

QOSD Arlette GROSSKOST
9 décembre 2010
Contrat intergénérationnel en faveur de l'emploi des jeunes

Monsieur le Président,

Madame le Ministre,

Vous me permettez en préambule, de rappeler un constat, à savoir :

Les moins de 25 ans sont les premières victimes du chômage et la crise actuelle n'offre pas aux jeunes des perspectives réjouissantes.

Malgré une évolution positive de la conjoncture, les jeunes diplômés peinent à commencer leur vie professionnelle.

Ils sont 600 000 à arriver sur le marché du travail en septembre 2010 et dans la majorité des cas, il s'agit de trouver le premier emploi, précieux sésame pour une insertion durable dans le monde du travail.

Dans le cadre de cette problématique, il nous a été donné de connaître une idée émise par le pôle de compétitivité « Pôle véhicule du Futur », qui a notre avis, mérite une attention toute particulière. Je tiens d'ailleurs à préciser que Monsieur ZUMKELLER, Député du Territoire de Belfort a déposé hier une proposition de loi qui reprend les termes de ma question. Néanmoins, il reste à éclaircir quelques points, notamment en matière de financement. Aussi, Madame le Ministre, je maintiens ma question ce matin à laquelle j'associe Mr ZUMKELLER.

Il s'agit d'un contrat dit d'un contrat « intergénérationnel » (Juniors/Seniors/Solidaires).

Le principe de ce contrat est simple, rapide et efficace : il faut profiter des derniers mois d'activité professionnelle des seniors pour former des jeunes et leur donner accès à un emploi.

Ce contrat concernerait le senior travaillant à temps plein, qui est à 24 mois maximum de son départ en retraite, et qui est volontaire pour que son activité passe à 50% pendant la période où il formera le junior. Alors qu'il travaillera à mi-temps, il sera rémunéré 85% de son salaire antérieur et s'engagera à former un jeune à raison d'un jour par semaine.

Le junior, quant à lui, est embauché en contrat de professionnalisation à temps partiel pour compenser les heures libérées par le senior. Il est rémunéré conformément au contrat de professionnalisation.

Ce dispositif présente plusieurs avantages :

- le junior reçoit une véritable formation métier et une première expérience de qualité
- le senior bénéficie d'un mi-temps avant la fin de sa carrière avec une rémunération suffisamment attractive
- l'entreprise ne connaît aucune rupture de poste et recrute un personnel qualifié, formé en interne, avec une transmission des savoirs qui s'effectue sans coûts supplémentaires

Avec ce dispositif, je souhaite répondre à ces pessimistes qui qualifient nos jeunes de « génération sacrifiée »: il est temps de mettre en place des solutions qui valorisent nos juniors et nos seniors. La solidarité constitue une réponse pour lutter contre la crise que nous traversons.

Aussi, Madame le Ministre, j'espère que vous serez attentive à cette proposition et que nous pourrons ensemble, établir un contrat intergénérationnel innovant, qui profitera aussi bien à nos travailleurs, juniors et seniors, qu'à nos entreprises.

Je vous remercie

« Seul le prononcé fait foi »

**Réponse de Nadine MORANO, Ministre chargée de
l'Apprentissage et de la Formation professionnelle**

9 décembre 2010

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les Députés,

Madame Arlette GROSSKOST,

La proposition du Pôle « véhicule du futur » de contrat intergénérationnel retient toute mon attention. Elle aurait des effets positifs pour les deux générations concernées : les seniors et les jeunes.

En effet, alléger les horaires de travail des seniors pour leur permettre de mener des actions de tutorat auprès de jeunes embauchés en contrats en alternance, favorise la transmission des Compétences et développe la solidarité entre les générations.

Vous le savez, depuis 2003, de nombreux outils ont été rendus plus incitatifs pour prolonger l'activité des seniors. Je pense au cumul emploi-retraite, à la hausse de la surcote, à la forte restriction, à la mise à la retraite d'office et à la suppression de la dispense de recherche d'emploi.

Le projet que vous évoquez, Madame la Députée, permet d'accompagner le relèvement progressif de l'âge effectif de départ à la retraite car il constitue une incitation au maintien dans l'emploi des seniors. Et sans ce type d'incitation, nous ne pourrions pas d'améliorer le taux d'emploi des seniors.

Beaucoup a déjà été fait par le Gouvernement pour inciter à la négociation collective sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) et provoquer une prise de conscience face au vieillissement au travail.

L'efficacité de cette stratégie sera renforcée si elle se conjugue à une stratégie offensive en faveur des jeunes. L'alternance, qui permet l'acquisition d'une qualification reconnue ou d'un diplôme, doit être privilégiée en raison du taux élevé d'insertion dans l'emploi qu'elle procure.

A travers le plan pour l'emploi des jeunes, le gouvernement s'est déjà fortement mobilisé pour l'alternance. Ces efforts ont été menés à des résultats encourageants puisque sur le troisième trimestre 2010, 66 000 entrées en contrat d'apprentissage ont été enregistrées contre 64 000 sur le même pour les contrats de professionnalisation, avec 34 000 entrées au troisième trimestre 2010, après 32 000 en 2009.

Les projets de contrat intergénérationnel feront l'objet d'expertises approfondies. Je suis déterminée à étudier toutes les mesures possibles pour améliorer les dispositifs existants afin d'encourager les entreprises à développer ce type de démarches particulièrement novatrices.

C'est pourquoi, s'agissant du Pôle « véhicule du futur », j'ai demandé à mon cabinet de vous recevoir rapidement afin d'étudier la faisabilité des contrats intergénérationnels.