

# **L**e Projet Initiative Jeunes (PIJ) : une insertion professionnelle pour les jeunes de 18 à 30 ans

Le Projet Initiative-Jeune (PIJ) fait partie des mesures prévues par la loi d'orientation pour l'Outre-mer du 13 décembre 2000 destinées à élargir les possibilités d'insertion professionnelle des jeunes d'Outre-mer ainsi qu'à contribuer au développement économique local. Le PIJ concerne les jeunes de 18 à 30 ans et se décline en deux dispositifs : le volet création et le volet mobilité.

## **Le volet création : 270 nouveaux jeunes en 2009**

Le PIJ volet création vise tout particulièrement à soutenir les créateurs ou repreneurs d'entreprise de moins de 31 ans, ainsi que les anciens bénéficiaires de contrat "emploi-jeune", sans limite d'âge, si la demande est effectuée dans les trois mois suivant la fin du contrat. L'aide, ouverte à l'ensemble des activités (industrielle, commerciale, artisanale, agricole, ...), est constituée d'un capital dont le montant dépend de la nature du projet, tout en ne pouvant excéder 7 317 €. Cette aide est exonérée de charges sociales et fiscales.

En 2009, 271 jeunes réunionnais de moins de 31 ans ont bénéficié de l'aide financière PIJ pour créer ou reprendre une entreprise, soit une baisse de 7,5 % par rapport à 2008. Ces créateurs sont majoritairement des hommes, mais le nombre de femmes a augmenté de 17 % en un an, alors que celui des hommes a diminué de 19 %.

## **Le volet mobilité : 1 000 nouveaux jeunes en 2009**

Le PIJ volet mobilité vise tout particulièrement les jeunes de 18 à 30 ans qui doivent suivre une formation professionnelle, en métropole ou à l'étranger, de plus de 300 heures, dans le cadre d'un projet professionnel. Les bénéficiaires du PIJ mobilité reçoivent une aide financière pendant, au plus, 24 mois.

En 2009, 1 015 nouveaux réunionnais ont bénéficié du PIJ mobilité. C'est un peu plus qu'en 2008 (736), mais c'est moins qu'en 2007 et 2006, avec, respectivement, 1 458 et 1 494 nouvelles entrées dans ce dispositif. Dans l'ensemble, la moitié des bénéficiaires du PIJ mobilité sont des hommes.



**Inventaire des dispositifs**

## **L**e contrat d'autonomie : une expérimentation pour les jeunes des quartiers prioritaires

Le contrat d'autonomie est un dispositif créé en 2008 dans le cadre du plan "Espoir Banlieues" pour une nouvelle politique de la ville. Il a débuté en octobre 2008 à La Réunion et s'applique sur 35 départements français. Il s'agit d'une expérimentation sur trois ans d'un parcours court et intensif.

### **Les jeunes de 16 à 30 ans résidant dans un quartier prioritaire**

À La Réunion, le contrat d'autonomie concerne les jeunes de 16 à 30 ans, résidant dans une zone couverte par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il a pour objectif la construction d'un projet contractualisé, permettant, à terme, l'autonomie du bénéficiaire, reposant soit sur un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée supérieure ou égale de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand et contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage), soit sur une création effective d'entreprise, soit sur l'accès à une formation qualifiante, pour les jeunes de niveau infra V.

### **Un suivi individualisé, même après la sortie**

Le suivi des jeunes est individualisé dans le cadre d'un contrat d'engagement entre un opérateur privé (à La Réunion, il s'agit d'un groupement constitué des missions locales Ouest, Nord et Est) et le jeune pendant six mois, renouvelable une fois. Pendant cette période, le bénéficiaire reçoit une bourse mensuelle de 300 €. L'accompagnement de l'opérateur se poursuit durant les six premiers mois de la sortie du contrat du bénéficiaire. L'opérateur s'engage à mettre en œuvre une méthodologie spécifique, à prospecter par des moyens novateurs.

### **Un objectif de 900 contrats jusqu'à fin 2010**

Un objectif de 900 contrats d'autonomie, répartis sur 14 communes et 41 quartiers prioritaires, a été attribué au groupement constitué des missions locales Ouest, Nord et Est, qui couvre l'ensemble de l'île. Fin 2009, 460 jeunes réunionnais ont signé un contrat d'autonomie depuis le début du dispositif. Parmi eux, 57 % étaient des hommes, 76 % âgés de 16 à 21 ans et 53 % sans diplôme.

# **L**e Contrat de professionnalisation : un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes

Dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, un contrat unique, le contrat de professionnalisation, s'est substitué aux anciens contrats en alternance (contrats de qualification jeune et adulte, contrat d'orientation et contrat d'adaptation)

Le contrat de professionnalisation est réservé aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux bénéficiaires de minima sociaux et aux personnes sortant d'un contrat aidé, sans restriction liée aux diplômes.

Il a pour objectif de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle en leur permettant d'acquérir une qualification. Cette qualification doit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ou figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) financent la formation, lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche.

La durée des contrats est de 12 mois, portée à 24 mois après dérogation. La durée de la formation et des actions de professionnalisation est de 15 % à 25 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures.

Les jeunes de moins de 26 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55 % et 85 % du Smic. Son montant est fonction de l'âge et du niveau de formation. La rémunération des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Ce contrat ouvre droit, pour l'employeur, à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale quand il s'agit d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus. En cas d'embauche de demandeur d'emploi de moins de 45 ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations de droit commun.

