



15ème législature

| | | |
|---|---|---|
| Question N° : 32559 | De M. Thomas Rudigoz (La République en Marche - Rhône) | Question écrite |
| Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion | | Ministère attributaire > Travail, emploi et insertion |
| Rubrique > formation professionnelle et apprentissage | Tête d'analyse > Décret n° 2020-1084 - retrait de la limite des 30 ans | Analyse > Décret n° 2020-1084 - retrait de la limite des 30 ans. |
| Question publiée au JO le : 29/09/2020 Réponse publiée au JO le : 26/04/2022 page : 2847 Date de signalement : 08/12/2020 | | |

Texte de la question

M. Thomas Rudigoz interroge Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur l'évolution des limites d'âge du décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020. Ce décret prévoit un dispositif d'accompagnement indispensable pour faciliter l'embauche des alternants. Cependant, la limite maximale d'âge fixée à 30 ans ne semble pas adaptée à la réalité du marché du travail. En effet, cette limite provoque une réelle discrimination pour toutes les personnes en reconversion. Ces dernières dépassent de fait, souvent, les 30 ans et choisissent souvent le cursus particulièrement professionnalisant de l'alternance. C'est pourquoi il semble indispensable d'envisager un élargissement du décret afin de rendre éligibles au dispositif d'aide à l'embauche en alternance les personnes de plus de 30 ans en reconversion. Il lui demande dans quelle mesure cela est envisageable.

Texte de la réponse

En application du décret n° 2020-1084 du 20 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et du décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021 portant prolongation de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation, l'aide exceptionnelle aux employeurs relative à l'embauche de personnes en contrats de professionnalisation est en effet réservée aux entreprises embauchant des personnes de moins de 30 ans, et ce jusqu'au 30 juin 2022. Cependant, les employeurs ont déjà la possibilité de bénéficier d'autres aides à l'embauche de salariés âgés de plus de 30 ans. Premièrement, les entreprises peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de 2 000 euros de Pôle emploi pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. Cette aide est cumulable avec l'aide exceptionnelle aux employeurs relative à l'embauche de personnes en contrats de professionnalisation, ce qui permet aux entreprises de bénéficier d'une aide de 10 000 euros pour le recrutement de personnes âgées de 26 à 30 ans. Deuxièmement, les entreprises recrutant en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus ont la possibilité de bénéficier d'une aide de l'Etat de 2 000 euros, versée par Pôle emploi, cumulable avec l'aide de Pôle emploi précitée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus, permettant ainsi aux entreprises de bénéficier d'une aide totale de 4 000 euros. Par ailleurs, dans le cadre du "plan de réduction des tensions de recrutement", le Gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation, dont les modalités d'application sont précisées par le décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021. Ainsi, les entreprises qui concluent un contrat de professionnalisation

avec un demandeur d'emploi de longue durée d'au moins 30 ans, peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle de 8 000€ jusqu'au 30 juin 2022 (pour les moins de 30 ans, l'aide exceptionnelle initiale à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation s'appliquant jusqu'à cette même date). A partir du 1er juillet 2022 jusqu'au 31 décembre 2022, l'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation peut bénéficier à tous les employeurs qui recrutent un demandeur d'emploi de longue durée quel que soit son âge. Cette aide est cumulable avec l'aide forfaitaire de 2 000€ versée par Pôle emploi pour le recrutement d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans et l'aide de 2 000€ financée par l'Etat pour le recrutement d'un salarié de plus de 45 ans. Ainsi, les entreprises recrutant en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de longue durée de plus de 26 ans peuvent bénéficier d'une aide totale de 10 000€, portée à 12 000€ pour les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 45 ans. Par ailleurs, le Gouvernement est tout à fait conscient de l'enjeu que constitue les reconversions professionnelles et des avantages que peuvent présenter les parcours en alternance, notamment afin d'accéder plus aisément à l'emploi. Des dispositifs de formation en alternance permettant de faciliter les reconversions ont par conséquent été mis en place par le Gouvernement, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Il s'agit de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), et du CPF de transition professionnelle. La Pro-A permet notamment aux salariés en CDI de bénéficier d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle au travers d'une formation en alternance permettant d'obtenir une certification professionnelle, identifiée dans un accord de branche étendu, et répondant à des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences des salariés. Le projet de transition professionnelle constitue quant à lui une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant également aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Enfin, dans le contexte actuel de crise économique et sanitaire, le Gouvernement a souhaité faciliter et sécuriser les reconversions professionnelles. D'une part, le dispositif "Transitions collectives" a été déployé au début de l'année 2021, en co-construction avec les partenaires sociaux dans le cadre du plan France Relance. Ce dispositif permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et aux salariés d'être accompagnés pour se reconvertir de manière sereine, préparée et assumée. Il vise à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire. D'autre part, le plan de réduction des tensions de recrutement, évoqué ci-dessus et doté d'un budget de 1,4 milliard d'euros, met en œuvre toute une série d'actions visant à renforcer la formation des salariés et des demandeurs d'emplois, notamment via la simplification du dispositif "Transitions collectives" afin de le rendre plus accessible aux petites et moyennes entreprises.