, ces dispositifs ont bénéficié à 175 000 salariés licenciés.
- ▶ La réforme de la formation professionnelle avec la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, soutenue par l'ensemble des syndicats va permettre à **200 000 demandeurs d'emploi et 500 000 salariés peu qualifiés supplémentaires d'accéder, chaque année, à la formation continue. 3 priorités émergent :**
  - Une formation professionnelle au service de ceux qui en ont le plus besoin par la création d'un

fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels doté de 1 Md d'euros pour 2010 ;

- Le développement des contrats en alternance et la création de nouveaux outils comme le droit individuel à la formation pour les demandeurs d'emploi ;
- L'amélioration des formations gérées par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) pour un montant de 6 Mds d'euros.

**Enfin, les droits des demandeurs d'emplois ont été améliorés :**

- ▶ Depuis 2009, la **durée minimale de travail nécessaire pour bénéficier de l'allocation chômage a été abaissée à 4 mois (contre 6 auparavant)**.
- ▶ **Le service public de l'emploi a été réformé pour allier efficacité et accompagnement personnalisé des chômeurs.** La fusion de l'ANPE et de l'UNEDIC au sein de Pôle Emploi a été réalisée pour faciliter les recherches et l'accompagnement des chômeurs. Un comité d'évaluation a été mis en place pour s'assurer de la qualité du service rendu. 930 sites unifiés existent déjà actuellement.
- ▶ **La contrepartie de l'amélioration de ces droits est un renforcement des devoirs:** depuis 2008, tout demandeur d'emploi qui refuse deux offres valables d'emploi peut perdre ses indemnités et s'expose à des sanctions.

## > La défense du pouvoir d'achat

Depuis son élection, Nicolas SARKOZY s'est appliqué à réhabiliter la valeur du travail. Grâce à la loi TEPA adoptée dès août 2007, les heures supplémentaires sont exonérées de charges sociales et d'impôts. Les exonérations sur les heures supplémentaires ont introduit un élément de souplesse sur le temps de travail, qui a limité la dégradation de l'emploi en période de crise. En 2008, 5,5 millions de salariés du privé ont bénéficié de ce dispositif, qui représente un gain de pouvoir d'achat de l'ordre de 150 euros par mois pour un ouvrier qui fait deux heures de plus par semaine.

# 2 Favoriser le développement et la croissance des PME car ce sont elles qui créent de l'emploi

## CONSTAT

En France, sur 2 700 000 entreprises, à peine 5 000 ont plus de 250 salariés. 95 % de nos entreprises ont moins de 20 salariés. 920 000 comptent moins de 10 salariés. Quand l'Allemagne compte 65 000 PME et grandes entreprises entre 50 et 999 employés – le fameux « Mittelstand », nous n'en avons que 30 000. Ce sont pourtant ces entreprises de taille intermédiaire qui sont les plus dynamiques, embauchent, exportent et innovent.

Les PME emploient, à elles seules, 75 % des salariés du secteur privé et produisent 50% du PIB. A ce titre, elles sont un puissant levier de croissance : depuis 20 ans, elles ont créé plus de 1,8 millions d'emplois. Leur développement doit donc devenir la colonne vertébrale de notre stratégie économique. Si la France dispose de champions mondiaux, la taille des PME françaises reste en

effet réduite par rapport à nos principaux partenaires, en particulier allemands. Elles constituent aussi une chance pour nos exportations.

Pour faire du prochain quinquennat celui des PME conquérantes, il est nécessaire de réfléchir aux moyens de renforcer la compétitivité de nos PME.

## CE QUE NOUS AVONS DÉJÀ FAIT

### > La création de l'auto-entrepreneur

Le gouvernement a permis à tous les Français souhaitant s'installer à leur compte de le faire, en bénéficiant d'un cadre réglementaire et fiscal favorable : le statut de l'auto-entrepreneur, créé le 1<sup>er</sup> janvier 2009. L'auto-entrepreneur a été plébiscité par les Français, avec plus de 320.000 créations en 2009, 359 000 en 2010, signe de l'essor d'une culture entrepreneuriale. La réforme sur la création de l'EIRL et le patrimoine d'affectation constitue une autre avancée très importante pour les artisans dont le patrimoine personnel ne subira plus les aléas de leur activité professionnelle.

### > Le crédit d'impôt recherche

Depuis l'été 2007, en plus des pôles de compétitivité existants, le crédit d'impôt recherche (CIR) visant à soutenir l'effort de recherche et développement (R&D) des entreprises a été triplé. Avec le crédit impôt recherche, nous avons un instrument fiscal, désormais connu dans le monde entier et qui a favorisé la création ou la réimplantation de centres de recherche dans notre pays. Cette disposition s'ajoute au succès des pôles de compétitivité qui ont permis, depuis leur création en 2004, de financer 889 projets de R&D représentant 4,6 Mds d'euros, dont 1.1 Md d'euros a été apporté par l'Etat. Porté à 30% du volume de dépenses de R&D jusqu'à 100 M€ d'euros et à 5% au-delà par la loi de finances pour 2008, le crédit d'impôt recherche joue un rôle majeur pour stimuler la recherche et le développement dans les entreprises.

En 2009, il a joué un véritable rôle d'amortisseur de crise. En effet, les entreprises ont maintenu leur effort de recherche alors même que la crise a touché de plein fouet l'économie dès le deuxième semestre 2008.

Pour les PME, le montant de CIR est passé de 591 M d'euros au titre de 2007 à 1,3 Md d'euros en 2008. En termes d'activités, l'industrie est le premier secteur bénéficiaire avec 67% du CIR. Dans le cadre des Etats-Généraux de l'industrie, le remboursement anticipé pour les PME a été pérennisé, leur permettant de soulager leur trésorerie, dans le prolongement de la mesure exceptionnelle prise dans le cadre du plan de relance.

La politique des pôles de compétitivité, mise en place en 2004, a bénéficié de 1,5 Md d'euros de financements publics sur la période 2004-2008. Au vu des résultats encourageants, mis en évidence par une évaluation indépendante de chacun des pôles, il a été décidé de prolonger cette politique, en

renouvelant une enveloppe de 1,5 Md d'euros sur 3 ans.

## > « Zéro charges » dans les TPE

Pour créer des emplois dans les TPE, près d'un million d'embauches ont bénéficié du dispositif « zéro charges » dans les TPE. Annoncée le 4 décembre 2008 par le Président de la République, cette aide est ciblée sur les très petites entreprises (moins de 10 salariés) -premier moteur de l'emploi au niveau local - mais qui ont, lors des retournements de conjoncture, plus souvent des difficultés de trésorerie et donc de recrutement.

Comme pour les allègements généraux de cotisations sociales, cette aide est ciblée sur les emplois à bas salaire (jusqu'à 1,6 fois le SMIC), car ce sont les plus fragiles. Au niveau du SMIC, cette aide permet d'embaucher avec zéro charges patronales. Sa durée de versement est au maximum de 12 mois à compter de la date d'embauche. Toutes les embauches sont concernées, à condition d'avoir été effectuées à compter du 4 décembre 2008, que ce soit en CDD (de plus d'un mois), en CDI, à temps plein comme à temps partiel, ou en contrat de professionnalisation. Pour un salarié au SMIC à temps plein, cette aide représente environ 185 euros en mois. Cette aide, financée par l'Etat, a coûté près de 380 M d'euros en 2009 et près de 400 M d'euros en 2010.

## > Le plan de soutien au financement des TPE

Les PME sont les entreprises les plus fragiles face à la crise. Dès le 4 octobre 2008, un Plan de soutien pour leur financement a été mis en place. Il a été significativement renforcé dans le cadre du Plan de relance du 4 décembre 2008. Grâce aux moyens ainsi dégagés, OSEO, organisme public dont la mission est de soutenir l'innovation et la croissance des PME, a été en mesure :

- ▀ d'intervenir en cofinancement pour des projets d'investissements à hauteur de 2 Mds d'euros supplémentaires;
- ▀ d'accorder une garantie sur 7 Mds d'euros de prêts supplémentaires, dont 5 Mds d'euros par des fonds de garantie, également ouverts aux entreprises de taille intermédiaire (ETI) et spécifiquement mis en place pour aider les entreprises dans leurs problèmes conjoncturels de trésorerie.

## > Le contrat de développement participatif

Afin de préparer au mieux la reprise en accompagnant les entreprises qui ont besoin de renforcer leur structure financière pour assurer leur développement, le contrat de développement participatif (CDP) distribué par OSEO a été créé. Destiné aux PME et aux ETI, il a permis de renforcer les fonds propres de l'entreprise jusqu'à 3 M d'euros, avec un effet de levier de 1 euro de CDP accordé pour 1 euro de fonds propres supplémentaires apportés par les actionnaires de l'entreprise ou pour 2 euros de financements bancaires de long terme supplémentaires. OSEO s'est vu doté d'une capacité de 2 Mds d'euros de CDP sur deux ans.

## 3 Renforcer les compétences

### CONSTAT

Il y a aujourd'hui un double mouvement dans la société que nous ne pouvons ignorer : les seniors vont à la fois devoir se maintenir plus longtemps en activité compte tenu des évolutions démographiques et parallèlement, le temps où l'on passait 30 ans dans la même entreprise ou le même emploi est révolu. Il faut donc accompagner les salariés pour leur permettre d'évoluer ou de se reconverter. Or, une fois la formation initiale acquise, il est très difficile de changer de voie ou d'acquérir de nouvelles compétences. D'autant que la formation professionnelle profite davantage aux plus diplômés ou aux salariés des grandes entreprises. Le système est donc perfectible.

Il est également crucial de renforcer les mesures destinées à aider les jeunes à assurer une transition réussie de l'école vers le monde du travail et à prendre un bon départ dans leur carrière professionnelle. La question de l'insertion des jeunes sur le marché du travail est d'autant plus préoccupante que la performance du marché du travail des jeunes en France est médiocre comparativement à celle de nombreux autres pays de l'OCDE. Quand ils sont en emploi, les jeunes sont plus souvent que leurs aînés dans des emplois précaires.

Principales victimes du chômage en France, les jeunes sont aussi en général les plus exposés aux retournements de conjoncture. Aujourd'hui, le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans est de 23% en France, contre 10% en Allemagne (Insee, 2010). L'objectif du Gouvernement est de développer l'alternance à l'horizon 2015 avec 800 000 contrats d'ici à 2015 contre 600 000 aujourd'hui, l'alternance assurant une insertion dans l'emploi à plus de 70%. Aujourd'hui, l'alternance est surtout développée dans les petites structures : 80% des apprentis travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés (Insee, 2010).

L'alternance répond donc aux besoins des jeunes et des entreprises. En effet, notre système de formation est parfois trop théorique et les entreprises sont réticentes à recruter des jeunes sans expérience professionnelle. De leur côté, les jeunes peinent à acquérir cette expérience, faute de pouvoir accéder au monde de l'entreprise. L'alternance est la meilleure réponse pour sortir de ce cercle vicieux :

- ▶ **pour le jeune**, c'est l'assurance d'accéder à une formation débouchant sur un diplôme, d'acquérir de l'expérience et de percevoir une rémunération ;
- ▶ **pour l'entreprise**, c'est la possibilité de former elle-même des salariés à ses métiers et aux compétences qui lui sont nécessaires et de fidéliser des jeunes dans le cadre de sa politique de recrutement ;
- ▶ **pour la collectivité**, le jeune et l'entreprise, c'est un taux élevé d'insertion dans l'emploi à l'issue de la formation (plus de 70% pour l'apprentissage).

L'alternance augmente encore trop faiblement dans notre pays même si des progrès ont été accomplis ces dernières années (+14% en 5 ans, pour atteindre 600 000 jeunes en alternance aujourd'hui).

Par ailleurs, compte tenu du vieillissement de la population et de la nécessité d'allonger la durée d'activité, le maintien dans l'emploi des seniors est aussi un enjeu crucial, la France ayant l'un des taux d'emploi des seniors les plus faibles d'Europe : globalement de 39,1% pour la classe d'âge 55-64 ans, il s'élève à près de 60% pour les 55-59 ans (rattrapant la moyenne européenne) et à 17% pour les 60-64 ans (largement inférieur à la moyenne européenne de 30,4%). Depuis 2007, le taux d'emploi des 55-59 ans a augmenté de 5 points. Cela correspond à 300.000 emplois maintenus.

D'ailleurs, les pays qui ont le plus fort taux d'emploi des seniors, c'est à dire les pays où les seniors travaillent plus et plus longtemps sont les pays où le chômage des jeunes est le plus faible (OCDE, 2010).

## CE QUE NOUS AVONS DÉJÀ FAIT

### > La réforme de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle dite « loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », actée par la loi du 24 novembre 2009, offre aux plus fragiles la possibilité de faire évoluer leurs compétences. La création du fonds de sécurisation des parcours professionnels, doté de 900 millions d'euros, va permettre aux demandeurs d'emploi et aux salariés peu qualifiés de pouvoir accéder chaque année à des actions de formation (en 2010, première année de mise en place, 260 000 personnes ont pu être formées). Cette réforme a, en outre, permis une optimisation du financement de la formation professionnelle grâce au regroupement des OPCA, un élargissement du champ d'utilisation du CIF et du DIF, un développement des instruments de pilotage et d'évaluation de la formation professionnelle ainsi que la création d'un droit à l'information et à l'orientation professionnelle.

### > La création du fond d'urgence de la formation professionnelle

En réponse à la crise économique, les partenaires sociaux et l'Etat ont créé, le 21 avril 2009, un fonds d'urgence de la formation professionnelle. L'accord entre l'Etat et le fonds unique de péréquation a défini des priorités d'action et dégagé des financements à hauteur de 360M d'euros, soit 200 M d'euros au titre du FUP, 80 M d'euros au titre du budget de l'Etat et 80 M d'euros au titre du Fonds Social Européen.

