GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Plan de réduction des tensions de recrutement

Répondre dès maintenant aux besoins des entreprises et préparer l'avenir

DOSSIER DE PRESSE
27 septembre 2021

ÉDITO

© Matignon/Benoît Granier

Notre pays vit actuellement une situation économique à la fois paradoxale et incompréhensible. La reprise est là, plus vigoureuse que ce que les experts attendaient, et le taux de chômage est revenu à son niveau le plus bas depuis douze ans. Pour autant, les employeurs peinent à pourvoir les emplois vacants, mais aussi à trouver des salariés qui correspondent à leurs besoins. Du fait de cette situation, de trop nombreux demandeurs d'emploi restent en situation de recherche, à commencer par les chômeurs de longue durée, et la reprise est bridée, et donc notre activité. Au-delà des réussites incontestables qu'ont été, ces trois années, la réforme de l'apprentissage et le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), nous devons aller plus loin.

Le 9 juillet dernier, lors de mon déplacement à Saint-Brieuc, j'ai appelé à la mobilisation générale contre les difficultés de recrutement. Aujourd'hui, le Plan de réduction des tensions de recrutement constitue une réponse indispensable et d'une ampleur assumée, si nous voulons être à la hauteur du défi.

Son premier volet, c'est la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage, qui va permettre d'encourager le retour à l'emploi tout en favorisant des contrats moins précaires qu'aujourd'hui. Cette réforme sera déployée à partir du 1er octobre et ses dernières dispositions nouvelles entreront en vigueur au 1er décembre.

Notre deuxième réponse, c'est de renforcer l'attractivité des métiers. Cela passe par l'ouverture de négociations sur les conditions de travail, les évolutions professionnelles et les salaires dans les branches professionnelles. Certaines sont engagées, d'autres doivent s'ouvrir. Le rôle du Gouvernement n'est pas de se substituer aux partenaires sociaux mais il sera de favoriser le bon aboutissement de ce chantier indispensable.

Notre troisième réponse, c'est l'investissement dans les compétences. Il s'agit d'abord de permettre aux entreprises de s'adapter aux transitions numériques et écologiques à l'œuvre, et pour cela de former leurs salariés aux nouvelles techniques de production. L'État va ainsi débloquer 600 millions d'euros immédiatement pour permettre aux PME de moins de 300 salariés de former 350 000 personnes supplémentaires. Il s'agit ensuite de mettre les demandeurs d'emploi en situation de retrouver le chemin de l'emploi. Dans le cadre du PIC, lancé en 2018, 560 millions d'euros supplémentaires seront fléchés pour former 1,4 million de demandeurs d'emploi en 2022. Nous le ferons main dans la main avec les régions, dans le cadre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences, et

avec Pôle emploi par le biais des préparations opérationnelles à l'emploi (POE) qui permettent d'intégrer directement les équipes de travail. Enfin, pour accompagner plus spécifiquement les chômeurs de longue durée et répondre aux besoins des entreprises, 240 millions d'euros seront mobilisés pour étendre les aides à l'embauche de 8 000 euros dans le cadre des contrats de professionnalisation, qui sont aujourd'hui réservés aux jeunes.

La France fait aujourd'hui le choix clair d'investir très fortement dans le capital humain. La formation des salariés et des demandeurs d'emploi est déterminante pour répondre non seulement aux besoins de court terme mais aussi – pour accompagner les grandes transitions en cours qui feront notre économie de demain, c'est-à-dire les métiers de la transition écologique, du numérique, de l'industrie et des services.

Cette dynamique, amorcée depuis 2017 avec la baisse de la fiscalité, l'effort pour la recherche et l'innovation, amplifiée avec le plan France relance que j'ai présenté il y a un an, nous allons l'accélérer et la projeter à horizon 10 ans avec le plan d'investissement France 2030 que le président de la République présentera prochainement. L'enjeu n'est rien moins que la reconquête de notre puissance économique, technologique et industrielle. ”

Jean Castex
Premier ministre

Depuis le début du quinquennat, nous sommes pleinement engagés pour faire en sorte que les actifs soient formés dans les secteurs qui ont des besoins de main d'œuvre. Grâce au plan d'investissement dans les compétences, près de 15 milliards d'euros sont mobilisés entre 2018 et 2022 pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences et les qualifications recherchées par les entreprises.