Dans le cadre de "la mobilisation pour l'emploi des jeunes", le décret du 15 juin 2009 a institué une aide financière à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. Pour tout jeune de moins de 26 ans embauché en contrat de professionnalisation entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, l'employeur peut bénéficier d'une aide de 1 000 €, voire 2 000 € s'il s'agit d'un jeune n'ayant pas le niveau Bac.



# Inv

Inventaire des dispositifs

## Le Contrat Unique d'Insertion et de Professionnalisation (CUI-Pro)

Depuis le 4 février 2008, La Réunion a mis en place, à titre expérimental, le contrat unique d'insertion (CUI). Ce contrat remplace tous les contrats aidés existant pour les bénéficiaires de minima sociaux : le contrat d'insertion RMA (CI-RMA) dans le secteur marchand et le contrat d'avenir dans le secteur non marchand.

Le CUI Pro est l'association d'un Contrat unique d'insertion et d'un contrat de professionnalisation. Son objectif est, à la fois, de satisfaire un besoin en recrutement de l'entreprise et de favoriser la qualification et l'intégration professionnelle durable des bénéficiaires.

Le public cible est celui des bénéficiaires des minima sociaux (RMI, API, ASS, AAH). Proposé par Pôle emploi, l'ADI et les missions locales, il s'agit d'un CDD de six ou douze mois renouvelables avec intégration d'une formation qualifiante en alternance obligatoire.

### Un nouveau public pour les contrats de professionnalisation

L'année 2009 est marquée par la montée en charge des emplois en CUI Pro. En 2009, 805 réunionnais ont signé un CUI Pro, contre seulement 76 en 2008, soit 729 de plus. Ils représentent, en 2009, 21 % des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, contre seulement 2 % en 2008. Dans le même temps, le nombre de contrats de professionnalisation a augmenté de 744 bénéficiaires supplémentaires. Ainsi, la montée en charge des CUI pro explique en grande partie l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation en 2009.

En raison du public cible, les personnes en CUI Pro sont majoritairement des hommes et globalement plus âgées que les autres bénéficiaires du contrat de professionnalisation. En 2009, 48 % d'entre elles ont 35 ans et plus et seulement 21 % ont moins de 26 ans contre respectivement 10 % et 80 % pour les autres bénéficiaires.

Le niveau de formation initial des personnes en CUI Pro est faible : près de 92 % ont un niveau inférieur ou égal au niveau V (CAP, BEP ...). De plus, les personnes ayant un niveau VI (1<sup>er</sup> cycle, 2<sup>e</sup> degré) représentent 47 % des entrées. Concernant les diplômes, 68 % n'en ont aucun, 11 % ont seulement le Brevet ou le Certificat de formation générale et 14 % ont obtenu un CAP. Ils préparent, pour 62 % d'entre eux, des titres professionnels, et pour 19 %, des diplômes d'État.

À plus de 96 %, ils sont embauchés dans le tertiaire. Dans ce secteur, 72 % travaillent dans les services (notamment dans la sécurité et dans le secteur associatif), 14 % dans les transports (essentiellement les transports collectifs) et 11 % dans le commerce de détail et la restauration. Dans plus de 82 % des cas, leur contrat de travail ne dépasse pas un an.

Pour un employeur du secteur privé, le CUI Pro, ouvre droit à :

- ☞ une aide de l'État et du Conseil général couvrant 50 % du Smic brut chargé.
- ☞ une aide de son OPCA couvrant la totalité des frais de formation, une partie du salaire lorsque le salarié est en formation ainsi que les dépenses liées au tutorat.

# L

## e contrat d'apprentissage : une filière de la formation initiale

Contrairement au contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage ne relève pas des dispositifs de la formation professionnelle continue : il constitue une filière de formation initiale. Il s'adresse aux jeunes de 16-25 ans révolus, des dérogations à ces limites d'âge étant possibles.

Son objectif est de donner aux jeunes, ayant satisfait, l'obligation scolaire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier à durée déterminée (de 1 à 3 ans), prévoyant une formation alternant périodes en organismes de formation (CFA, section apprentissage) et périodes en entreprise pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus. Le salaire perçu par l'apprenti est fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les jeunes de moins de 21 ans perçoivent un salaire compris entre 25 % et 65 % du SMIC. Ceux de 21 ans ou plus perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 53 % et 78 % du Smic.

Ce contrat ouvre droit pour l'employeur à l'exonération des cotisations sociales, si l'entreprise a moins de 11 salariés, à une indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant de 1 000 € pour chaque année du cycle de formation, et à un crédit d'impôt de 1 600 € multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis. Ce montant pouvant être majoré à 2 200 € dans le cas d'embauche de jeunes en CIVIS ou de travailleurs handicapés.

Hormis les entreprises de travail temporaire, toutes les entreprises des secteurs privé et public confondus peuvent contracter des contrats d'apprentissage.

Durant l'année 2009, la Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de La Réunion a enregistré 2 542 contrats d'apprentissage, soit 31 % de plus qu'en 2008. Parmi eux, 63 % relevaient de la Chambre de métier, 22 % de la Chambre de commerce et d'industrie, 8 % de la Chambre d'agriculture et 7 % du secteur public.