Le fonds d'urgence de la formation a ciblé son intervention en direction de trois priorités :

- ▶ la formation des salariés particulièrement exposés au risque de perte de leur emploi ou travaillant dans des entreprises en situation d'activité partielle ;
- ▶ la formation longue de demandeurs d'emploi : une allocation spécifique, l'allocation de fin de formation pour les demandeurs d'emploi en formation (AFDEF), a été créée à titre exceptionnel pour

prolonger l'indemnisation chômage des personnes déjà engagées dans un parcours de formation ;

▶ la formation des salariés licenciés économiques bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé (CRP) ou du contrat de transition professionnelle (CTP).

## > La création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Prévu par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, repris par la loi relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été créé en mars 2010.

L'objectif de ce fonds est de former chaque année 500 000 salariés peu qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. Il est alimenté par une contribution comprise entre 5% et 13% des obligations fiscales des entreprises en matière de formation professionnelle.

Dans le contexte de la crise, les partenaires sociaux ont proposé de fixer le taux au maximum, soit 13% en 2010 (l'équivalent de 830 M d'euros). L'Etat et le Fonds Social Européen ont complété cet apport à hauteur de 230 M d'euros. Au total, le FPSPP est doté de plus d'1 Md d'euros en 2010 et trois priorités d'action ont été établies pour cette année :

- ▶ le soutien des contrats en alternance (300 M d'euros) ;
- ▶ la poursuite des actions de formation en réponse à la crise, à savoir celles permettant la reconversion des salariés licenciés économiques et celles destinées aux salariés en activité partielle ;
- ▶ le développement d'actions de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi afin d'actualiser des compétences de base (langues, informatique...) (90 M d'euros).

Parmi les publics cibles, une attention particulière est apportée aux demandeurs d'emploi en fin de droits. Le FPSPP contribue ainsi à hauteur de 133 M d'euros au plan Rebond afin de financer des formations pour des chômeurs en fin de droits.

Les actions ont véritablement débuté au mois de septembre 2009. A fin mars 2010, le fonds d'urgence de crise a bénéficié à près de 100 000 personnes (notamment des personnes au chômage pour accompagner leur reconversion) et près de 250 M d'euros ont été engagés, soit un taux d'engagement de près de 70% des crédits. Le tableau infra présente le bilan à fin mars 2010 :

	Résultats au 31.03.2010
<b>Formation des salariés les plus exposés au risque de perte de leur emploi</b>	37 000 bénéficiaires 35 M€
<b>Articulation entre actions de formation et situation de chômage partiel</b>	25 000 bénéficiaires 34 M€
<b>Allocation de fin de formation pour les demandeurs d'emploi en formation (AFDEF)</b>	27 000 bénéficiaires 160 M€
<b>Salariés licenciés économiques (CRP – CTP) – nouveau dispositif</b>	10 000 (hors CTP) bénéficiaires 18 M€
<b>Total</b>	<b>100 000 bénéficiaires</b> <b>247 M€</b>

## > Le plan d'urgence pour l'emploi de jeunes

Face à la crise, un plan d'urgence dédié à l'emploi des jeunes a été annoncé par le Président de la République le 24 avril 2009.

Ce plan pour l'emploi et la formation des jeunes a été doté de 1,3 Md d'euros avec pour objectif de mettre ou remettre 500 000 jeunes sur les « rails de l'emploi ».

Plusieurs mesures, représentant 400 M d'euros, ont été prises dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes pour soutenir l'alternance. L'objectif visé est de 800 000 jeunes en alternance en 2015, voire un million à moyen terme. Il y aurait ainsi en 2015 près de 12,5% des 15-25 ans en formation en alternance (17% en Allemagne). Cela implique d'engager des dépenses d'avenir pour promouvoir cette voie d'excellence et de lever les obstacles à son développement.

Dans le cadre du grand emprunt, 500 M d'euros d'investissements ont été décidés pour financer la création :

- ▀ de nouveaux centres de formation en alternance ou l'extension de centres existants (équipements pédagogiques et centres de formation), notamment dans des secteurs économiques en développement ainsi que la constitution de pôles d'excellence au niveau régional ou national ;

- ▀ de places supplémentaires d'hébergement pour jeunes travailleurs hors les murs des centres de formation en alternance et la construction d'internats de l'alternance rattachés à un centre de formation.

## > Les mesures visant à encourager la prolongation d'activité des seniors

Afin de favoriser une gestion active des âges au sein des entreprises et des branches, le gouvernement s'est résolument engagé depuis mai 2007 en faveur de l'emploi des seniors. C'est la première fois, qu'en période de crise, un gouvernement ne choisit pas d'écarter les seniors du marché du travail mais s'efforce au contraire de les y maintenir.

De nombreuses mesures ont été prises pour encourager la prolongation d'activité : taxation des préretraites, fin des mises à la retraite d'office avant 70 ans, libéralisation totale du cumul emploi-retraite ou encore majoration de la surcote qui permet, lorsqu'un salarié choisit de travailler au-delà de ce qui est nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein, d'améliorer le niveau de sa pension.

Dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, les branches et entreprises de plus de 50 salariés ont dû signer avant le 1er janvier 2010, sous peine de pénalité, des accords ou des plans d'action pour recruter ou maintenir les seniors dans l'emploi, avec des objectifs et des moyens précisément chiffrés. Afin de laisser le temps aux PME de négocier, la date butoir a été fixée au 1er avril pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Le taux de recours à la surcote ne cesse d'augmenter. En 2009, il a atteint 12,6% (13,4% au quatrième trimestre) alors qu'en 2005 il n'était que de 5%. En six ans, près de 290 000 personnes en ont bénéficié. La proportion de personnes cumulant retraite et emploi a également tendance à augmenter. Quant aux préretraites publiques, elles sont aujourd'hui en quasi-extinction. En 1993, on comptait 56 300 entrées en préretraites AS FNE (allocation spéciale du Fonds national de l'emploi), on en recense seulement 2 300 en 2009.

97 branches négocient ou ont négocié un accord sur l'emploi des seniors : 81 de ces négociations ont déjà abouti et ont été validées par l'administration soit 8,9 millions de salariés couverts, toutes tailles d'entreprises confondues. Au 31 mars 2010, on comptait près de 28 000 accords d'entreprises ou plans d'action (les plans d'action représentent 69% de ce total). Ainsi, 13,1 millions de salariés sont couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise, soit près de 75% des salariés du secteur concurrentiel. Les actions les plus fréquemment prévues par les accords et les plans d'action sont le développement des compétences, la transmission des savoirs et l'anticipation des évolutions des carrières professionnelles (plus de 80% des accords validés).

## 4 ■ Pour un nouveau partenariat entreprises/salariés

### CONSTAT

Le travail a profondément changé au cours des dernières décennies : On ne reste plus toute sa vie dans la même entreprise, les nouvelles technologies ont transformé notre rapport au travail et permis le développement de nouveaux modes de travail, l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle

a évolué... Tous ces bouleversements n'ont pas été suffisamment pris en compte dans notre droit du travail, dans l'organisation des entreprises et dans la formation des salariés.

La transformation des rapports dans l'entreprise ne passe évidemment pas par la loi mais par une mobilisation dans toutes les entreprises et dans l'ensemble de la société. En Europe, nous n'avons pas de matières premières autres que le capital humain. C'est notre première richesse. Chacun doit se demander comment la faire fructifier au mieux, que ce soit à travers les rémunérations ou une meilleure association aux prises de décision.

### **Le développement de la participation et de l'intéressement**

Fin 2008, 58 % des 16 millions de salariés du secteur marchand non agricole, soit 9,3 millions de salariés, étaient couverts par au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif)<sup>1</sup>.

A ce titre, les entreprises ont distribué près de 16,2 milliards d'euros à leurs salariés (contre 9,2 milliards en 2000). Les encours d'épargne salariale ne cessent de progresser. Ils se sont établis en 2010 à environ 85 milliards d'euros (contre environ 55 milliards en 2000)<sup>2</sup>. En 2008, 16,2 milliards d'euros ont été distribués par les entreprises de 10 salariés ou plus au titre de l'épargne salariale, soit 7,9 milliards d'euros au titre de la participation, 6,5 milliards d'euros au titre de l'intéressement et 1,8 milliard d'euros au titre de l'abondement. La prime perçue par les salariés bénéficiaires s'élève en moyenne à 2 227 euros en 2008. Cette prime est très variable selon les secteurs : de 830 euros en moyenne dans l'hébergement et la restauration, elle atteint 4 010 euros en moyenne dans les activités financières. De plus ces dispositifs restent concentrés dans les grandes entreprises : seuls 16 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. En revanche, 92% des salariés des entreprises de plus de 500 salariés, sont couverts par au moins un dispositif.

## **CE QUE NOUS AVONS DÉJÀ FAIT**

### **> Partage de la valeur ajoutée**

Les avantages des stock-options ont été supprimés : ils sont soumis aux cotisations sociales depuis 2008 et les prélèvements sociaux sur les retraites « chapeaux » des cadres et des dirigeants ont doublé.

D'autre part et afin de renforcer le pouvoir d'achat aux salariés, la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail incite les entreprises à conclure des accords d'intéressement. Elle assouplit encore les dispositifs de participation afin que le salarié puisse choisir lui-même entre l'obtention des sommes distribuées ou leur placement à long terme. Enfin, cette loi conditionne les allègements de charges sociales des entreprises à la tenue régulière de négociations sur les salaires.

<sup>1</sup> DARES Analyses – *Participation, intéressement et épargne salariale en 2008* – octobre 2010

<sup>2</sup> AFG – [www.afg.asso.fr](http://www.afg.asso.fr)

## > Déblocage exceptionnel de la participation

Des débloqués exceptionnels de la participation ont déjà été réalisés à trois reprises, notamment en 2004, 2005 et 2008. En 2004, sur les 7,5 milliards d'euros qui ont été débloqués, 1,5 milliard a été consommé, le reste a été réinvesti vers d'autres produits d'épargne (livret A ou assurance-vie). En 2005, il s'agissait de percevoir les flux de participation de l'année. Sur les 6 milliards d'euros versés aux salariés, 860 millions ont été perçus immédiatement, le reste ayant été réinvesti. En 2008, le rapport de la commission des Affaires sociales sur le sujet a évalué à 4 milliards d'euros les sommes qui seront consommées sur les 12 milliards attendus du déblocage. Parallèlement le Gouvernement a renforcé l'attractivité de l'intéressement (loi du 8 février 2008) et de l'épargne retraite (loi du 9 novembre 2010).

## NOS 42 PROPOSITIONS

# 1. Le quinquennat des PME conquérantes

## 1. Financement

### PROPOSITION 1 : Renforcer et cibler les dispositifs ISF/PME et Madelin

Le dispositif ISF/PME est une grande avancée mais il ne cible pas les secteurs les plus porteurs – en termes de création d’emploi ou de valeur ajoutée – ou alors il est « détourné » par des intermédiaires.

L’UMP propose donc :

- de maintenir le plafond ISF/PME à 50 000 euros ;
- d’augmenter le plafond Madelin à 400 000 euros au lieu de 100 000 euros actuellement.

### PROPOSITION 2 : Faire d’Oséo la banque publique des PME

- Permettre à Oséo d’intervenir en fonds propres afin d’en faire la porte d’entrée à l’ensemble des PME françaises

Créer un fonds géré par Oséo permettrait, au-delà du financement des problèmes de trésorerie passagers des TPE/PME en cas de défaillance du système bancaire, de constituer un fonds pérenne pour les PME. Actuellement Oséo a pour mission de financer et d’accompagner les PME, en partenariat avec les banques et les organismes de capital-investissement, dans les phases les plus décisives de leur cycle de vie. Oséo bénéficie également d’un transfert de la part de la Caisse des Dépôts destiné à assurer son refinancement sur son activité « financements bancaires ».

Les PME, en particulier en phase de lancement, manquent cruellement de fonds propres, et de ce fait, ont souvent des difficultés à accéder aux prêts bancaires. Le faible niveau de capital-risque en France par rapport à la moyenne de l’Union européenne explique également en partie les difficultés de développement des PME. Les financements alternatifs destinés aux PME se sont considérablement développés et diversifiés ces dernières années à l’instar des fonds d’investissement de proximité (FIP) et des fonds communs de placement dans l’innovation (FCPI). Ils permettent de drainer l’épargne disponible vers les projets de développement des PME avec un effet de levier réel. Ces mesures vont dans le bon sens mais doivent être amplifiées, ce que permettrait cette mesure en faveur de l’intervention d’Oséo en fonds propres.

- Confier à Oséo l’intégralité de la vérification de l’assiette du crédit impôt recherche.
- Donner à Oséo le soin d’accompagner les entreprises en rapprochant la Coface d’Oséo.

Oséo et la Coface ont renforcé depuis 2009 leur partenariat pour mieux accompagner les entreprises

à l'international et notamment les entreprises innovantes, pour développer la diffusion du Prêt Pour l'Export, de l'Assurance Prospection et de la garantie FASEP (contre les risques économiques des investissements des PME à l'étranger).

L'assurance prospection est une assurance prise contre le risque d'échec commercial après une action de prospection à l'étranger. Il s'agit d'une procédure gérée par la COFACE pour le compte de l'Etat. Il paraît utile de déléguer cette assurance prospection à Oséo pour les PME.

Rapprocher davantage la Coface d'Oséo permettrait de renforcer l'accompagnement des PME.

- ▶ Regrouper les aides à l'export pour les PME dans un instrument unique géré par Oséo.

Les PME françaises ont des difficultés à lever des moyens pour exporter. L'objectif de cette proposition est qu'Oséo rende efficace la distribution des aides publiques.

### **PROPOSITION 3 : Systématiser les « fonds d'investissement régionaux » (FIR).**

Les PME, en particulier en phase de lancement, manquent cruellement de fonds propres, et de ce fait, ont souvent des difficultés à accéder aux prêts bancaires. Le faible niveau de capital-risque en France par rapport à la moyenne de l'Union européenne explique également en partie les difficultés de développement des PME.