Avec le redémarrage de notre économie, de nombreux secteurs connaissent des tensions de recrutement d'une ampleur inédite, qui, pour certaines d'entre elles, préexistaient à la crise. Dans le même temps, nos entreprises doivent s'adapter pour faire face aux évolutions des métiers, liées notamment aux transitions écologiques et numériques. Nous devons sortir de cette situation paradoxale, où coexistent des entreprises qui ne parviennent pas à recruter et des demandeurs d'emploi qui ne parviennent pas à retrouver leur place dans le marché du travail.

Pour répondre aux tensions actuelles et à venir, nous lançons un plan ambitieux, qui mobilise les Régions et Pôle emploi, et qui met l'accent sur les formations en situation de travail. Ce plan a d'abord pour ambition de répondre aux besoins immédiats des entreprises, en orientant les demandeurs d'emploi et les salariés vers les métiers les plus demandés. Il vise également à faciliter les transitions professionnelles des salariés, pour leur permettre de monter en compétences, et de se réorienter vers les métiers porteurs. Ce plan porte, enfin, une attention spécifique aux demandeurs d'emploi de longue durée, en privilégiant les mises en situation en entreprise, qui ont démontré leur efficacité.

En investissant dans les compétences les plus recherchées par les entreprises, nous voulons rendre à chacun la maîtrise de son parcours professionnel. Et nous voulons permettre à nos entreprises d'être plus compétitives sur la scène mondiale. Nous sommes déterminés à tout faire pour encourager la reprise économique de notre pays, accompagner la dynamique des embauches et faire en sorte qu'elle bénéficie à tous les Français.

C'est en renforçant nos efforts auprès des plus fragiles et en travaillant main dans la main avec les Régions, les partenaires sociaux, les secteurs professionnels et les entreprises que nous y arriverons.

Élisabeth Borne

Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

SOMMAIRE

INTRODUCTION 7

1 RENFORCER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES ET LES RECONVERSIONS DES SALARIÉS 9

- Permettre aux salariés de se former et aux entreprises de rester compétitives 9
- Préparer dès aujourd'hui les compétences de demain 10
- Favoriser les reconversions professionnelles grâce à « Transitions collectives » 11

2 AMPLIFIER L'EFFORT DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES 12

- Une augmentation des actions individuelles de formation associées à une promesse d'embauche 13
- Des actions de formation construites sur mesure pour répondre aux besoins des entreprises 14
- Des actions nouvelles pour réduire les tensions structurelles 14

3 DÉPLOYER UN PLAN SPÉCIFIQUE ET MASSIF POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE 15

- Des actions de remobilisation dédiées aux demandeurs d'emploi de longue durée 16
- La réinsertion par des mises en situation 17
- Une aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de longue durée : le contrat de professionnalisation 17

RÉPONDRE AUX GRANDS ENJEUX ET DÉFIS DU MONDE DU TRAVAIL

Le redémarrage de l'économie crée de vives tensions conjoncturelles sur les recrutements dans de nombreux métiers. Dans les secteurs qui ont rouvert avant l'été après de longs mois de fermeture, des tensions très fortes sont constatées par tous les professionnels. Dans les secteurs de la construction et de l'industrie notamment, le phénomène conjoncturel intensifie des tensions structurelles, préexistantes depuis plusieurs années, pour de nombreux métiers.

Ce n'est pas un phénomène nouveau, mais son ampleur est inédite au deuxième semestre 2021 en raison du redémarrage de l'économie.

