



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**ANNEXE 7 : RECAPITULATIF DES MESURES ET OBJECTIFS CIBLES DU PLAN JEUNE
#1JEUNES1SOLUTION ET FICHES TECHNIQUES ASSOCIEES RELATIVES AUX AIDES
A L'EMBAUCHE, AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET
D'APPRENTISSAGE**



Seules les principales aides spécifiquement créés dans le cadre du plan *#1jeune1solution* font l'objet d'une présentation dans la présente annexe. La présentation des dispositifs déjà existant sont disponibles auprès de la DGEFP.

	Mesures	Période de mobilisation	Cible 2020	Cible 2021	Cible plan totale 2020-2021	Ministère porteur
FACILITER L'ENTREE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE	Aide exceptionnelle alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)	Contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021	378 449	13 973	392 422	MTEI
	<i>dont aide au contrat d'apprentissage</i>		278 449	5 973	284 422	MTEI
	<i>dont aide au contrat de professionnalisation</i>		100 000	8 000	108 000	MTEI
	Aide à l'embauche des jeunes (AEJ)	Contrats conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021	550 000	110 000	660 000	MTEI
	Volontariat Territorial en entreprises (VTE) sur des métiers "verts" centrés sur la transformation écologique	2020-2021	500	500	1 000	MTEI/ADEME
	Volontaires en service civique	2020-2021	165 000 <i>dont 20 000</i>	245 000 <i>dont 100 000</i>	410 000	MENJS
	Emplois dans le secteur associatif financés pour des jeunes par le FONJEP	2021-2022	5 250	6 250 <i>dont 1000</i>	11 500	MENJS
	Orientation vers des emplois dans le secteur du sport financés par l'Agence du Sport	2021_2022	5 000	7 000 <i>dont + 2000</i>	12 000	MENJS
	Aide exceptionnelle aux Emplois francs (public jeunes moins de 26 ans issus de QPV)	Contrats conclus entre le 1er octobre 2020 et le 31 janvier 2021			3 110	MTEI
				<i>dont + 300</i>		
ORIENTER ET FORMER DES JEUNES VERS LES SECTEURS ET LES METIERS D'AVENIR	Parcours en formations qualifiantes proposées aux jeunes non qualifiés et aux jeunes bacheliers en situation d'échec dans l'enseignement supérieur	2020-2021	215 000	315 000 <i>dont + 100 000</i>	530 000	MTEI
	Nouveaux parcours en formations certifiantes aux savoirs numériques pour les jeunes en situation d'illectronime	2020-2021	5 000	10 000	15 000	MTEI
	Augmentation du nombre de formations au métier des aides soignants	2020-2021		10 000	10 000	MTEI
	Augmentation du nombre de formations au métier d'infirmier	2020-2021		6 000	6 000	MTEI
	Parcours individualisés pour des jeunes décrocheurs de 16-18 ans dans le cadre de l'obligation de formation	A partir de novembre 2020-2021 ?	5 000	30 000	35 000	MTEI
	Places supplémentaires de poursuite des formations en études supérieures, en CAP, et BTS	2020-2021	26 500		26 500	MENJS/MESRI
	Nouvelles places dans les internats d'excellence	2021-2022		200	200	MENJS
	Cordées de la réussite	2020-2021	200 000 <i>dont 120 000</i>	200 000 <i>dont 120 000</i>	200 000/an	MENJS/MESRI
ACCOMPAGNER LES JEUNES EN CONSTRUISANT DES PARCOURS SUR MESURE	Création de parcours d'insertion en Contrats d'Initiative Emploi (CIE)	2020-2021	10 000	50 000	60 000	MTEI
	Parcours d'insertion en Parcours d'accompagnement et compétences (PEC) supplémentaires destinés aux jeunes	2020-2021	20 000	80 000	100 000	MTEI
	Parcours en Insertion par l'Activité Economique destinés aux jeunes	2021		35 000	35 000	MTEI
	Accompagnement à la création d'entreprises	2021		15 000	15 000	MTEI
	Aide financière à la création d'entreprise (Cap'jeunes) à destination des Neet	2021		2 500	2 500	MEFR
	Aide financière à la création d'entreprise spécifique pour les jeunes des DOM (PIJ création)	2021	550	550	1 100	MTEI
	Parcours d'accompagnement supplémentaires en PACEA accompagnés par les missions locales	2020-2021	340 000	420 000 <i>dont + 80 000</i>	760 000	MTEI
	Parcours d'accompagnement supplémentaires en Garantie jeunes assurés par les missions locales	2020-2021	100 000	150 000 <i>dont + 50 000</i>	250 000	MTEI
	Parcours d'accompagnement intensif assurés par Pôle emploi	2020-2021	135 000 <i>dont + 35 000</i>	240 000 <i>dont + 140 000</i>	375 000	MTEI
	Accompagnement des jeunes diplômés assurés par l'APEC (voir si désignation particulière)	2020-2021	32 000 <i>dont + 10 000</i>	52 000 <i>dont + 30 000</i>	84 000	MTEI
	Accompagnement sur mesure avec le programme "SESAME" vers les métiers métiers du Sport et de l'animation	2021-2022	1 000	2 500 <i>dont + 1500</i>	3 500	MENJS
					<i>dont + 1 500</i>	

Fiche de synthèse n°1: Aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis :

Source décret : décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Les conditions d'éligibilité relatives à la date de conclusion du contrat

Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, l'aide est versée pour les 12 premiers mois d'exécution (chaque mois commencé est dû).