Plusieurs mesures ont été adoptées ces dernières années :

- ▶ Les financements alternatifs destinés aux PME se sont considérablement développés et diversifiés ces dernières années à l'instar des fonds d'investissement de proximité (FIP) et des fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI). Ils permettent de drainer l'épargne disponible vers les projets de développement des PME avec un effet de levier réel.
- ▶ Le programme France investissement lancé en 2006 a mobilisé 2 Mds€ d'euros de la CDC pour créer des fonds de capital risque et de capital développement ; il a permis de lever plus de 6 Mds€ d'euros de fonds privés dans ce secteur de l'investissement et a joué son rôle contracyclique pendant la crise ;
- ▶ Enfin, le FSI qui a été créé en 2008 et doté de 20 Mds€ d'euros a repris les engagements de la CDC et investit plus de 400 M d'euros par an dans les PME

Ces mesures vont dans le bon sens mais doivent être amplifiées et ciblées vers les créneaux les moins bien financés au moment où le renforcement des contraintes prudentielles sur les banques et assurances (Bâle III et Solvency II) vont réduire les investissements des établissements financiers en direction des PME.

Il est donc proposé d'amplifier l'action du FSI en direction des PME :

- ▶ créer un fonds d'investissement en faveur des PME de 6 Mds d'euros sur 6 ans géré par la CDC;
- ▶ ce fonds serait alimenté :

1) à hauteur de 3 Mds d'euros par le FSI (soit une augmentation de 20 % environ de ses investissements actuels)

2) à hauteur de 1.5 Mds€ euros par les fonds d'épargne (Livret A, LDD) ; cette mesure fait écho à une récente annonce du président de la République ; ces fonds qui proviennent d'une épargne privée compenserait la probable réduction des dotations privées venant des banques et assurances

3) à hauteur de 1.5 Mds€ euros par des acteurs privés.

► Ce fonds investirait soit directement dans les PME soit dans des fonds d'investissement pour les PME.

Plusieurs régions ont entrepris de créer des fonds régionaux 100 % publics, portés par les conseils régionaux, et qui co-investissent de façon minoritaire (pour éviter toute aide d'Etat) dans des PME ou des fonds privés.

De son côté l'Etat a mis en place une stratégie de développement des filières industrielles au niveau national ; cette stratégie doit maintenant se décliner dans les territoires en s'adaptant au tissu industriel local

Les principaux défis sont:

► de trouver les bons gestionnaires de fonds ;

► de lever suffisamment de fonds privés pour que ces fonds de co-investissement soient minoritaires ;

► de détecter ou de susciter des projets d'investissement car les PME en régions se préoccupent souvent trop tard des fonds propres et leurs créateurs répugnent souvent à mettre en œuvre des augmentations de capital qui les dilueraient même si elles sont nécessaires au développement de leur entreprise.

La CDC et le FSI contribueront à systématiser la mise en place de ces fonds :

► lançant avec les régions une étude systématique du tissu industriel local et des filières industrielles régionales ;

► en constituant ou en suscitant, à l'échelle du pays, la mise sur pied de 20 équipes d'une dizaine de gestionnaires, disposant d'une expérience solide en matière de private equity, et d'une connaissance du réseau local ;

► en constituant, à côté des fonds régionaux, des fonds d'investissement avec des partenaires privés pour co-investir avec les Régions ;

► en mettant en commun avec OSEO, UBIFRANCE, et la Banque de France, leurs moyens pour accompagner les entreprises qui le souhaitent en amont de leur recherche de financement et pour détecter les PME qui ont vocation à devenir les ETI de demain.

#### **PROPOSITION 4 : Dynamiser le micro-crédit pour les TPE.**

En France, des milliers d'entreprises ont été créées grâce à des prêts qui ne dépassent pas 5 000 euros. Quand on prête de l'argent aux exclus du système bancaire, non seulement ceux-ci retrouvent le goût de l'initiative et la confiance en eux-mêmes, mais ils remboursent mieux que les autres.

Il est proposé :

- ▶ d'étendre le rôle d'Oseo aux garanties et aux prêts aux TPE
- ▶ d'élargir le champ du fonds de cohésion sociale à des prêts qui ne sont pas uniquement liés au retour à l'emploi d'une personne physique ;
- ▶ de faire du fonds de cohésion sociale un fonds qui assure une garantie supplémentaire par rapport à OSEO pour les personnes les plus en difficulté.

**PROPOSITION 5 : Faciliter l'accès aux marchés financiers des PME.**

Pour faciliter l'accès aux marchés financiers des PME, il est nécessaire de :

- ▶ Mobiliser davantage les réseaux de CCI et Oséo dans cette dynamique pour convaincre les chefs d'entreprises potentiellement concernés ;
- ▶ Simplifier l'accès à Alternext qui n'a pas tenu ses promesses depuis son lancement en 2005. En mars 2009, seulement 110 étaient cotées sur Alternext. Au total, ce sont à peine 1,8 milliard d'euros qui ont été levés depuis sa création... Pour mémoire, le Nasdaq, c'est 3000 Mds\$, Alternative Investment Market (GB)+Alternext (F)+Neue Market (All) : 109 Mds\$ ;
- ▶ Abaisser les coûts d'entrée en bourse (il faudrait qu'il soit au même niveau que le coût d'un prêt sur 10 ou 15 ans). Cela passe notamment par une plus grande concurrence entre les professionnels (« listing sponsors »), voire par une prise en charge par la CDC ou Oséo du coût d'introduction pour une vingtaine de PME par an, contre une prise de participation.

**PROPOSITION 6 : Mettre en place des indicateurs publics sur le financement de l'économie par les banques et les assurances en direction des TPE.**

Les assureurs s'étaient engagés à affecter un certain volume de leurs actifs au financement des PME. Qu'en est-il vraiment ? Idem pour les banques et les fonds collectés par le biais du livret DD ou du livret A. La mise en place d'indicateurs clairs et exhaustifs permettrait de contrôler davantage ces acteurs importants du financement de l'économie.

Il est proposé que :

- ▶ la CDC et la Banque de France soient mandatées pour gérer conjointement un observatoire du financement des PME ; cet observatoire aurait pour vocation la mise en place et le suivi d'indicateurs clairs ;
- ▶ Cet observatoire rapporterait devant une commission de suivi du financement des PME, constituée de personnes qualifiées indépendantes, de parlementaires, etc.

## 2. Innovation

### **PROPOSITION 7 : Bonifier le rescrit pour les PME en matière de C.I.R. et de C.I.I.**

Le Crédit d'Impôt Recherche est une bonne mesure, et une mesure nécessaire. On peut lui adresser deux critiques : certains crédits ne sont pas justifiés (effets d'aubaine), et surtout il ne bénéficie pas assez aux PME.

D'autre part, celles-ci hésitent parfois à prendre le risque, n'étant pas certaines que leur projet de recherche sera reconnu éligible au CIR par l'administration fiscale.

Pourtant, depuis le 1er juillet 2009, et selon la Loi de Modernisation de l'Economie (LME), les entreprises peuvent avoir recours à la procédure de rescrit fiscal, dont les délais sont désormais harmonisés: l'administration a un délai de 3 mois pour se prononcer sur une «demande écrite, précise et complète» formulée par un « redevable de bonne foi ».

Ainsi une entreprise qui s'interroge sur la législation et la réglementation applicable à son cas présent ou à un projet futur est sécurisée.

Cette procédure du rescrit présente un deuxième avantage : elle permet de mieux vérifier en amont l'éligibilité du projet au CIR.

Si elle est correctement appliquée, elle permettra donc aussi de limiter fortement les effets d'aubaine et ne se traduira pas par une dépense fiscale supplémentaire.

Pour inciter encore davantage les PME à y avoir recours, nous proposons de bonifier le recours à ce rescrit pour les PME, de 30 % à 40 % par exemple.

### **PROPOSITION 8 : Créer un Crédit d'Impôt Innovation.**

La distinction peut être ambiguë entre la recherche et l'innovation. Dans une même entreprise, ces deux phases font en effet souvent partie d'un processus continu, l'innovation succédant à la recherche et précédant la fabrication.

De plus, il faut encourager les entreprises innovantes à recourir aux résultats des recherches proposés par d'autres acteurs, « sur étagères » comme l'on dit.

Un Crédit d'Impôt Innovation (CII) couvrirait donc ce type d'investissement, et aurait de plus l'avantage de légitimer in fine le CIR.

Et surtout, il permettrait de mieux soutenir les initiatives des PME, celles-ci étant le plus souvent mieux armées pour l'innovation que pour la recherche proprement dite.

Un contrôle renforcé de cette mesure devra en revanche être mis en œuvre afin que ne soient pas incluses dans ce Crédit d'Impôt Innovation des dépenses annexes.

C'est OSEO qui paraît le mieux placé pour valider les projets d'innovation et leur avantage fiscal.

**PROPOSITION 9 : Assurer davantage la rencontre entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée.**

Cette proposition vise notamment à :

- ▶ Doper les pôles de compétitivité organisés en clusters avec vocation internationale ;
- ▶ Renforcer les coopérations entre les pôles universitaires les plus axés sur l'innovation et les plus attractifs au niveau international et de ces derniers avec les entreprises, en particulier les PME ;
- ▶ Favoriser la création d'entreprises issues des laboratoires d'universités, incubateurs de start-ups créées par des étudiants financés par les universités et dans lesquelles les entreprises pourraient prendre des participations dès leur création.

**PROPOSITION 10 : Aider les PME à développer des brevets.**

Il s'agirait de :

- ▶ Financer les conseils en propriété industrielle à l'occasion du premier dépôt de brevet des PME ;
- ▶ Renforcer l'aide au diagnostic « innovation » élaborée par l'INPI pour les PME ;
- ▶ Mettre en place une aide au recrutement d'un jeune diplômé ou doctorant par les PME.

Par ailleurs, le Gouvernement a lancé, dans le cadre des investissements d'avenir, un fonds d'investissement dans les brevets qui a vocation à mutualiser les brevets des universités françaises, à constituer des grappes de brevets accessibles aux PME en acquérant des brevets ou des droits de licence auprès d'universités, de Pme ou de grands groupes.

Ce fonds, dénommé France Brevets et doté de 100 M€ euros, constitue une première étape pour défendre notre propriété intellectuelle dans un contexte de mondialisation (augmentation de la contrefaçon...). D'autres pays (USA mais aussi Japon et Chine) se dotent de tels fonds. Une initiative européenne pour étendre ce fonds au niveau de l'Europe est en cours de discussion.

Il est proposé d'affecter 1 Md d'euros du FSI à France Brevets.

## 3. Simplifier

### > Simplifier les procédures des PME

**PROPOSITION 11 : Accélérer la mise en place du guichet unique pour l'ensemble des démarches des PME**

Le guichet unique, c'est un slogan depuis des années. Nous devons maintenant en faire une réalité.

Cela demande des changements structurels au sein des administrations mais également un changement d'état d'esprit au sein de cette même administration qui doit être davantage dans une logique de service que de contrôle. Il s'agit là de faciliter l'accomplissement par les entreprises de leurs démarches administratives quotidiennes. Il est en effet particulièrement nécessaire, pour favoriser le développement économique des PME, de regrouper en un même endroit l'accomplissement de ces démarches, sous la forme par exemple d'un portail internet unique qui comporterait un coffre fort électronique dans lequel les administrations viendraient récupérer les documents dont elles ont besoin. Cela doit donc être une priorité à la tête du gouvernement, matérialisée par la création d'un grand « ministère des Entreprises » qui donne des instructions pour :

- ▶ Le contrôle a posteriori, plutôt qu'a priori,
- ▶ L'élaboration d'un document pour l'administration qui ne soit rempli qu'en un exemplaire, à l'administration de se débrouiller pour le reste.

Les mesures annoncées par Frédéric Lefebvre, Secrétaire d'État chargé du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et moyennes entreprises, du Tourisme, des Services, des Professions libérales et de la Consommation, vont dans le sens de la création du guichet et sont en cours de mise en place.

#### **PROPOSITION 12 : Supprimer les effets de seuil**

Les effets de seuil, cela fait des années qu'on en voit les effets pervers, notamment entre le 49ème et le 50ème salarié. Nous plaillons pour un doublement des effets des seuils (10 à 20, 50 à 100). Les obligations ne seraient pas applicables dès l'embauche du 20ème ou du 100ème salarié mais après un lissage (100 salariés sur les 3 dernières années...).

#### **PROPOSITION 13 : Fusionner les différentes instances de représentation du personnel**

Pour une fusion des différents organes de représentation des personnels (CHSCT, comité d'entreprise, représentants du personnel) au sein d'un seul « conseil d'entreprise » pour les ETI.

#### **PROPOSITION 14 : Etendre aux PME de moins de 10 salariés les avantages de l'auto-entrepreneur**

Le régime de l'auto-entrepreneur propose de nombreux avantages aux Français qui souhaitent créer une entreprise, sous forme individuelle, à titre principal ou à titre complémentaire (pour s'assurer un revenu complémentaire).

La création d'entreprise en France relève souvent du « parcours du combattant », malgré de significatifs progrès ces dernières années pour simplifier les procédures et unifier les interlocuteurs. Par sa simplicité, le régime de l'auto-entrepreneur lève toutes les contraintes liées à la création d'entreprise.

Alors que les chefs d'entreprise dénoncent souvent la complexité des formalités à accomplir dans leur quotidien, le poids de l'impôt et les cotisations diverses à régler, les auto-entrepreneurs bénéficient d'un cadre clair et simple en matière fiscale et sociale. L'élément sans doute le plus probant est l'existence d'un prélèvement fiscal et social libérateur, calculé à partir d'un taux forfaitaire sur le chiffre d'affaires effectivement réalisé. Ce prélèvement est de 13% pour les activités commerciales, de 20,5%

pour les activités libérales et de 23% pour les activités de service. L'auto-entrepreneur paie des charges uniquement s'il a réalisé un chiffre d'affaires. Les formalités de déclaration du chiffre d'affaires sont également très souples. La cessation d'activité est aussi simple que l'inscription : il suffit de remplir un formulaire en ligne.

