

ANNEXE 2 : Contrats spécifiques jeunes et contrat de formation en alternance

	SECTEUR NON MARCHAND		FORMATION EN ALTERNANCE			
	Contrat d'avenir (CA)	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique Territoriale, de la Fonction Publique Hospitalière et de la Fonction Publique d'Etat (PACTE)	
Objectif	Favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires des minima sociaux avec un contrat de travail et par des actions d'accompagnement et de formation individualisées	Favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail, avec un contrat de travail et une aide à l'insertion adaptée.	Permettre à des jeunes de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	Favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi durable des jeunes et des demandeurs d'emploi grâce à un contrat permettant d'acquérir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.	Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualifications ou peu qualifiés par l'acquisition d'une formation professionnelle en rapport avec l'emploi occupé. (catégorie C).	Plan
Public visé	Bénéficiaire du RMI, ASS, API et de l'AAH.	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	<i>Jeunes de 16 à 25 ans révolus (possibilité de dérogation aux limites d'âge sous certaines conditions).</i> <i>Possibilité pour les jeunes âgés de 14 à 16 ans (sous statut scolaire) de suivre un parcours d'initiation aux métiers dans le cadre d'un apprentissage junior – se renseigner auprès du conseiller d'orientation du collègue.</i>	Jeunes de 16 à 25 ans révolus. Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.	Jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme, sans qualification professionnelle reconnue ou avec un niveau de formation inférieur au baccalauréat.	de cohésion
Type de contrat	- CDD de 2 ans, renouvelable dans la limite de 3 ans (voire 5 ans pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés au moment de la conclusion du contrat). - Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 mois (ou 3 mois pour les détenus bénéficiant d'un aménagement de peine) et 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois.	CDD de six mois minimum dans la limite de 24 mois (durée minimale pouvant être réduite à 3 mois pour les détenus bénéficiant d'un aménagement de peine).	Contrat de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans. (Possibilité de dérogation à la durée du contrat sous certaines conditions).	- CDD - CDI - CDI/CNE L'action de professionnalisation peut être conclue pour une durée de 6 à 12 mois. Possibilité d'extension jusqu'à 24mois par accord de branche.	Contrat de droit public d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de deux ans. Titularisation au terme du contrat.	sociale

ANNEXE 2 (suite) : Contrats spécifiques jeunes et contrat de formation en alternance

SECTEUR MARCHAND					
Intitulé du dispositif	Contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Contrat initiative-emploi (CIE)	Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE) Contrat jeunes en entreprise.	Contrat nouvelle embauche (CNE)	
Objectif	Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des bénéficiaires des minima sociaux.	Favoriser le retour à l'emploi des personnes confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle.	Insérer directement et durablement les jeunes les plus éloignés de l'emploi.	Favoriser le recrutement dans les petites entreprises.	Plan
Public visé	Bénéficiaires du RMI, ASS, API, AAH	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	- Jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans d'un niveau inférieur au niveau IV de formation. - Ou jeunes de 16 à moins de 26 ans quel que soit leur niveau de qualification : . résidant en ZUS . titulaires du CIVIS . demandeurs d'emploi de plus de 6 mois au 16 janvier 2006 et recrutés avant le 1 ^{er} juillet 2007	Tous les publics	
Type de contrat	- CDD de 6 mois minimum, renouvelable 2 fois dans la limite de 18 mois. - CTT recourant à un ou plusieurs contrats de mise à disposition pendant au moins 6 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 18 mois. - CDI - CDI/CNE	- CDI - CDI/CNE - CDD de 24 mois seulement	- CDI - CDI/CNE - Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (cf. contrat de professionnalisation)	CDI garantissant à son titulaire : - les droits et garanties attachées à la qualité de salarié. - l'accès au congé de formation et au droit individuel à la formation (IDF). - toutes les dispositions de la convention collective applicables à l'entreprise, à l'exception des clauses relatives à la période d'essai et aux modalités de rupture des CDI.	Cohésion
					Sociale

ANNEXE 3 : Extraits des travaux du CNLE

En janvier 2007, le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) a constitué un groupe de travail, composé de vingt membres, pour suivre et analyser la mise en œuvre du Plan national d'action pour l'inclusion sociale (PNAI).