La France a battu tous les records d'embauches au deuxième trimestre 2021 : 2,2 millions d'embauches, dont près de la moitié en CDI. Un niveau jamais atteint depuis 20 ans.

— Le niveau d'emploi est désormais supérieur à ce qu'il était en 2019 et par conséquent celui du chômage a retrouvé son niveau d'avant la crise.

— Cette dynamique de l'économie nécessite de répondre aux besoins de recrutement qui sont très nombreux.

— Et, si le taux de chômage est revenu à son niveau de fin 2019, le chômage de longue durée qui existait avant crise, persiste à un niveau important.

Dans ce contexte, accompagner à très court terme les secteurs et les entreprises qui ont des difficultés de recrutement constitue un enjeu essentiel.

En outre, **les mutations à l'œuvre dans de nombreux secteurs nous imposent d'investir fortement dans les compétences des actifs, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi pour leur permettre de s'adapter aux évolutions de leurs métiers.** Il s'agit à la fois de soutenir la transformation de certaines filières « traditionnelles », comme l'automobile, de répondre à des besoins croissants liés au vieillissement de notre population et d'accompagner l'apparition de nouvelles activités liées à la transition écologique et numérique.

Le Plan de réduction des tensions de recrutement se donne ainsi pour ambition de :

→ **Former les salariés et les demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins immédiats** des entreprises.

→ **Faciliter les transitions professionnelles**, afin de prévenir le risque de déclassement ou l'entrée dans un chômage de longue durée et également de contribuer à la compétitivité des entreprises.

→ **Orienter les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion vers les métiers porteurs**.

Un budget de 1,4 milliard d'euros :

→ **600 millions** consacrés à la formation des salariés

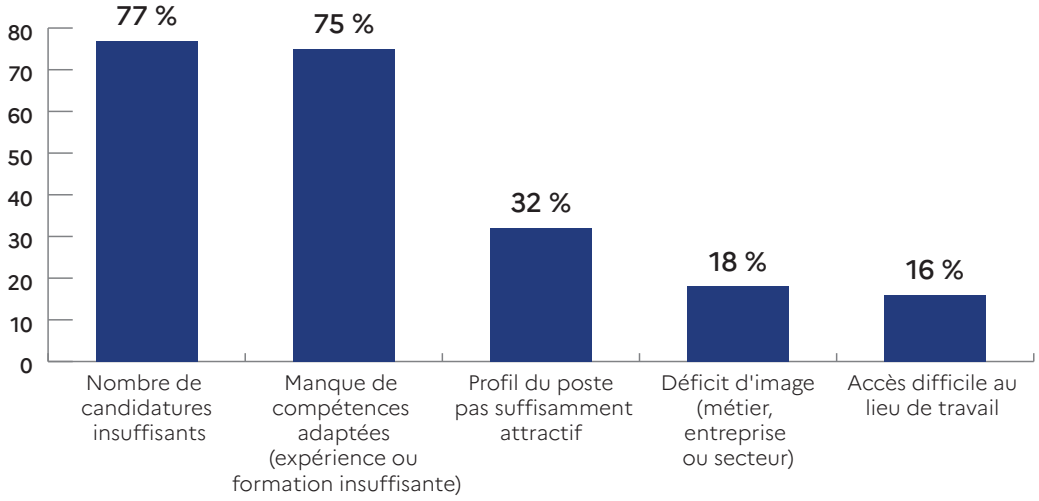
→ **560 millions** consacrés à la formation des demandeurs d'emploi dont les demandeurs d'emploi de longue durée

→ **240 millions** de prime à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de longue durée

300 000 emplois
à pourvoir selon la Banque de France

Principaux secteurs concernés : **hôtellerie-café-restaurant, BTP, industrie, santé et grand âge, transports et logistique, commerce**

Les principales difficultés de recrutement
(Enquête *Besoins de main-d'oeuvre* - Pôle emploi - 2021)



1 Renforcer la montée en compétences et les reconversions des salariés

PERMETTRE AUX SALARIÉS DE SE FORMER ET AUX ENTREPRISES DE RESTER COMPÉTITIVES

Pour permettre aux entreprises d'être réactives et de gagner de nouveaux marchés, leurs salariés doivent être formés en permanence aux nouvelles techniques de production. Par exemple, les professionnels du bâtiment adaptent leurs pratiques aux chantiers à faible impact environnemental, ceux de la métallurgie aux machines à commandes numériques, ceux du commerce à la mise en place des opérations de commerce en ligne ou encore ceux de l'automobile au développement des batteries de demain.