C'est pourquoi, nous proposons de faire bénéficier les PME de moins de 10 salariés, des avantages de la forfaitisation et des prélèvements fiscaux et sociaux uniques, propres au système de l'auto-entrepreneur.

## > Développer les groupements d'employeurs

### **PROPOSITION 15 : Redéfinir le rôle et développer les groupements d'employeurs.**

Les groupements d'employeurs sont des dispositifs originaux de fourniture de main d'œuvre à but non lucratif reposant sur une gestion mutualisée de l'emploi.

Dispositif à l'origine créé pour répondre aux besoins des plus petites entreprises réticentes à affronter seules les charges d'un emploi nouveau, en leur proposant un mécanisme de répartition entre elles des coûts et des responsabilités, principalement dans le domaine agricole, les groupements d'employeurs ont connu, en près de vingt-cinq ans, de nombreuses évolutions.

Nous proposons donc de développer les groupements d'employeurs en :

- ▶ Permettant à une personne physique ou morale d'appartenir à plus de deux groupements ;
- ▶ Supprimant le seuil des entreprises de plus de 300 salariés, qui peuvent adhérer à un groupement d'employeurs lorsqu'il y a conclusion d'un accord collectif.
- ▶ Favorisant la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'un accord de branche pour définir les garanties accordées aux salariés des groupements d'employeurs ;
- ▶ Mettant en place un principe de responsabilité solidaire des membres du groupement d'employeurs, de manière à rendre effective des règles qui soient spécifiques au groupement d'employeurs ;
- ▶ Etendant les conditions dans lesquelles peuvent participer aux groupements d'employeurs les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il s'agirait en outre de permettre aux collectivités territoriales d'intégrer les groupements sans réserve quant à l'activité exercée, en maintenant toutefois l'interdiction de constituer un groupement principalement composé de collectivités.

Cette proposition vise ainsi à redéfinir le rôle des membres du groupement d'employeurs pour donner la possibilité aux adhérents de pondérer leur responsabilité en fonctions des services qu'ils en retirent.

## 4. Export

### **PROPOSITION 16 : Elargir le VIE à des missions de prospection pour le développement international**

Le Volontariat International en Entreprises (V.I.E), instauré par la loi du 14 mars 2000, permet aux entreprises françaises de confier à un jeune, homme ou femme, jusqu'à 28 ans, une mission professionnelle à l'étranger durant une période modulable de 6 à 24 mois, renouvelable une fois dans cette limite.

Ubifrance met à la disposition des entreprises des candidats et apporte un soutien opérationnel en présélectionnant les plus adaptés au projet export de l'entreprise. La gestion administrative et juridique du V.I.E est déléguée à Ubifrance qui s'occupe des aspects contractuels, du versement des indemnités et de la protection sociale du volontaire.

Le contrat V.I.E bénéficie d'aides nationales et régionales : crédit import export et contrat d'assurance-prospection COFACE, prise en charge subventionnelle d'une part importante du coût du V.I.E. dans de nombreuses régions françaises.

Le VIE n'est aujourd'hui possible que lorsque l'entreprise est implantée à l'étranger. Les PME qui envisagent de s'implanter à l'étranger ne peuvent actuellement pas recruter de V.I.E.

C'est pourquoi nous proposons que le V.I.E. puisse être recruté par une PME avec pour mission de préparer cette implantation. Le Volontaire ne serait alors pas nécessairement rattaché à la mission économique de l'ambassade locale mais pourrait exécuter une partie de son volontariat en France. L'objectif étant de créer 10 000 VIE-PME.

### **PROPOSITION 17 : Aider les PME à davantage aller à l'export grâce à un accompagnement des grands groupes.**

En s'associant à l'export avec leurs sous-traitants français, les grands groupes ne font pas de la philanthropie. C'est leur intérêt. C'est ce qu'ont bien compris les industriels allemands qui emmènent leurs partenaires à l'international. Pour un groupe allemand en Chine, il est plus facile de travailler avec la filiale chinoise de son sous-traitant allemand que directement avec un acteur local. Il revient au Gouvernement, aux CCI, aux fédérations professionnelles de valoriser cet intérêt réciproque auprès des grands groupes français présents à l'international.

### **PROPOSITION 18 : Regrouper les aides à l'export pour les PME dans un instrument unique géré par Oséo.** (En rappel de la proposition 2)

Les PME françaises ont des difficultés à lever des moyens pour exporter. L'objectif de cette proposition est qu'Oséo rende efficace la distribution des aides publiques.

## 2. Renforcer les compétences

### 1. Développer l'apprentissage

L'organisation de l'apprentissage est souvent difficile pour les employeurs et notamment ceux dont l'activité est saisonnière. Le Président de la République a d'ores et déjà annoncé dans son discours du 1<sup>er</sup> mars 2011 la mise en place d'une mesure visant à permettre à deux employeurs saisonniers distincts de s'associer dans l'organisation de l'apprentissage afin d'embaucher un apprenti, permettant ainsi de faciliter l'emploi durable de l'apprenti et de mieux répondre aux besoins de l'entreprise.

#### **PROPOSITION 19 : Faire bénéficier les apprentis des mêmes avantages que les étudiants.**

Depuis 2005, les apprentis peuvent obtenir une carte nationale d'apprenti (article D. 6222-42 du code du travail et arrêtés du 12 septembre 2005 et du 21 avril 2006) portant mention «Etudiant des métiers» délivrée à l'apprenti par son CFA et ouvrant droit à des réductions tarifaires pour :

- ▶ des activités culturelles et de loisirs (musées, cinémas, théâtres, installations sportives...);
- ▶ les transports collectifs;
- ▶ la restauration.

Ces avantages sont souvent négociés avec les régions.

Aujourd'hui, les avantages accordés aux apprentis par cette carte nationale ne se situent pas au même niveau que ceux accordés aux étudiants. Il apparaît donc nécessaire de développer :

- ▶ un alignement progressif des avantages associés à la carte nationale d'apprenti sur ceux consentis aux étudiants, notamment dans le domaine culturel;
- ▶ la possibilité pour tout apprenti de bénéficier des prestations de restauration fournies par les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) mais aussi par les lycées et les centres de formation de l'AFPA;
- ▶ la possibilité d'accéder à des chambres ou logements meublés en milieu rural.

Il paraît nécessaire de revaloriser le statut de l'apprenti, notamment en améliorant ses conditions de vie.

#### **PROPOSITION 20 : Supprimer le contrôle de la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.**

Cette mesure consiste à supprimer le contrôle de la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage opérés par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

En effet, les chambres consulaires qui procèdent à l'enregistrement des contrats d'apprentissage effectuent déjà un contrôle sur les stipulations du contrat qui doivent ainsi respecter les dispositions légales

ou conventionnelles. La suppression du contrôle redondant des DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi) permet de simplifier et d'accélérer la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage. Tous les autres contrôles actuellement effectués par les DIRECCTE seraient maintenus.

Par ailleurs, nous proposons de mettre en place une labellisation de toutes les entreprises aptes à recevoir des apprentis, entreprises qui respecteraient des normes d'hygiène, de sécurité ainsi que le code du travail. Cette mesure vise à empêcher que les entreprises n'utilisent les apprentis comme de la main-d'œuvre « pas chère ».

Enfin, cette labellisation pourrait être assortie d'une formation courte afin d'apprendre aux entreprises à accueillir des apprentis.

### **PROPOSITION 21 : Modifier les règles relatives à l'obligation d'embauche des employés sous alternance.**

Actuellement, une entreprise de plus de 250 salariés qui embauche 2,9 % d'alternants est pénalisée de la même manière qu'une entreprise de taille identique qui n'embauche aucun alternant (pénalité de 0,1 % de la masse salariale).

Il serait judicieux de moduler cette incitation en fonction de l'effort réel de l'entreprise. C'est pourquoi nous recommandons l'instauration de paliers intermédiaires afin de prendre en compte le taux réel d'alternants dans l'entreprise.

Cette proposition a pour objectif de développer le nombre de salariés employés sous alternance en modifiant les règles relatives à l'obligation d'embauche de ces salariés, aujourd'hui applicable aux entreprises de plus de 250 salariés conformément à l'article 230 H du Code général des impôts.

La contribution supplémentaire due par l'entreprise ne respectant pas le seuil, porté de 3 à 4% serait dorénavant modulée en fonction de l'écart à ce seuil, de façon à distinguer l'entreprise n'ayant aucun salarié en alternance de celle ayant des salariés en alternance mais un seuil inférieur à son obligation.

Il prévoit un barème de la contribution supplémentaire due par l'entreprise ne respectant pas son quota d'embauche, modulable en fonction de l'écart au nouveau seuil, fixé à 4%.

Ainsi le nouveau barème distingue un taux d'alternants inférieur à 1% (contribution supplémentaire égale à 0,2% ou à 0,3% si l'entreprise compte plus de 2000 salariés), compris entre 1 et 3% (contribution égale à 0,1%) ou compris entre 3 et 4% (contribution égale à 0,05%).

Par ailleurs, l'excédent de recettes de la contribution supplémentaire serait uniquement dédié au financement d'aides à l'embauche de salariés sous contrat en alternance dès lors que l'entreprise emploie un nombre de salariés en alternance au-delà de l'obligation de 4% de son effectif annuel moyen. Cette affectation exclusive sera garantie par la création d'un compte d'affectation spéciale dans une prochaine loi de finances, la loi organique relative aux lois de finances imposant que ce type de mesure figure dans une loi de finances.

**PROPOSITION 22 : Etendre l'admission au DIMA aux élèves de 14 ans.**

Actuellement, un jeune d'au moins 15 ans peut souscrire un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (article L. 6222-1 du code du travail).

Par ailleurs, un jeune de 14 ans peut être admis en « formation d'apprenti junior » sur sa demande et celle de ses parents (article L. 337-3 du code de l'éducation).

Dans le cadre du DIMA ( le dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance prévu aux articles L. 337-3-1 et D. 337-172 et suivants du code de l'éducation), les CFA peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant atteint l'âge de 15 ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

Pendant toute la durée de la formation, le jeune demeure sous statut scolaire et reste inscrit dans son établissement d'origine. L'élève est suivi au sein du CFA par un référent. L'admission en DIMA a lieu sur la base du volontariat.

La demande d'entrée en DIMA est soumise au chef d'établissement d'origine (collège, lycée) et doit être entérinée par le directeur du centre de formation d'apprentis d'accueil.

La durée de la formation est au maximum d'un an et est modulée en fonction du projet pédagogique de l'élève. Le projet sera adapté au vu de l'évaluation du socle commun de connaissances et de compétences figurant dans le livret personnel de compétences.

La formation comporte obligatoirement des enseignements généraux, technologiques et pratiques, des visites en milieu professionnel ainsi que des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel.

La durée totale des stages ne peut pas dépasser 8 à 18 semaines lorsque la formation dure un an. Un tuteur doit être nommé au sein de l'entreprise (ou des entreprises) d'accueil.

A l'issue de la formation, les acquisitions du jeune au titre du socle commun de connaissances et de compétences sont inscrites dans le livret personnel de compétences.

L'UMP propose d'abaisser l'âge minimum d'entrée en apprentissage en étendant le dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA) aux jeunes de 14 ans, au lieu de 15 ans actuellement, qui souhaiteraient apprendre un métier. Cet abaissement pourrait être généralisé après expérimentation dans les académies volontaires. Afin de renforcer le socle commun de connaissance, la durée des enseignements en maths et français serait augmentée. Enfin, il n'y aurait pas, au cours de cette année, d'expérience pratique en entreprise, mais uniquement un apprentissage du métier au sein du CFA. Cette année pourrait compter pour la première des trois années d'apprentissage.

**PROPOSITION 23 : Mettre en place l'apprentissage pour les salariés intérimaires.**

En l'espace de quelques années, le travail temporaire a profondément évolué dans ses pratiques professionnelles. Les agences se sont spécialisées afin de mieux répondre aux attentes des clients et des salariés intérimaires.

La contribution de la profession à l'emploi a changé de dimension. Les professionnels ont enrichi les services proposés aux intérimaires et aux candidats à l'emploi. L'accompagnement proposé par les 6 500 agences et la diversité des expériences acquises en intérim limitent le risque de chômage.

Compte tenu de la spécificité du contrat de travail temporaire qui repose sur une relation tripartite entre le salarié intérimaire, l'entreprise de travail temporaire (son employeur) et l'entreprise utilisatrice (au sein de laquelle il est délégué), il ne leur est pas permis de faire de l'apprentissage. Pourtant les entreprises de travail temporaire investissent massivement dans la formation professionnelle, au-delà de leurs obligations légales, à hauteur de 270 millions d'euros. La branche du travail temporaire propose plusieurs dispositifs d'insertion pour des publics intérimaires plus ou moins éloignés de l'emploi à travers des contrats de professionnalisation (1 942 en 2010) des contrats de développement professionnel intérimaire (3 724 en 2010) et des contrats d'insertion professionnelle intérimaire (2 996 en 2010).

A titre expérimental, nous proposons qu'une négociation de branche définisse les spécificités d'un contrat d'apprentissage pour les salariés intérimaires. Cette négociation de branche devrait encadrer la création d'un nouveau contrat d'apprentissage à travers la définition :

- ▀ d'une durée minimum du contrat d'apprentissage ;
- ▀ d'un nombre maximum de contrats d'apprentissage ;
- ▀ la définition d'un double tutorat (au sein de l'entreprise de travail temporaire et au sein de l'entreprise utilisatrice).