En 2008, les travaux de ce groupe ont abouti à une analyse critique méthodique de chacun des axes du PNAI 2006-2008 afin de formuler un bilan et des préconisations qui seront adressés à l'administration en vue de la rédaction du PNAI 2008-2011.

Éléments de contexte

Le bilan du PNAI 2006-2008 est l'occasion de revenir sur la période de consolidation de la mise en œuvre du Plan de cohésion sociale, qui a été suivie d'une période de réflexion annonçant de nombreuses réformes et chantiers, aujourd'hui lancés ou en préparation.

Pour l'administration, l'un des enjeux majeurs des politiques d'emploi au cours des prochaines années est la **hausse du taux d'activité de la population**, pour faire face aux besoins d'emploi dans de nombreux secteurs d'activité. Il est donc nécessaire de mobiliser des personnes qui ont été éloignées de l'emploi, parfois suite à divers accidents de la vie, mais pour lesquelles il est possible, avec un accompagnement adapté, de réintégrer le marché du travail. Au-delà des objectifs sociaux et éthiques (réduire le nombre de personnes privées d'emploi), le succès des politiques d'insertion professionnelle répond donc à un impératif économique : il n'y aurait pas d'opposition entre les logiques d'assistance et la reprise de l'emploi car on peut mettre les premières au service de la seconde. Cette conjonction peut constituer une réelle opportunité à saisir, favorable aux acteurs de l'insertion professionnelle.

Il s'agit en particulier de construire l'articulation entre les nombreux chantiers en cours et leurs calendriers pluriannuels :

- **la mise en place du nouvel opérateur**, avec pour objectif d'améliorer l'offre de services à l'égard de tous les demandeurs d'emploi, y compris des personnes considérées comme étant les plus éloignées de l'emploi ;
- **la réforme de la formation professionnelle** : le groupe de réflexion Ferracci va remettre au Gouvernement ses conclusions, qui devront répondre à l'objectif fixé par le président de la République d'une réforme améliorant l'accès à la formation professionnelle de ceux qui en ont le plus besoin pour sécuriser leur parcours professionnel ;
- **la révision générale des politiques publiques**, qui concerne l'organisation interne de l'Etat mais aura indéniablement des effets sur le pilotage des actions ;
- **le Grenelle de l'insertion**, qui a permis de rappeler que l'organisation de ce secteur en France se caractérise par sa diversité et l'implication de plusieurs acteurs (associations, entreprises, collectivités, service public de l'emploi, Etat, partenaires sociaux, personnes concernées...) qui doivent tous se mobiliser pour faire en sorte que cette diversité soit une richesse, au service de l'efficacité des politiques conduites. Le premier succès du Grenelle a été de mettre autour de la table tous les acteurs et d'identifier certains points de consensus, notamment : remettre les personnes en insertion au cœur du dispositif et leur apporter des réponses, comme de bénéficier d'un accompagnement individualisé en fonction des difficultés qu'elles rencontrent et non de leur statut (bénéficiaires de minima sociaux, demandeurs d'emploi...). La « feuille de route » doit maintenant être concrétisée.

Le contexte européen a également été rappelé : renforcement de la méthode ouverte de coordination (MOC) et réflexion lancée sur l'inclusion active, la flexicurité... mais aussi des aspects plus préoccupants liés à la nouvelle organisation du FSE 2007-2013 (voir p. 13) ou à l'impact de la transposition de la directive « services ».

Annonçant les perspectives pour la présentation de l'axe « Emploi » dans le prochain PNAI 2008-2011, la DGEFP propose les trois grandes thématiques suivantes :

- améliorer l'incitation à l'emploi, qu'elle soit financière ou d'autre nature ;
- améliorer l'accompagnement vers l'emploi ;
- encourager la création d'activités et le développement d'activités spécifiques (dispositifs transitoires par le biais de l'IAE, ou plus pérennes comme les services à la personne ou la création d'entreprise).