Depuis 2020 des crédits ont été mobilisés à travers le FNE formation pour préserver les compétences des salariés placés en activité partielle pendant la crise : **près de 440 000 salariés ont pu en bénéficier pour un montant de 300 millions d'euros.**

En 2021, le dispositif a été adapté pour permettre de financer des formations plus qualitatives et plus longues permettant au salarié de développer et mettre à jour ses compétences : **plus de 85 000 salariés en ont déjà bénéficié**.

Le FNE doit devenir l'outil d'adaptation des compétences attendues par les entreprises de tous les secteurs. Pour répondre aux nouveaux besoins liés aux mutations économiques et technologiques, le fonds sera abondé pour proposer :

— **50 000 formations « longues » de 400 heures en moyenne,** pour des parcours de reconversion ou de transition visant l'obtention d'une qualification professionnelle et permettant de sécuriser durablement les trajectoires professionnelles.

— **300 000 formations « courtes » de 40 heures en moyenne**, pour des parcours de développement des compétences répondant aux enjeux immédiats de reprise particulièrement ciblés pour les TPE–PME.

Simplifier la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour faciliter la mobilité des actifs

Alors que la VAE répond à l'ambition de reconnaître aux compétences acquises lors de la vie active la même valeur que celles acquises en formation initiale, elle est freinée dans son développement. Des procédures trop lourdes et l'omniprésence de l'écrit conduisent à l'exclusion de certains publics et empêchent son développement dans certains secteurs d'activité ou pour certains niveaux de qualification.

Elle est pourtant particulièrement utile pour diversifier les politiques de recrutement et de gestion de l'emploi dans les entreprises : en complément de la recherche de bons profils sur le marché du travail, reconnaître les compétences et former, par le travail, des actifs est une solution pertinente pour résoudre les tensions.

Pour agir en faveur d'une plus forte mobilisation de la VAE et d'une meilleure sécurisation du parcours, **des expérimentations de parcours de VAE dérogatoires seront menées dans les métiers de l'autonomie et du grand âge.** Elles permettront d'éclairer les évolutions à venir pour donner à la VAE toute sa place dans notre système de qualification.

PRÉPARER DÈS AUJOURD'HUI LES COMPÉTENCES DE DEMAIN

Notre capacité à adapter notre main d'œuvre aux défis de l'innovation, est une condition pour protéger et développer en continu les savoir-faire qui font l'excellence française.

En signant un partenariat pour **le lancement de l'académie européenne des batteries le 6 juillet dernier**, le Gouvernement a apporté **une réponse aux besoins de formation des travailleurs de ce secteur stratégique** qui concerne plusieurs filières industrielles, particulièrement impactées par la transition écologique, comme l'automobile.

Ce partenariat porté par InnoEnergy, consortium parrainé par la commission européenne, mobilise l'OPCO 2i (interindustrie) et l'OPCO mobilités, pour accompagner l'adaptation des compétences des salariés à travers une plateforme de solutions : 30 modules de formations, de plusieurs dizaines à plusieurs centaines d'heures, sont déjà disponibles, pour tous les niveaux de qualification (ouvriers, techniciens, ingénieurs). **L'État accompagne le financement des formations qui démarreront avant la fin de l'année grâce à des crédits du FNE et du FSE.**

Le Gouvernement va étendre cette démarche à d'autres filières en forte mutation.