#### **PROPOSITION 24 : Mettre en place un décompte mensuel du travail pour les apprentis**

Actuellement, l'apprenti de 15 ans bénéficie d'un repos quotidien de 14 heures consécutives. Le travail de nuit lui est interdit entre 20 heures et 6 heures du matin.

Pour l'apprenti de 16 ans, le travail effectif ne peut dépasser 8 heures par jour et 39 heures par semaine. Seul l'inspecteur du travail, sur avis du médecin du travail, peut autoriser un dépassement dans la limite de 5 heures par semaine. Le repos quotidien est de 12 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs est obligatoire. Le travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures du matin. Des dérogations existent toutefois à titre exceptionnel, accordées par l'inspecteur du travail. En effet, les apprentis boulangers peuvent être autorisés à travailler avant 6 heures du matin, mais au plus tôt à partir de 4 heures. Dans les entreprises qui bénéficient d'une dérogation de droit commun pour le travail du dimanche, les apprentis peuvent travailler ce jour précis.

Pour permettre aux maîtres d'apprentissage, en particulier les artisans, de ne pas avoir à arrêter une tâche en cours avec leur apprenti au motif que le décompte horaire journalier est épuisé, nous proposons de mettre en place un décompte mensuel du travail pour les apprentis.

#### **PROPOSITION 25 : Mettre en place un système d'attribution automatique des aides aux entreprises en matière d'alternance**

Plusieurs incitations financières en direction des entreprises sont attachées aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation :

- ▶ Exonération de cotisations sociales : mesure de réduction des charges sociales financée par l'Etat en direction des employeurs d'apprentis ;
- ▶ Indemnité compensatrice forfaitaire régionale (ou prime) : aide financière versée aux employeurs par la Région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;
- ▶ Crédit d'impôt apprentissage : montant déductible de l'impôt (IR ou IS).

A ces aides pérennes peuvent s'ajouter des aides exceptionnelles liées à une situation particulière. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2010, les entreprises qui embauchaient des apprentis pouvaient prétendre à des aides complémentaires dans le cadre du Plan d'Urgence pour les Jeunes :

- ▶ aide de 1800 euros pour les entreprises de moins de 50 salariés embauchant un apprenti supplémentaire,
- ▶ mesure « zéro charge » pour les entreprises de 11 salariés et plus embauchant un ou des apprentis.

Ces nombreuses aides diffèrent selon le type de contrat (contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation) et la taille de l'entreprise (entreprise de moins de 11 salariés / entreprise de plus de 11 salariés).

Pour inciter les entreprises de moins de 250 salariés à s'engager dans l'alternance, le président de la République a annoncé que toute embauche supplémentaire, par rapport à l'année précédente, d'un jeune de moins de 26 ans en alternance – contrats d'apprentissage ou de professionnalisation – ouvrirait droit à une exonération totale de charges sociales pendant six mois. Cette exonération, qui est applicable à compter du 1er mars 2011, est déduite du montant total des cotisations sociales dues par l'employeur, « sans aucune démarche administrative nécessaire pour l'employeur ».

Nous proposons donc d'étendre cette simplification à l'ensemble des aides existantes afin que les employeurs n'aient pas à faire de démarches administratives contraignantes en embauchant un apprenti. L'objectif est donc que l'employeur bénéficie des aides qui lui sont dues sans faire aucune démarche administrative.

### **PROPOSITION 26 : Renforcer le financement des centres de formation d'apprentis (CFA)**

En 2008, le financement des CFA représentait 2,7 milliards d'euros.

Actuellement, la part de la taxe d'apprentissage réservée à l'apprentissage (QUOTA correspondant à 52 % de la taxe d'apprentissage) est parfois insuffisante pour financer le coût réel des formations en alternance, tandis que certains établissements d'enseignement supérieur bénéficient du produit de la taxe d'apprentissage (BAREME), alors qu'ils ont peu développé les formations en alternance. L'augmentation prévue du nombre d'alternants à l'horizon 2015 accentuera d'autant plus cette difficulté de financement pour les CFA.

Par conséquent, nous souhaitons que le produit de la taxe d'apprentissage soit affecté prioritairement et principalement aux organismes qui pratiquent de l'alternance dans des proportions importantes.

**PROPOSITION 27 : Mettre en place un service dématérialisé gratuit pour favoriser le développement de l’alternance.**

Cette proposition vise à mettre en place un outil de simplification dont l’objectif est de permettre de faciliter la prise de contact entre alternant et employeur mais aussi de développer les démarches de saisies en ligne en particulier pour la paie. Cet outil pourrait en outre être développé à partir du portail de l’alternance existant.

**PROPOSITION 28 : Développer l’apprentissage transfrontalier.**

Le programme de l’apprentissage transfrontalier dans les formations supérieures bénéficie durant les trois premières années de mise en œuvre du soutien financier de l’UE, de la Région Alsace et de la Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW).

L’objectif de ce dispositif est de permettre à des étudiants-apprentis inscrits dans un établissement d’enseignement supérieur en Alsace ou dans le Bade-Wurtemberg de réaliser, sous contrat d’apprentissage, la partie pratique de sa formation dans une entreprise implantée dans le pays voisin (Allemagne ou France). Les phases théoriques de la formation sont dispensées dans l’établissement d’origine (respectivement en Alsace ou dans le Bade-Wurtemberg), qui délivre le diplôme.

La Duale Hochschule Baden-Württemberg et la Région Alsace conduisent ensemble diverses actions de communication auprès des lycéens/futurs étudiants, des entreprises et de tous les acteurs concernés, afin de promouvoir activement le dispositif et le faire connaître plus largement.

Le Protocole d’Accord entré en vigueur le 8 septembre 2008 est l’aboutissement d’une coopération étroite développée entre les partenaires de l’Eurodistrict Strasbourg-Ortenau, l’Etat français, le Land de Bade-Wurtemberg, la Région Alsace, les CCI et les Chambres de Métiers de chaque côté du Rhin, ainsi que l’Agentur für Arbeit.

Cette formule inédite porte déjà sur une vingtaine de secteurs professionnels. Elle permet la pratique de l’allemand et du français au quotidien et ouvre aux apprentis de nouveaux horizons culturels et professionnels. Les diplômes délivrés en fin de cursus bénéficient d’une reconnaissance mutuelle en France et en Allemagne.

L’expérimentation se déroule sur trois promotions successives, à partir de l’année scolaire 2008/2009, pour une durée de 6 ans, de manière à permettre aux apprentis de terminer leur formation.

En outre, en fonction des besoins identifiés, les partenaires s’efforcent de proposer aux apprentis un renforcement linguistique dans la langue du pays où ils effectuent leur formation pratique.

Nous proposons que cette initiative soit étendue à l’ensemble des régions françaises transfrontalières.

**PROPOSITION 29 : Développer la transmission des savoirs et des compétences au sein de l’entreprise.**

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important pour nombre d’entreprises. Pour les salariés seniors, le fait de transmettre leurs compétences peut,

si certaines conditions sont remplies, favoriser un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions. Mais les savoirs d'expérience sont souvent difficiles à formaliser et à expliciter car ils correspondent à une façon de penser ou de faire face à certaines situations. Les enjeux de cette transmission sont vitaux pour l'entreprise et les salariés, impactant tant la performance globale que l'amélioration des conditions de travail. La transmission des compétences permet, en effet, de limiter les effets de la perte de compétences liée au départ à la retraite d'un salarié, de capitaliser des connaissances, mais aussi de maintenir dans l'emploi des seniors ou encore de créer une meilleure coopération au sein des équipes.

Nous souhaitons donc développer la transmission de savoirs et des compétences acquises par le travail en mettant en place un dispositif de parrainage et de formation à cet effet, qui permettrait d'accompagner la transmission des compétences.

## 2. Faire davantage bénéficier les salariés qui en ont le plus besoin de la formation continue

Afin de permettre à l'employeur ou à un salarié de renouveler le contrat de professionnalisation par dérogation aux dispositions limitant les enchaînements de CDD entre mêmes parties, le Président de la République a annoncé dans son discours de Bobigny du 1<sup>er</sup> mars 2011 une mesure visant à permettre à un employeur ou un salarié de renouveler le contrat de professionnalisation lorsque la qualification préparée permet d'améliorer ou de compléter celle détenue par le salarié.

D'autre part, le Président de la République a fait part de sa volonté de fusionner les deux dispositifs de reclassement des demandeurs d'emploi, la Convention de Reclassement Personnalisé (CRE) et le Contrat de Transition Professionnelle (CTP), en un dispositif unique, plus simple et plus efficace. Une négociation tripartite avec l'État et les partenaires sociaux pourrait concrétiser la fusion du CTP et de la CRP en un contrat de sécurisation professionnelle.

**PROPOSITION 30 : Généraliser le contrat de sécurisation professionnelle et l'ouvrir aux travailleurs temporaires.**

**PROPOSITION 31 : Créer un compte individuel formation dont le capital de départ serait inversement proportionnel au niveau de la formation initiale**

► L'objectif est d'aider les moins formés. Ce compte serait la propriété de l'actif. Il lui permettrait d'investir, à travers une démarche individuelle, volontaire ou en liaison avec son entreprise, dans des actions de développement de ses compétences, afin d'assurer son « employabilité ».

► En outre, les salariés ou les demandeurs d'emploi pourraient être incités à choisir des formations en fonction des besoins de l'économie. Cette proposition a pour avantage qu'une formation recherchée dans le bassin d'emploi coûtera moins cher en crédit formation qu'une formation moins recherchée.

**PROPOSITION 32 : Mettre en place une plus grande articulation du CIF et du DIF**

Pour couvrir des formations longues et coûteuses, il pourrait être utile, comme le souligne Gérard

Cherpien dans son rapport d'information du 9 mars 2011 sur *l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie*, de pouvoir mobiliser cumulativement plusieurs dispositifs financiers, notamment le DIF (le droit individuel à la formation) en complément du CIF (le congé individuel de formation). Dans son rapport public 2009, la Cour des comptes recommandait déjà une plus grande articulation du CIF et du DIF (obligation de mobilisation du DIF en cas de demande de CIF ; création d'une portabilité limitée du CIF en cas de transition professionnelle ; fusion des dispositifs CIF-CDD et DIF-CDD).

**PROPOSITION 33 : Aider les PME à renforcer leurs compétences internes via par exemple la mise en place d'un système de conventions entre grands groupes et PME avec « prêts de main d'œuvre », notamment des seniors des grands groupes.**

Contrairement à ce qui se passe en France, l'accès aux compétences – gestion, management, RH – est au cœur du dispositif de soutien aux PME dans de nombreux pays comme le Japon, Israël, la Finlande ou la Grande-Bretagne. Cette mesure vise donc à favoriser l'emploi des seniors et à créer un véritable partenariat entre les grands groupes et les PME par le biais du prêt de main d'oeuvre, notamment des cadres en fin de carrière.

**PROPOSITION 34 : Généraliser les formations professionnelles destinées à la transmission d'entreprises.**

Il est nécessaire de mettre en place une telle formation afin de faire du repreneur de PME/TPE, un vrai métier, de rendre la transmission des entreprises plus facile et de rendre les futurs repreneurs aptes à analyser leur projet et à connaître les éléments de gestion nécessaires.

Certaines CCI dispensent déjà ce type de formation, l'UMP propose de les généraliser.

### 3. Pour les demandeurs d'emploi

**PROPOSITION 35 : Anticiper les fins de contrat en motivant l'inscription à Pôle Emploi avant la fin du contrat à durée déterminée.**

Cette mesure vise à anticiper les recherches et/ou formations nécessaires en proposant au salarié, un mois avant la fin de son contrat, à une préinscription d'orientation.

## 3 Pour un nouveau partenariat ■ entreprise/salarié

### > Management responsable

**PROPOSITION 36 :** Conditionner une part des primes des managers au respect de critères de gestion des ressources humaines.

Une partie de cette prime serait variable en fonction de critères objectifs de GRH (lutte contre le turn-over, formation des équipes...) et de l'évaluation des subordonnés.

**PROPOSITION 37 :** Création d'une charte du management responsable annexée au contrat de travail des managers

Cette charte serait rédigée, soit au niveau des branches, soit dans chaque entreprise.

**PROPOSITION 38 :** Mise en place d'une véritable formation au management

Les grandes écoles – notamment les écoles de commerce - et universités françaises forment davantage des « techniciens » en marketing, audit, finances... que des « managers ». Il est nécessaire de développer dans le cursus de l'enseignement supérieur des modules de formation au management et aux relations humaines.

Nous proposons également de mettre en place des chaires dans les universités afin de former à la gestion et au management des PME.

**PROPOSITION 39 :** Faire un état des lieux des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes afin d'étendre le label égalité aux entreprises susceptibles d'en bénéficier.

Le Label Egalité Professionnelle, créé en 2005 à l'initiative des pouvoirs publics avec les partenaires sociaux, est un signe d'exemplarité qui distingue une organisation quelle que soit son statut, son activité et sa taille, œuvrant efficacement et en permanence pour l'égalité et la mixité professionnelles.

Démarche volontaire, ce label est délivré pour une durée de trois ans renouvelable avec une évaluation intermédiaire à 12 ou 18 mois. Eclairée par l'avis d'une Commission de labellisation réunissant 5 représentants de l'Etat, 5 représentants de syndicats de salariés et 5 représentants d'organisations patronales, la décision de labellisation est prise par AFNOR Certification, filiale du Groupe AFNOR.

Nous proposons de faire un état des lieux des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes afin d'étendre le label égalité aux entreprises qui pourraient en bénéficier et de lutter contre les écarts salariaux, la difficulté de concilier vies privée et professionnelle et un ensemble de problématiques soulevées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

## > Redistribution des fruits de la croissance

### **PROPOSITION 40 : Développer le dialogue social sur la question du partage de la valeur ajoutée et faire un état des lieux des pratiques des entreprises.**

De l'ordonnance du 7 janvier 1959 à la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, de très nombreuses initiatives législatives ont été prises pour créer, inciter ou modifier ces dispositifs "collectifs" de partage du profit (intéressement, participation financière, PEE, PERCO, actionnariat salarié).