FAVORISER LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES GRÂCE À « TRANSITIONS COLLECTIVES »

« Transitions collectives », co-construit avec les partenaires sociaux, a pour objectif de faciliter la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est menacé vers des métiers qui recrutent sur ce même territoire.

Il constitue également une réponse aux difficultés de recrutement que rencontrent certaines entreprises dans un territoire, en permettant de proposer à des salariés qui verraient leur emploi menacé une deuxième vie professionnelle, dans un secteur porteur.

Lancé début 2021, ce nouvel accompagnement se met en œuvre progressivement en s'appuyant sur le dialogue social en entreprise pour identifier les métiers menacés. Afin que Transitions collectives puisse répondre plus efficacement aux besoins que rencontrent les entreprises à court terme (difficultés de recrutement) et à plus long terme (mutations économiques, écologiques ou numériques), plusieurs évolutions seront engagées :

— **Une simplification du dispositif pour le rendre plus accessible aux petites et moyennes entreprises :** l'adoption d'un accord de type Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pourra être remplacé par une information et consultation du Comité social et économique (CSE) sur la liste des métiers menacés. Le dialogue social reste ainsi préservé, car les représentants du personnel peuvent échanger avec l'employeur sur les métiers fragilisés dans l'entreprise et les outils mobilisables pour adapter les compétences des salariés. Cela permet aux entreprises de s'investir dans une démarche d'anticipation des mutations économiques, et d'accompagnement de leurs collaborateurs vers une reconversion.

— **Une ouverture au financement des reconversions dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'un accord de GEPP.** Le principe reste le même : il s'agit d'accompagner des salariés, sur la base du volontariat, dans des parcours de formations ciblées vers des emplois qui recrutent sur le même territoire. Pour mûrir son projet, le salarié reste accompagné par le conseil en évolution professionnelle (CEP). Le salarié sera placé en congés de mobilité, exonéré jusqu'à 24 mois de charges sociales. La formation sera prise en charge par l'État, jusqu'à 100 % des frais pédagogiques engagés, en tenant compte de la taille de l'entreprise.

— **La création d'un réseau local de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles pour faciliter la vie des entreprises,** notamment les démarches administratives, et coordonner tous les acteurs impliqués dans Transitions collectives (Opco, AT-pro, etc).

— **Un renforcement des moyens mis à disposition des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles,** lieux de synergie entre tous les acteurs territoriaux, un budget de 30 millions d'euros y sera consacré pour tout le territoire. En complément une plateforme numérique sera développé pour faciliter la rencontre entre les entreprises d'un même bassin d'emploi qui font face à des mutations et les entreprises qui ont des besoins de recrutement.

Qu'est-ce que Transitions collectives ?

Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sereine, préparée et assumée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie.

L'État prend en charge, tout ou partie, de la rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et du **coût pédagogique des formations** certifiantes d'une durée maximale de 24 mois.

Plusieurs acteurs sont impliqués dans le dispositif : les opérateurs de compétences (OPCO), les associations Transition Pro, les services déconcentrés de l'État (DREETS – DDETS) et les conseillers en évolution professionnelle (CEP).

2 Amplifier l'effort de formation des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins des entreprises

En augmentant le nombre de formations pour les demandeurs d'emploi, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) lancé en 2018 par le président de la République permet d'ores et déjà de répondre aux besoins des entreprises qui connaissent des difficultés de recrutement. **Aujourd'hui plus d'1 million de personnes en recherche d'emploi sont formées chaque année contre 600 000 avant le PIC.**

Le nombre de programmes de formations orientés vers les personnes les plus éloignées de l'emploi n'a jamais été aussi élevé. 18 % des demandeurs d'emploi accèdent à une formation grâce à l'action conjuguée des Régions et de l'État et la grande majorité d'entre eux trouvent un emploi dans les six mois qui suivent leur formation.