Depuis 2007, différents leviers ont été actionnés en faveur de l'accroissement des salaires : heures supplémentaires, négociation sur les minimas salariaux, développement de la participation et de l'intéressement.

Les dispositifs d'épargne salariale :

► **La participation** (articles L. 3322-1 à L. 3326-2 du code du travail) : égale à  $\frac{1}{2}$  (bénéfice – 5% des capitaux propres) x (masse salariale/ valeur ajoutée), elle s'applique obligatoirement à toutes les entreprises bénéficiaires de plus de 50 salariés. Depuis la loi de décembre 2008 en faveur des revenus du travail, le salarié a la possibilité de choisir entre une perception immédiate des sommes reçues ou leur blocage pendant 5 ans dans une logique d'épargne.

► **L'intéressement** (articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail) : dispositif facultatif, l'intéressement est un complément collectif de rémunération des salariés. Il est lié aux résultats ou aux performances réalisées par l'entreprise et a donc un caractère aléatoire. La prime d'intéressement est disponible immédiatement. Elle est soumise à l'IR en plus des prélèvements sociaux. Cette prime peut également être bloquée au sein d'un plan d'épargne salariale (PEE ou PERCO). Dans ce cas elle est exonérée d'IR.

► **Le plan d'épargne entreprise** (articles L.3331-1 à L.3335-1 du code du travail) : dispositif facultatif d'épargne collectif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de leur entreprise (abondement facultatif) un portefeuille de valeurs mobilières. Les sommes versées sur un PEE sont indisponibles pendant cinq ans au minimum, en contrepartie d'avantages fiscaux (exonération d'IR pour l'abondement, les plus-values et les revenus générés dans le cadre du PEE).

► **Le plan d'épargne pour la retraite collectif** (articles L.3334-1 à L. 3334-16 du code du travail): produit d'épargne retraite facultatif, qui s'inscrit dans le cadre de l'épargne salariale, en vue de la préparation d'un complément de retraite. Deux modes de sortie sont prévues, l'une sous forme de rente viagère et l'autre en capital.

Fin 2008, 58 % des 16 millions de salariés du secteur marchand non agricole, soit 9,3 millions de salariés, étaient couverts par au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif) . A ce titre, les entreprises ont distribué près de 16,2 milliards d'euros à leurs salariés (contre 9,2 milliards en 2000).

Les encours d'épargne salariale ne cessent de progresser. Ils se sont établis en 2010 à environ 85 milliards d'euros (contre environ 55 milliards en 2000) .

Depuis la remise du rapport Cotis en mai 2009 sur « le partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France » les partenaires sociaux ont engagé une délibération sur le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Il est donc souhaitable de développer davantage le dialogue sur cette question au sein des entreprises et de disposer d'un état des lieux sur les pratiques des entreprises.

L'UMP propose deux pistes en vue de la redistribution des fruits de la croissance :

► **Mettre en place une loi d'application générale qui fasse que tous les salariés puissent prétendre à une prime versée sous forme de chèque vacances.** Cette prime serait versée quelle que soit la taille de l'entreprise.

► **Faciliter la distribution de participation et d'intéressement.**

Ces dispositifs restent concentrés dans les grandes entreprises : seuls 16 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. En revanche, 92% des salariés des entreprises de plus de 500 salariés, sont couverts par au moins un dispositif.

En effet, dans la mesure où l'augmentation des salaires est subordonnée à l'évolution du marché du travail et à la négociation collective, c'est essentiellement par le biais des mécanismes d'intéressement (facultatifs pour toutes les entreprises : articles L3311-1 à L3315-5 du code du travail) et de participation (obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés : articles L3321-1 à L3326-2) que les pouvoirs publics peuvent favoriser une augmentation des salaires.

Plusieurs pistes peuvent être envisagées :

► Faciliter le déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement permettrait de ne pas avoir à attendre 5 ans ou de bénéficier de circonstances exceptionnelles (un mariage, un achat immobilier) pour les débloquer.

► L'intéressement actuellement facultatif, pourrait être rendu obligatoire. Il est par ailleurs calculé suivant une formule définie par un accord d'entreprise ou une convention collective : une formule unique de calcul pourrait encourager la distribution d'une fraction plus importante du bénéfice imposable. Les plafonds fixés par la loi pour l'intéressement (à titre individuel : 50% du plafond annuel de la Sécurité sociale, à titre collectif : 20% de la masse salariale) pourraient être relevés.

► Concernant la participation, obligation pourrait être faite aux entreprises de moins de 50 salariés de constituer également des « réserves spéciales de participation ». La formule légale de calcul ne prévoit de participation que lorsque le bénéfice est supérieur à 5% des capitaux propres. L'abaissement de ce seuil de déclenchement pourrait faciliter la généralisation de la participation (en particulier aux entreprises de moins de 50 salariés).

#### **PROPOSITION 41 : Rationnaliser la distribution de stock options**

► Suivre l'exemple de la Grande Bretagne, en établissant un plafond maximal de montant d'exercice distribué par an et par personne (exemple : 4000 stock options à 40 euros en prix d'exercice = 160 000 euros par an et par personne).

- ▶ Obliger à ce que tout plan de stock-options concerne au moins 20 % des salariés et que les cinq premiers dirigeants ne perçoivent pas plus de 10 % de chaque plan.
- ▶ Encourager la liaison entre la participation et l'intéressement à la détention d'actions de l'entreprise, en encourageant fiscalement les bénéficiaires à investir dans l'achat d'actions de leur entreprise.

#### **PROPOSITION 42 : Créer une prime au mérite**

Un employeur, satisfait d'un salarié, devrait pouvoir donner une prime nette de charges salariales et patronales, avec un plafond annuel par salarié.

S'il souhaitait, par exemple, donner une prime de 50 euros, cela rapporterait 50 euros au salarié et cela coûterait 50 euros à l'employeur.

On pourrait plafonner cette prime à 500 euros maximum par an. Cette prime au mérite serait inscrite sur le bulletin de paie, ajoutée au salaire net.

Elle ne serait donc pas forcément distribuée à tous les salariés de l'entreprise, mais concernerait bien les salariés de toutes les entreprises, à partir d'un salarié et y compris pour les associations.



# ANNEXES

**TABLEAU SYNTHÉTIQUE SUR LES FORMATIONS EN ALTERNANCE :  
CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

**LES DÉPENSES DES RÉGIONS POUR L'APPRENTISSAGE**

**LES LEÇONS DE L'APPRENTISSAGE À L'ALLEMANDE**

**LE CHÈQUE EMPLOI**

**LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE**

**LA RÉPARTITION DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE**

**LES CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS**

**L'UNION EUROPÉENNE, LES ETATS EUROPÉENS,  
LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET LA CRISE**

## TABLEAU SYNTHÉTIQUE SUR LES FORMATIONS EN ALTERNANCE : CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Il nous a paru intéressant de recenser les différents dispositifs de formation en alternance ainsi que leurs conditions de fonctionnement.

La formation en alternance facilite la transition école-emploi: elle permet en effet de se former à la fois sur les bancs de l'école et en entreprise.

Elle s'effectue principalement au travers de deux dispositifs: le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

La formation en alternance représente aujourd'hui environ 7% des jeunes, soit un total de 283 650 jeunes en contrat d'apprentissage et de 141 302 jeunes en contrat de professionnalisation en 2009.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objet	Qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre.	Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.
Bénéficiaires	Jeune de 16 à 25 ans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeunes de moins de 26 ans ;</li> <li>- Demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;</li> <li>- Bénéficiaires du RSA ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un CUI ;</li> <li>- Dans les départements d'outre mer et des collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.</li> </ul>
Employeurs	Tout employeur peut engager un apprenti s'il procède à une déclaration à la DDTEFP.	Tout employeur sauf l'Etat, les collectivités locales et l'Epad.
Forme	CDD de 1 à 3 ans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CDI comprenant une période de professionnalisation de 6 à 12 mois;</li> <li>- CDD de 6 à 12 mois.</li> </ul>
Formation	Durée minimale de la formation en CFA : 400 heures par an en moyenne.	Durée minimale comprise entre 15% (sans être inférieure à 150 heures) et 25% de la durée totale du contrat.

Statut	Salarié	Salarié
Rémunération	Rémunération minimale calculée en % du SMIC en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.	<p><b>- Jeunes :</b></p> <p>- <b>16 à 20 ans</b> : 55% à 65% du Smic ;</p> <p>- <b>21 à 25 ans révolus</b> : 70 à 80% du Smic.</p> <p><b>- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus :</b> Smic ou 85% du salaire minimum conventionnel.</p>
Tutorat	L'employeur désigne un maître d'apprentissage, qui est d'un certain niveau de compétence et d'expérience professionnelle.	Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise le jeune ou le demandeur d'emploi. Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.
Période d'essai	La période d'essai est de deux mois et la résiliation durant cette période ne peut donner lieu à une indemnité sauf stipulation contraire dans le contrat.	Le contrat de professionnalisation peut prévoir une période d'essai fixée par des dispositions en faveur du salarié, à défaut, ce sont les règles du Code du travail qui s'appliquent (2 mois si CDD de 6 mois).
Rupture	<p>Le contrat d'apprentissage prend normalement fin à l'expiration de la durée prévue, sans préavis ni indemnité particulière.</p> <p>- <b>Rupture pendant les deux premiers mois</b> : en constatant la rupture par écrit.</p> <p>- <b>Rupture par accord mutuel</b> : passés les deux premiers mois d'apprentissage, le contrat ne peut être rompu que sur accord écrit signé des deux parties ou par le juge.</p> <p>- <b>Résiliation judiciaire</b> : le contrat d'apprentissage exécuté pendant deux mois ne peut être rompu que par le <b>conseil de prud'hommes</b> en cas de <b>faute grave</b> ou de <b>manquements répétés à l'employeur ou de l'apprenti</b> à ses obligations ou en raison de <b>l'inaptitude de l'apprenti</b> à exercer le métier pour lequel il voulait se préparer.</p>	<p>- <b>En période d'essai</b>, chaque partie peut mettre fin au contrat durant cette période sans avoir à verser d'indemnité.</p> <p>- <b>En dehors des périodes d'essai</b>, le contrat de professionnalisation est soumis aux règles du droit commun en matière de rupture de contrat de travail, mais la jurisprudence tend à appliquer en toutes circonstances le régime du CDD.</p>

<p>Exonérations charges</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exonération totale des cotisations salariales ;</li> <li>- Exonération totale des cotisations patronales des artisans et employeurs de moins de 11 salariés ;</li> <li>- Exonération partielle des cotisations patronales des employeurs d'au moins 11 salariés.</li> </ul>	<p>Exonération de cotisations patronales d'assurances sociales, d'accident du travail, d'allocations familiales pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.</p>
<p>Aides de l'Etat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnité compensatrice forfaitaire dont le montant est fixé par les conseils régionaux ;</li> <li>- Crédit d'impôt apprentissage ;</li> <li>- Aide à l'embauche d'apprentis applicable aux contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juin 2009 et le 1<sup>er</sup> juin 2010.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide forfaitaire à l'employeur ;</li> <li>- Aide complémentaire au retour à l'emploi ;</li> <li>- Aide temporaire de l'Etat à l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation.</li> </ul>
<p>Financement formation</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge des frais de formation par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) sur la base forfaitaire fixée dans le cadre de la branche professionnelle ou, par défaut, de 9,15 € de l'heure ;</li> <li>- Imputation des dépenses excédentaires sur le 0,9%.</li> </ul>

## LES DÉPENSES DES RÉGIONS POUR L'APPRENTISSAGE

	Total dépenses* en k€	Nombre d'apprentis en 2008-2009	Dépenses par apprenti en €
Alsace	36 399	15 151	2 402
Aquitaine	79 926	18 362	4 353
Auvergne	27 945	8 711	3 208
Basse-Normandie	37 354	11 134	3 355
Bourgogne	34 439	12 290	2 802
Bretagne	57 702	18 618	3 099
Centre	70 461	19 384	3 635
Champagne-Ardenne	31 896	8 714	3 660
Corse	6 916	1 839	3 761
Franche-Comté	27 487	10 008	2 747
Guadeloupe	nd	1 453	nd
Guyane	nd	267	nd
Haute-Normandie	nd	14 887	nd
Île-de-France	263 059	75 276	3 495
Languedoc-Roussillon	38 211	14 618	2 614
Limousin	17 966	3 880	4 630
Lorraine	45 129	16 885	2 673
Martinique	3 958	1 529	2 589
Midi-Pyrénées	41 394	17 562	2 357
Nord-Pas-de-Calais	61 293	20 605	2 975
Pays-de-la-Loire	110 546	30 547	3 619
Picardie	41 818	13 026	3 210
Poitou-Charentes	52 522	14 385	3 651
Provence-Alpes-Côte d'Azur	96 062	33 578	2 861
Réunion	18 863	3 872	4 872
Rhône-Alpes	114 509	41 069	2 788
<b>TOTAL France</b>	<b>1 315 855</b>	<b>427 650</b>	<b>3 077</b>

\* Dépenses des régions hors primes servies aux employeurs d'apprentis

Source : Enquête annuelle auprès des conseils régionaux, DARES

## LES LEÇONS DE L'APPRENTISSAGE À L'ALLEMANDE

**Seulement 6,7 % des Allemands de moins de 25 ans sont au chômage avec 1,6 million de jeunes en apprentissage alors qu'ils ne sont que 450.000 en France.**

### > Comment fonctionne l'apprentissage en Allemagne ?

Les jeunes allemands se présentent sur le marché de l'apprentissage à la fin de leur scolarité obligatoire.

Les entreprises sollicitées ont la possibilité d'accepter ou de refuser ces jeunes. Cela dépend de leur volonté de s'impliquer dans une formation et aussi souvent de leur projet au terme des deux ou trois années passées par l'apprenti dans leur entreprise, de l'embaucher.

Tout employeur faisant le pas de recruter un apprenti est tenu de le former en suivant un référentiel précis. Une entreprise qui n'est pas apte à délivrer l'ensemble de la formation requise, soit ne pourra recevoir d'agrément, soit devra compléter son action par celle de centres de formation inter-entreprise par exemple.

### > Qui définit ces standards ?

Il faut noter qu'il y a une assez forte cogestion syndicale, ce qui crédibilise ce système.

Les différents métiers sont définis de la même manière, en partant d'un ensemble de savoir-faire de base négociés entre le patronat et les syndicats. L'enseignement théorique, délivré par les écoles professionnelles, se calque ensuite sur les standards de qualification définis.

Le résultat fait consensus socialement et se retrouve ensuite dans les conventions collectives. Ceci se traduit par une reconnaissance des diplômes et une bonne insertion professionnelle.

Il y a de ce fait une reconnaissance sociale de l'apprentissage, ou «système dual» en allemand, qui n'est absolument pas perçu comme une voie de relégation par les jeunes et les familles, mais au contraire une fierté du professionnel qui se transmet aux nouveaux métiers.

### > Comment l'apprentissage s'insère-t-il dans la scolarité des allemands ?

En Allemagne l'école obligatoire n'est pas le collège unique qu'on connaît en France. Il y a une orientation assez précoce, vers 10-11 ans.

Pas plus de 40-45 % d'une classe d'âge ne passe le bac. Cette particularité s'explique historiquement, par l'édification de deux systèmes un peu antagonistes. L'école secondaire était réservée aux classes supérieures, le reste des élèves intégrant le «système dual» pour alimenter les besoins en main d'œuvre d'une Allemagne très industrialisée.

Cela n'est pas resté figé, et les niveaux de qualifications ont été rehaussés dans les années 60. Un certain nombre de bacheliers va aussi poursuivre en apprentissage.

**Le gros des professions qui en France sont préparées à bac+2 (professions intermédiaires dans les banques, le commerce...), est préparé en alternance.**

## > L'apprentissage allemand a-t-il souffert de la crise financière?

L'apprentissage connaît des crises régulières du fait qu'il est un système de marché.

La démographie peut aussi être plus ou moins favorable. A chaque fois cela pose la question de l'apprentissage, certains jeunes ne trouvent plus de place, notamment les migrants, et patientent dans des « filières d'attente ».

Si les employeurs tiennent farouchement à leur autonomie, ce qui explique qu'ils aient toujours **refusé de payer une taxe d'apprentissage**, ils bénéficient en revanche de beaucoup de programmes d'aides multiples.

## > Peut-on parler de «modèle allemand» de l'apprentissage ?

Le système allemand de l'apprentissage est plus satisfaisant que le nôtre. Néanmoins la difficulté est que chaque pays a ses propres traditions, ses cultures, qui sont très difficiles à transposer.

En France il y a une prédominance de l'éducation nationale dans l'apprentissage, alors qu'en Allemagne il repose sur une qualification que l'économie définit par elle-même.

**L'implication des entreprises pour crédibiliser les formations est une idée à poursuivre en France.**

## LE CHÈQUE EMPLOI

Le chèque emploi associatif, créé par la loi n° 2003-442 du 19 mai 2003, est applicable depuis le 1er juillet 2004.

Il permet aux associations à but non lucratif, dont la durée totale de travail de leurs salariés ne dépasse pas trois équivalents temps plein par an, de simplifier les démarches administratives liées à la gestion de leurs salariés (déclarations et paiements afférents aux cotisations et contributions dues au régime de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage et aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance).

Il se substitue donc à la remise du bulletin de paie. Dans une version consolidée, la loi crée également un chèque-emploi jeune été, visant à faciliter les emplois saisonniers des étudiants (décret jamais paru).

Le Gouvernement a initié une démarche active de simplification, en particulier pour les entreprises de petite taille et les particuliers, aboutissant à la mise en œuvre de dispositifs de simplification leur permettant de faire face à toutes les situations.

Ces dispositifs sont spécifiquement adaptés à des publics ciblés qui méritent un traitement particulier :

**1. Le titre emploi-service entreprise** - TESE est un dispositif destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés dans la gestion administrative de leur personnel. Le TESE s'adresse aux entreprises de France métropolitaine relevant du régime général : d'au plus 9 salariés ; ou de plus de 9 salariés pour gérer leurs salariés occasionnels (effectuant au plus 700 heures ou 100 jours, consécutifs ou non, par année civile).

**2. Le Chèque emploi-service universel** - CESU déclaratif, qui permet à un particulier : de déclarer un salarié employé à domicile, exerçant une activité entrant dans le champ des services à la personne, ou une assistante maternelle agréée, selon une procédure administrative simplifiée (pas de déclaration préalable à l'embauche, pas de calcul de cotisation, pas de fiche de paie à établir) ; de bénéficier de certains avantages fiscaux (remboursement de la moitié des heures payées).

**3. Le chèque emploi associatif** - CEA, destiné à alléger les obligations déclaratives pesant sur les associations employeurs (associations à but non lucratif employant au maximum 3 salariés équivalents temps plein, sauf exception au profit des associations de financement électoral). Il constitue, pour le salarié, un moyen de paiement de son salaire et de ses congés payés. Pour adhérer à ce dispositif, les associations doivent s'adresser à l'établissement qui tient leur compte bancaire ou postal.

**4. Le titre emploi simplifié agricole** - TESA, qui regroupe dix formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi de salariés saisonniers agricoles. Il peut être utilisé par les employeurs du secteur de la production agricole (culture, élevage, pisciculture, conchyliculture), les entreprises de travaux agricoles et de travaux forestiers, les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et les coopératives employant au plus dix salariés permanents. Le TESA permet l'embauche de salariés recrutés à temps plein ou partiel, rémunérés au temps ou à la tâche dès lors qu'ils sont recrutés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas trois mois. À ce titre, ce dispositif est connu et apprécié des employeurs agricoles et particulièrement adapté aux travaux d'été que peuvent accomplir les jeunes (vendanges, récoltes fruitières, etc.).

**Tous ces dispositifs concourent également à la limitation du travail dissimulé et au développement de l'emploi.**

Des enquêtes de satisfaction ont confirmé que ces titres simplifiés répondent à de réelles attentes des employeurs.

## LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE

### Conditions générales : art L.6222-1 du code du travail

- ▶ Le jeune désirant entrer en apprentissage doit être âgé de 16 à 25 ans, ou avoir 15 ans en sortant de 3ème;
- ▶ Trouver un employeur titulaire d'un agrément et remplir un contrat de travail avec cet employeur.

### Dérogations :

#### ▶ Les élèves de 15 ans :

> **Bénéficiaire du dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA)** : art L.337-3-1 du code de l'éducation

Peuvent suivre une formation en alternance d'au moins un an, correspondant à la dernière année de scolarité obligatoire.

Ce dispositif concerne les élèves d'au moins 15 ans qui sont volontaires et se substitue à l'apprentissage junior et aux classes préparatoires à l'apprentissage.

L'élève reste sous statut scolaire.

> **Sortant d'une classe de 3ème** : art L.117-3 du code du travail et D.337-168 du code de l'éducation

- à option 2nde langue vivante;
- à option technologique;
- d'insertion;
- de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA);
- technologique effectuée en lycée professionnel.

Peuvent obtenir une dispense de scolarité obligatoire auprès du chef d'établissement afin d'entrer en apprentissage.

#### ▶ Les élèves ayant 16 ans avant la fin de l'année civile : art L.117-3 du code du travail

Peuvent signer un contrat d'apprentissage à compter du mois de septembre de la même année.

#### ▶ Les élèves de 14 ans : art L.117-3 du code du travail

Peuvent, s'ils sont dans l'année de leurs 15 ans et qu'ils sortent de 3ème, demander à l'inspecteur d'académie de leur département, une dérogation à l'obligation scolaire pour entrer en apprentissage.

Si l'élève est dans l'année de ses 15 ans et sort de 4ème ou de classe d'initiation préprofessionnelle en alternance, il ne peut entrer en apprentissage.

## LA RÉPARTITION DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

Commune (ou EPCI)	Département	Région	Etat
<p>- association à l'élaboration du programme régional d'apprentissage.</p>	<p>- consultation par la région sur le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes;</p> <p>- programme régional d'apprentissage et de formation continue (avis des comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi).</p>	<p>- élaboration et approbation du plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes;</p> <p>- signature des conventions annuelles de programmation et de financement des actions;</p> <p>- mise en œuvre des actions d'apprentissage;</p> <p>- adoption du programme annuel régional d'apprentissage;</p> <p>- création d'un fonds régional de l'apprentissage géré par le Conseil Régional;</p> <p>- prise en charge de l'indemnité compensatrice relative aux contrats d'apprentissage.</p>	<p>- financement des actions de formation non susceptibles d'être rattachées à la région, ou de nature expérimentale;</p> <p>- consultation par la région sur l'élaboration du plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes;</p> <p>- évaluation des politiques régionales;</p> <p>- signature des conventions annuelles de programmation et de financement des actions.</p>

## LES CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

Aujourd'hui le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans est de 23% en France, contre 10% en Allemagne (Insee, 2010).

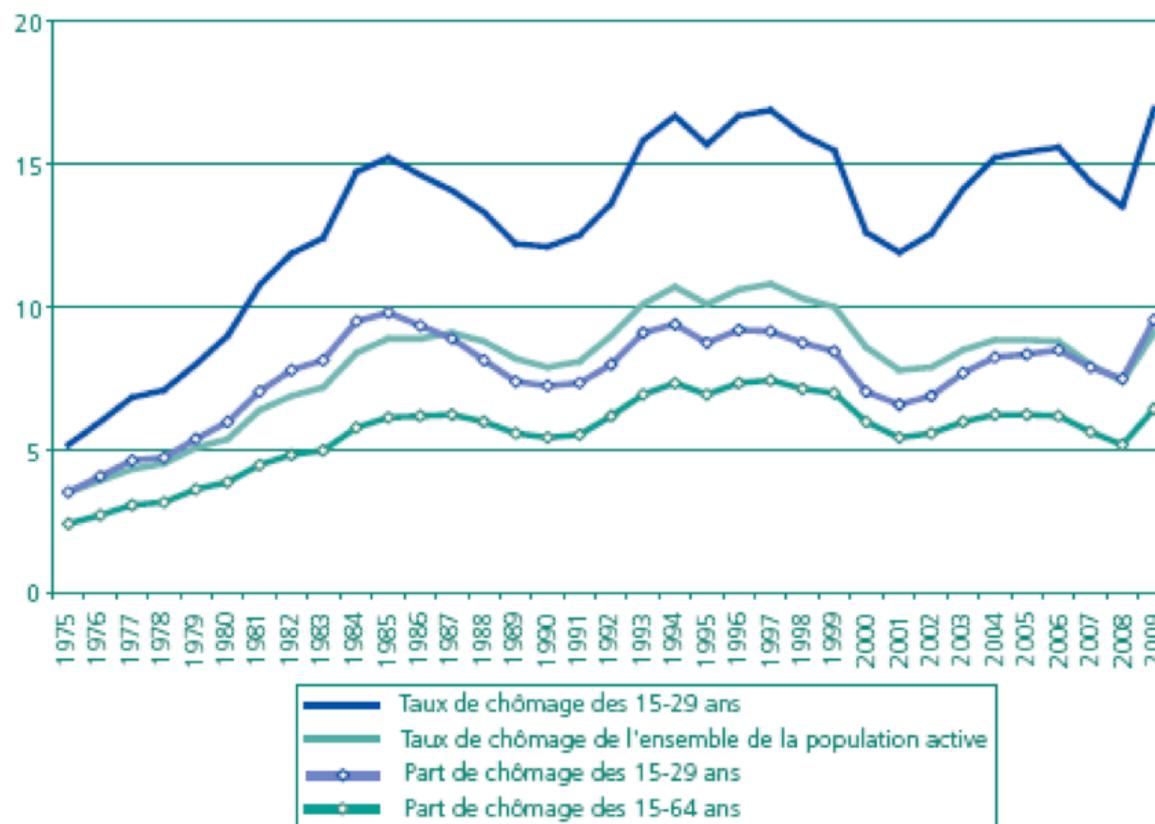
L'objectif du Gouvernement est de développer l'alternance à l'horizon 2015 avec 800 000 contrats d'ici à 2015 contre 600 000 aujourd'hui ([www.premier-ministre.gouv.fr](http://www.premier-ministre.gouv.fr)).

L'alternance assure une insertion dans l'emploi à plus de 70% (PLF 2011).

Aujourd'hui, l'alternance est surtout développée dans les petites structures : 80% des apprentis travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés (Insee, 2010).

### Taux de chômage et part de chômage des jeunes de 15 à 29 ans et de l'ensemble de la population

En % de la population active (taux) ou de la population totale (part)



Lecture : en 2009, 16,9 % des jeunes actifs de 15 à 29 ans sont au chômage (taux de chômage), soit 9,5 % de la population totale des 15-29 ans (part de chômage).

Concepts : activité au sens du BIT mesurée en moyenne annuelle, âge atteint à la date de l'enquête.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : DARES, 2010.

D'autre part, 56,9 % des personnes âgées de 50 à 64 ans sont présentes sur le marché du travail en France métropolitaine selon les critères internationaux définis par le Bureau international du travail (BIT).

Pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans, le taux d'activité s'établit à 41,5 % en 2009, soit 8 points de moins que la moyenne des pays de l'Union européenne (OCDE, 2010).