Le Plan d'investissement dans les compétences a permis d'augmenter de plus de 200 000 le nombre de formations vers les métiers en tension (250 000 entrées en formation vers ces métiers en 2015 contre 460 000 en 2020).

Nous devons poursuivre cette ambition initiale du PIC.

Ce plan **va permettre de financer de nouvelles actions de formation à destination des demandeurs d'emploi,** ciblées vers les métiers en tension largement basées sur la formation en entreprise, en situation de travail, qui présente les taux de retour à l'emploi les plus importants (jusqu'à 85 %).

Parce que les besoins de recrutement touchent tous les métiers et les niveaux de qualification, ces formations supplémentaires s'adresseront à l'ensemble des demandeurs d'emploi, quel que soit leur niveau de qualification.

Le plan repose sur des actions nouvelles, portées à la fois par les Régions et Pôle emploi, dans le cadre d'une mobilisation coordonnée au niveau local, pour identifier et solutionner les difficultés de recrutement bassin par bassin.

Le Plan permet à la fois d'augmenter le nombre de ces formations et d'en simplifier le recours pour les entreprises :

— **Le recours à ces formations est simplifié** : dématérialisation des demandes, amélioration de la prise en charge, assouplissement des durées...

— La formation aura lieu **en situation de travail (Afest) à chaque fois que cela sera possible,** ce qui permet aux deux parties de profiter de la période formative pour confirmer l'intérêt d'une embauche postérieure et garantit à l'employeur une formation tournée vers ses enjeux (processus et méthodes de travail).

+15 000 actions de formation avec promesse d'embauche

UNE AUGMENTATION DES ACTIONS INDIVIDUELLES DE FORMATION ASSOCIÉES À UNE PROMESSE D'EMBAUCHE

Le nombre de formations associées à une promesse d'embauche, sous la forme d'une formation préalable au recrutement (AFPR) ou de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE I) va être amplifié.

Ces formations préparatoires à l'embauche proposées par Pôle emploi permettent de répondre aux besoins des entreprises qui ont publié une offre d'emploi et qui débouchent sur une promesse d'embauche. Ces formations affichent des taux de retour à l'emploi parmi les plus forts (85 %), y compris pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Ces formations en situation de travail reposent sur l'entrée immédiate du demandeur d'emploi dans l'entreprise : il apprend un métier sur les mêmes lignes de production ou situations de travail que les salariés expérimentés, avec l'appui d'un « mentor » au sein de l'entreprise et d'un « accompagnateur pédagogique ». Sa rémunération est prise en charge pendant la formation (il est stagiaire de la formation professionnelle).

DES ACTIONS DE FORMATION CONSTRUITES SUR MESURE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences seront amplifiés pour répondre aux besoins de recrutement dans les métiers en tension (tensions structurelles ou tensions nouvelles liées à la crise de la Covid-19), par des formations ciblées, notamment en situation de travail.

Ces actions nouvelles seront définies en fonction des besoins de chaque région :

— **Des formations de « réentraînement » intégrant des périodes en entreprise**, dans les métiers en très forte tension (grande distribution, logistique, sécurité, aide aux personnes, tourisme, loisirs).

— **Des formations construites sur mesure avec les entreprises pour répondre à leurs difficultés de recrutement, liées à un déficit de compétences sur le territoire.** Ces actions, déjà fortement développées dans le cadre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, sont conçues avec les entreprises et prévoient dans la quasi-totalité des cas une promesse de recrutement à l'issue de la formation.

— **Des actions de formation en situation de travail permettant de former en entreprise des demandeurs d'emploi.**

+50 000 actions de formation dans toute la France

En complément, les Régions apportent des réponses aux autres freins au recrutement, à travers des actions portant sur l'aide au logement ou à la mobilité des actifs.

DES ACTIONS NOUVELLES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS STRUCTURELLES

Aujourd'hui, un métier sur quatre présente à la fois une tension de recrutement récurrente et un fort déficit de main-d'œuvre disponible. **Il s'agit de métiers de la construction ou de l'industrie dans les deux tiers des cas** et, pour la plupart, de métiers techniques ou d'encadrement intermédiaire.

Les freins au recours à ces formations tiennent à leurs contraintes de mise en œuvre : viviers de recrutement restreints à l'échelle d'une seule région, plateaux techniques souvent coûteux, effet de seuil de rentabilité économique difficile à atteindre, niveaux post-bac requis (BTS, DUT)…

Des actions ciblées seront lancées pour résorber ces tensions. Les prochains rendez-vous annuels des Pactes permettront de bâtir avec les Régions les réponses les plus adaptées.

Dans un premier temps, une trentaine de métiers de la construction et de l'industrie seront ciblés.

+5 000 actions ciblées de formation dans toute la France

Pôle emploi est mobilisé depuis plusieurs mois pour répondre aux besoins des entreprises :

- Organisation dans les régions **d'événements ou de manifestations pour inciter les employeurs à se rapprocher de leur agence Pôle emploi** : organisation de job datings, opérations « flash » dans le secteur de l'hôtellerie-café-restauration, villages de l'emploi, salons en ligne…
- Constitution de **viviers de demandeurs d'emploi immédiatement opérationnels**.
- Utilisation de la méthode de **recrutement par simulation** à grande échelle.

3 Déployer un plan spécifique et massif pour les demandeurs d'emploi de longue durée

Le Plan dédié aux demandeurs d'emploi de longue durée repose sur **deux nouvelles actions à fort impact** :

— **La remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée grâce à un diagnostic personnalisé** et un plan d'actions qui prend en compte l'ensemble des difficultés de la personne : sociales, de santé, professionnelles.

— **Une aide à l'embauche en contrat de professionnalisation** des demandeurs d'emploi de longue durée.

Les nouvelles prestations de remobilisation sont essentielles pour permettre aux demandeurs d'emploi de longue durée de se projeter vers l'emploi. **Les programmes de formation des Régions pourront être largement mobilisés** ; notamment les parcours intégrés que le Plan d'investissement dans les compétences a promu.

DES ACTIONS DE REMOBILISATION DÉDIÉES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE

— **Pôle emploi s'engage à recontacter tous les demandeurs d'emploi de longue durée d'ici fin 2021 et les orienter vers les nouvelles mesures du plan.**

— **Pour les demandeurs d'emploi de longue durée, des actions de remise en dynamique professionnelle seront proposées par Pôle emploi.**
Ces actions permettent, en partant des métiers qui recrutent, d'identifier ceux pour lesquels le demandeur d'emploi dispose de compétences, réaliser une évaluation objective de sa maîtrise de gestes professionnels techniques, se ré-entrainer aux savoir-être professionnels, acquérir des compétences numériques, préparer son entrée en parcours de formation.

— **Pour les demandeurs d'emploi de très longue durée (inactif depuis plus de deux ans), Pôle emploi proposera un « parcours de remobilisation »** plus intensif organisé de la manière suivante :

- Chaque demandeur d'emploi de très longue durée bénéficiera de ce programme d'ici fin 2022. Il leur sera proposé un diagnostic individuel qui permettra de définir, selon les besoins de la personne, un programme d'actions individualisé, accompagné et planifié. Une mise en situation en entreprise pourra être proposée.

- Un accompagnement spécifique aux problèmes de santé sera proposé lorsqu'ils entravent la reprise d'activité. Un accompagnement psychosocial (par des professionnels de santé) et professionnel (par un conseiller en insertion) pourra être enclenché pendant 6 mois avec un suivi approfondi.

Depuis début septembre et jusque décembre 2021, 12 agences Pôle emploi vont tester ce « parcours de remobilisation » afin d'en éprouver son contenu. La généralisation sera ensuite progressive : d'abord, dans 170 agences réparties sur tout le territoire national au premier trimestre 2022, puis dans l'ensemble des agences restantes d'ici à l'été 2022. Les renforts d'effectifs dont Pôle emploi a bénéficié en 2020 vont être maintenus pour mettre en œuvre ces parcours. L'ensemble des 800 000 demandeurs d'emploi de très longue durée se verront proposer ces parcours d'ici fin 2022.