Les pays qui ont le plus fort taux d'emploi des seniors, c'est à dire les pays où les seniors travaillent plus et plus longtemps sont d'ailleurs les pays où le chômage des jeunes est le plus faible (OCDE, 2010).

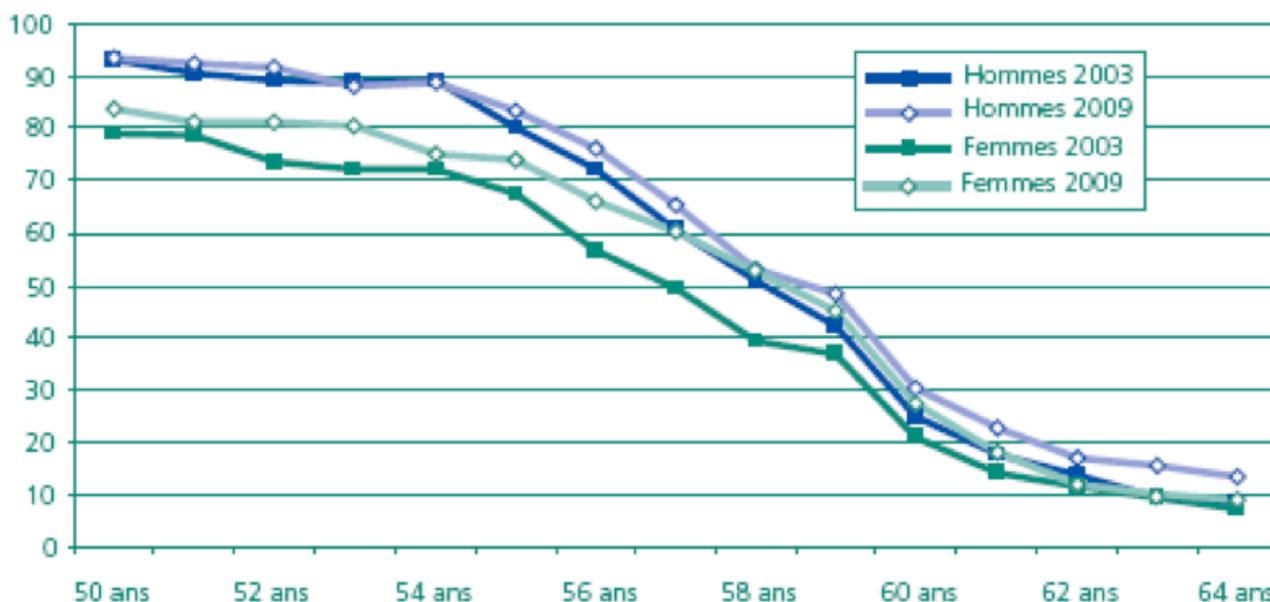
Face à ce constat, le Gouvernement a pris en 2008 un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors.

On constate une hausse de 5 points du taux d'emploi des 55-59 ans depuis 2007 (60%). Cela correspond à 300.000 emplois maintenus.

Plus de 33 900 accords ou plans d'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ont été mis en place depuis 2007.

### Taux d'activité des seniors par âge détaillé et sexe en 2003 et 2009

En pourcentage



Source : DARES, 2010.

## L'UNION EUROPÉENNE, LES ETATS EUROPÉENS, LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET LA CRISE

Touchés par la pire crise économique depuis la Seconde Guerre mondiale, les Etats européens et l'Union européenne réagissent, proposent et réforment leurs systèmes.

### 1. Union européenne : compétences limitées et grandes orientations

Dans son premier rapport sur la croissance en Europe publié mercredi 12 janvier 2011 – document ayant pour but d'accompagner les États membres dans leurs efforts pour s'extirper de la crise – la Commission européenne s'attarde sur la dégradation du marché du travail. Avec un taux de chômage de 9,6 % fin 2010, soit 23,1 millions de personnes dans l'Union européenne, il est urgent, selon la Commission, d'engager des réformes en profondeur.

Pour cela, la Commission préconise notamment davantage de flexibilité du travail, un système d'allocations chômage strict censé pousser les chômeurs à chercher plus activement un emploi et un allongement de l'âge de départ à la retraite.

Selon les estimations d'Eurostat, 22,979 millions d'hommes et de femmes étaient au chômage en janvier 2010 dans l'**UE 27**, dont 15,683 millions dans la **zone euro**. Par rapport à décembre 2009, le nombre de chômeurs s'est accru de 136 000 dans l'**UE 27** et de 38 000 dans la **zone euro**. Comparé à janvier 2009, le chômage a augmenté de 3,802 millions dans l'**UE 27** et de 2,204 millions dans la **zone euro**.

On notera que l'Union européenne n'a pas de compétence directe en matière de politique de l'emploi. En effet, celles-ci relèvent de la compétence des Etats membres. Toutefois, l'Union européenne intervient par la voie de trois instruments :

- la libre circulation des travailleurs et le marché commun
- les fonds structurels (soutien à la formation ou à l'emploi)
- la stratégie européenne pour l'emploi depuis 1997 (objectifs communs, promotion de l'apprentissage via des échanges d'informations entre pays)

Face à la crise, le Conseil européen du printemps 2009 ainsi que le Sommet de l'Emploi du 7 mai 2009 ont défini trois priorités :

- maintien de l'emploi, création d'emploi et promotion de la mobilité
- augmentation des qualifications et meilleur appariement entre offre et demande de travail du point de vue des qualifications
- amélioration de l'accès à l'emploi

La nouveauté réside dans l'objectif de « maintien de l'emploi ». Outre une mention au plan de relance, il est prévu d'assurer un meilleur soutien au marché du travail par le biais des Fonds structurels (19 milliards d'euros seront consacrés via le FSE pour des mesures d'urgence sur l'emploi) et du Fond d'ajustement à la mondialisation (l'accès au FAM est facilité pour le cofinancement de projets de formation et de placement ; ex : le seuil d'éligibilité au fonds est abaissé à 500 licenciés contre 1000 auparavant, le taux de financement est porté à 50% contre 35%). Enfin, 100 milliards d'euros sont consacrés à des chômeurs créant leur propre entreprise ou leur propre emploi.

## 2. Face à la crise : si certaines politiques de l'emploi protègent mieux que d'autres, aucun système en place n'est érigé en modèle

Alors que les politiques de l'emploi des Etats européens venaient d'être marquées par plusieurs années de réformes (développement des mesures d'activation, incitation au travail, recherche de compromis entre flexibilisation du marché du travail et sécurisation des trajectoires (« flexicurité »), la crise, caractérisée par une dégradation du marché de l'emploi, a imposé une réflexion nouvelle sur l'évolution de ces politiques.

### Des Etats européens différemment touchés par le chômage

Comme une conséquence directe de la crise, de nombreux Etats européens sont touchés par le chômage (cf. tableau ci-dessous). La situation varie toutefois selon les Etats. Alors que la moyenne européenne de la hausse du chômage entre le second semestre 2007 et le quatrième trimestre 2009 avoisine les 35%, certains Etats connaissent des hausses spectaculaires. C'est le cas de l'Espagne qui connaît une hausse de 130% en Espagne sur cette période ou encore de l'Irlande, l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie qui connaissent une hausse de plus de 150%. Dans le même temps, l'Allemagne et la Pologne échappent à la hausse, allant jusqu'à connaître une légère baisse entre 2007 et 2009.

Taux de chômage en Europe par pays (source Eurostat)

	2010
<b>France</b>	<b>10,1%</b>
Allemagne	6,8%
Espagne	20,5%
Grèce	17,1%
Irlande	13,9%
Italie	8,2%
Portugal	10,7%

Les écarts d'évolution du taux de chômage s'expliquent notamment par le choc conjoncturel et la structure sectorielle de l'emploi (part du secteur de la construction, caractère spéculatif du secteur de l'immobilier dans des pays comme l'Espagne, l'Irlande ou les Etats baltes). On note également dans ces pays un degré élevé de flexibilité du contrat de travail ou un niveau important de contrats précaires. Cette situation s'accompagne d'autre spécificité, dans les pays où le chômage a le plus augmenté, celui des hommes a connu une hausse plus rapide que celui des femmes. Aussi le chômage des seniors a peu varié comparativement à celui des jeunes et tout particulièrement les personnes avec un faible niveau de qualification (les secteurs en crise comme la construction employant majoritairement des jeunes).

On peut constater que la « résistance » des Etats européens face à la dégradation du marché de l'emploi est notamment liée aux politiques de l'emploi et notamment aux mesures de flexibilité interne (dispositif de maintien en emploi des salariés grâce à une flexibilité de la durée du travail ou du coût du travail pour l'entreprise). S'agissant des jeunes, les analyses montrent que certaines politiques en font les premières victimes du fait d'une protection moindre (règles du type « last in, first out » répandues dans les Etats libéraux ou encore la Suède) ou d'une insertion professionnelle difficile.

### **Des réponses variées pour faire face à la crise :**

#### *Des mesures contra-cycliques...*

Certains Etats font le choix du renforcement des mécanismes de stabilisation et de soutien du revenu.

Tout d'abord, il est intéressant de constater – spécificité d'un modèle européen ? – que la plupart des Etats européens ont des niveaux élevés de stabilisation automatique. Toutefois, ces stabilisateurs sont plus élevés dans certains pays (pays nordiques ou continentaux) que dans d'autres (pays du Sud et de l'Est).

Aussi, face à la crise, certains Etats ont fait le choix de politiques volontaristes d'amélioration de l'indemnisation du chômage, voire de l'augmentation des revenus :

- ▶ Extension des conditions d'admissibilité à l'assurance chômage pour mieux couvrir les personnes en emploi temporaires ou à temps partiel (Finlande, Estonie, France)

- ▶ Amélioration de la générosité des allocations :

- allongement de la durée (en France avec l'extension de la prise en charge des chômeurs en fin de droit et en Allemagne pour les plus de 55 ans – retour en arrière au regard des réformes de 2005),

- augmentation de l'allocation (essentiellement dans les Etats où les allocations étaient les plus basses comme en Bulgarie, +20%, ou encore au Portugal, en Lituanie et en Roumanie).

- ▶ Augmentation du salaire minimum (dans des Etats où il était particulièrement faible : en Espagne, de 680 à 800€ d'ici 2012, au Portugal en Roumanie, en Pologne, en Bulgarie, en Lituanie)

Le maintien dans l'emploi, une politique « tendance » en période de crise. Cette politique se traduit par :

- ▶ La flexibilité du temps de travail (en Allemagne en 2009, 1,53 millions de salariés sont concernés par des

mesures de chômage partiel<sup>1</sup>, en France, le chômage partiel est réformé en 2009 de manière à étendre la période, qui passe de 4 à 6 semaines consécutives, et le niveau d'indemnisation qui passe à 75% du salaire brut au lieu de 50%).

▀ La flexibilité du coût du travail (les baisses de cotisations sociales concernent essentiellement les pays continentaux – Belgique, France, Espagne, Portugal – ainsi que la Suède ou encore la Slovénie, la Slovaquie ou la Hongrie. Ces mécanismes ciblent très majoritairement les petites entreprises et ont un coût assez peu élevé, depuis 2008 en France, ils concernent 680 000 emplois et 0,5% de la dépense annuelle pour l'emploi).

*... à la poursuite des réformes structurelles engagées avant la crise ?*

La tendance au soutien à des mécanismes incitatifs se poursuit depuis 2007, même si certaines adaptations font jour :

- ▀ mise en place de guichet unique (pôle emploi en France, *Jobcenter* au Royaume-Uni)
- ▀ soutien à la formation (soutien financier à la formation professionnelle en Roumanie, Suède, Autriche, extension aux salariés en emploi temporaire en Allemagne)
- ▀ mécanismes incitatifs dans le cadre de l'assurance chômage (Le Royaume-Uni a mis en place une subvention à l'embauche en 2009, d'un montant de 1000£, porté à 2500£ dans le cas où l'embauche s'accompagne d'une formation. En Suède, les « Emplois Nouveau Départ » réservés aux chômeurs inscrits depuis plus de 6 mois et appartenant aux groupes les plus éloignés du marché du travail comme les immigrants ou les invalides ont été ouverts aux jeunes entre 20 et 26 ans)
- ▀ développements innovants : mesures d'aide aux restructurations qui développe une logique de soutien aux transitions professionnelles (en France avec le contrat de transition professionnelle, au Pays-Bas avec le développement de « centres de mobilité » fondé sur un partenariat public-privé afin d'éviter des licenciements, les employés menacés par le chômage bénéficient d'une aide à la recherche d'emploi)

Bien qu'elle demeure une des grandes orientations/priorités de l'Union européenne, la flexicurité semble souffrir d'une certaine désaffection en période de crise, et notamment au pays de la flexicurité : le Danemark. Face à la crise, les Danois, qui souhaitent réduire leurs déficits publics, ont pris la décision de réduire la durée d'indemnisation de l'assurance chômage de 4 à 2 ans depuis 2010 et de durcir les conditions d'accès à l'assurance chômage. En encourageant les syndicats à réclamer davantage de protection de l'emploi, ces choix semblent porter atteinte au fondement même de la flexicurité.

La réaction des Etats européens face à la crise montre qu'il n'existe pas pour l'heure de modèle capable de traverser sans difficulté une temporalité rythmée par des crises économiques. Ainsi, elle démontre surtout la nécessité de mettre en place des systèmes qui se caractériseraient par une certaine souplesse leur permettant de limiter les effets d'éventuelles crises à venir. La réponse se trouve peut être au cœur de cette crise qui encourage les Etats à mettre en œuvre des mesures contra-cycliques tout en poursuivant des réformes engagées avant 2007.

<sup>1</sup> Chiffre du ministère du travail. Le recours au chômage partiel face à une crise conjoncturelle n'est pas nouveau. En 1991, il avait concerné 2,16 millions de personnes, en 1993, 1,31 millions.