— **Les sessions « Nouveaux Horizons » menées par l'APEC pour les cadres demandeurs d'emploi de longue durée seront doublées**

D'une durée de 7 mois en moyenne, ce programme, qui s'adresse aux cadres qui cherchent un emploi depuis plus d'un an, propose un suivi personnalisé par un consultant, des ateliers collectifs, la construction d'un nouveau projet professionnel et la préparation d'entretiens d'embauche.

35 000 actions de remise en dynamique professionnelle pour les demandeurs d'emploi de longue durée

3 000 suivis personnalisés organisés par l'Apec pour les cadres demandeurs d'emploi de longue durée

Une amplification des parcours intégrés de préqualification proposés par les Régions dans le cadre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

- Des parcours de remise en dynamique professionnelle à destination des publics vulnérables et particulièrement des demandeurs d'emploi de longue durée qui allient formation ou réentrainement aux savoirs de base, aux 1ères compétences numériques et aux savoir-être en entreprise, immersion en entreprise ou immersion tutorée sur plateau technique pour consolider le projet professionnel, valorisation des compétences grâce à des badges numériques…
- Une logique « sans couture » pour éviter les délais d'attente entre chacune des briques et les risques d'abandon, un accompagnement fil rouge et la sécurisation financière tout au long du parcours.

Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences État – Régions ont permis de tester et de démultiplier ces parcours intégrés.

Le Plan Demandeurs d'emploi de longue durée va permettre d'amplifier le nombre de demandeurs d'emploi qui accèdent à ces parcours, grâce au diagnostic plus systématique et aux prestations de remobilisation proposées par Pôle emploi. Cette étape de remobilisation est essentielle pour permettre aux demandeurs d'emploi de longue durée de se projeter dans un parcours de formation.

LA RÉINSERTION PAR DES MISES EN SITUATION

Le plan privilégie l'accès à l'emploi grâce à des périodes d'immersion en entreprise.

— Afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou encore d'initier un parcours d'embauche, **les conseillers Pôle emploi peuvent proposer à tout demandeur d'emploi de bénéficier d'une immersion professionnelle dans une entreprise (PMSMP).** Cette immersion peut durer maximum un mois. Elle constitue souvent un atout majeur dans le recrutement ou le choix de formation d'un demandeur d'emploi.

— **Un Challenge national sera organisé par Pôle emploi pour identifier des initiatives locales à fort potentiel et mettre en place des partenariat avec les collectivités, les associations et les entreprises** : immersions en entreprise, mentorat, parcours de découverte, actions avec des employeurs engagés, partenariats territoriaux pour lever les freins sociaux à l'emploi…

UNE AIDE À L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation assure l'accès à l'emploi, donne le statut de salarié et permet une intégration plus immédiate dans l'entreprise, tout en garantissant systématiquement l'accès à une qualification professionnelle reconnue.

La signature du contrat de professionnalisation **pourra parfois être précédée d'actions préalables de remobilisation ou pré-qualification, en fonction des besoins de la personne et des postes à tenir.** Autant de facteurs stimulants pour un demandeur d'emploi éloigné de l'emploi depuis plusieurs mois, voire plusieurs années, et de nature à rassurer les employeurs.

— Le contrat de professionnalisation sera rendu attractif pour l'employeur grâce à **une aide dédiée la première année d'un montant de 8 000 €** qui diminue le reste à charge lorsqu'il embauche un demandeur d'emploi de longue durée.

— Cette aide sera versée à l'employeur durant la première année d'exécution du contrat.

GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat presse

sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr
01 49 55 32 21

Édition : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion • Mise en page : Dicom des ministères sociaux • Septembre 2021