Pour les contrats éligibles à l'aide unique, cette aide vient en substitution à l'aide unique pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat. Pour les années suivantes, l'entreprise percevra l'aide unique.

L'aide exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ([décret n° 2020-982 – du 5 août 2020](#)).

Les conditions d'éligibilité relatives à la certification visée

L'aide s'adresse aux contrats conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit jusqu'au niveau master).

Les entreprises éligibles

Ne sont pas concernés par l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, les employeurs du secteur public non industriel et commercial (non éligibles à l'aide unique aux employeurs d'apprentis).

Ainsi, sont éligibles, les entreprises du secteur privé ou public industriel et commercial. Plus précisément :

>> Les **entreprises de moins de 250 salariés**, sans condition.

>> Les **entreprises de 250 salariés et plus, sous réserve de respecter les conditions suivantes** :

- Pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage la condition est de ne pas être redevable de la CSA au 31 décembre 2021, c'est-à-dire :
 - atteindre **5%** de contrats favorisant l'insertion professionnelle au 31 décembre 2021 (contrat d'apprentissage et de professionnalisation, VIE, CIFRE) ;
- ou**
- avoir au moins 3% d'alternants (contrat d'apprentissage et de professionnalisation).dans leurs effectifs au 31 décembre 2021) et avoir connu une progression de 10% d'alternants par rapport à l'année précédente (2020).
- Les mêmes conditions sont proposées pour les entreprises :
 - de 250 salariés ou plus lors de l'engagement mais dont l'effectif au 31 décembre 2021 devient inférieur à 250 salariés (que ces entreprises soient ou non assujetties à la taxe d'apprentissage) ;
 - non assujetties à la taxe d'apprentissage au jour de l'engagement ;
 - pour les entreprises de travail temporaires qui apparaissent comme ayant un effectif de 250 salariés ou plus lors de l'engagement mais dont l'effectif de salariés permanent est inférieur à 250 salariés.

Le montant de l'aide

Le montant maximal de l'aide est de :

- 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans
- 8 000 euros pour un apprenti de 18 ans et plus.

Le montant de l'aide majoré pour les apprentis majeurs s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans.

Cette aide est versée au titre de la première année d'exécution du contrat (donc pour les 12 premiers mois d'exécution du contrat). Le versement de cette aide se fait mensuellement.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au cours de cette période, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

En cas de suspension du contrat conduisant à un non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Pour les jeunes en situation de handicap, cette aide est cumulable avec les aides à l'apprentissage de l'AGEFIPH.

Les modalités d'attribution et de versement de l'aide exceptionnelle apprentissage

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Pour les entreprises de moins de 250 salariés : l'employeur n'a aucune démarche particulière à faire pour bénéficier de l'aide, au-delà de la transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCO, en vue de son dépôt et de sa prise en charge financière.

La transmission du contrat à l'OPCO déclenche la décision d'attribution (notification adressée à l'employeur par l'ASP).

Pour les entreprises de 250 salariés et plus : le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions d'emploi d'alternants au 31 décembre 2021, citées ci-dessus. Concrètement, l'ASP adressera un formulaire d'engagement à l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la conclusion du contrat.

Contrôle du respect de l'engagement pour les employeurs de 250 salariés et plus

Courant 2022, l'ASP demandera aux entreprises identifiées comme ayant 250 salariés et plus lors de l'engagement, d'attester qu'elles ont respecté les conditions d'embauche d'alternants.

Des contrôles seront opérés, notamment en croisant les attestations avec la liste des entreprises redevables de la CSA au titre de 2021.

Fiche de synthèse n°2 : Aide exceptionnelle aux employeurs de contrats de professionnalisation

Source décret : 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

Les critères d'éligibilité et modalités d'obtention de l'aide aux contrats de professionnalisation sont identiques à ceux du contrat d'apprentissage à l'exception des points suivants :

- **Conditions liées au public éligible**

L'aide est réservée aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 avec des salariés de moins de 30 ans.

- **Conditions liées au cumul avec d'autres aides**

L'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation

- N'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ([décret n° 2020-982 – du 5 août 2020](#))
- Reste cumulable avec les autres aides aux contrats de professionnalisation
- Pour les jeunes en situation de handicap, cette aide est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH

- **Conditions d'éligibilité relatives à la certification visée**

L'aide s'adresse aux contrats conclus pour la préparation :

- ✓ d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles,
- ✓ d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

L'aide est également ouverte aux contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- **Modalités d'attribution et de versement**

Afin de s'assurer de la présence du jeune dans les effectifs de l'entreprise et du versement d'une rémunération pour le mois considéré, contrairement aux contrats d'apprentissage, les employeurs devront remonter mensuellement les bulletins de salaire de leurs salariés éligibles à l'aide.

Accueil des jeunes, en CFA, sans contrat jusqu'à 6 mois

Source décret : [Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

Afin de permettre aux jeunes d'avoir plus de temps pour trouver un employeur, et aux employeurs de disposer d'un temps de réflexion pour embaucher un apprenti, l'accueil en CFA, sans contrat, est porté de manière exceptionnelle à 6 mois (au lieu de 3 mois actuellement).

Ainsi dans l'attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage, et au plus pendant une période de six à compter du début du cycle de formation, le jeune pourra débuter sa formation au centre de formation d'apprentis (CFA) et avec son aide, trouver un employeur.

Ce dispositif permet également un soutien financier du CFA sans précédent.

Périodicité de la mesure

Ce dispositif s'applique aux cycles de formation débutés entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020 ; pour toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le dispositif est également ouvert aux personnes de 30 ans et plus qui peuvent rentrer en apprentissage de manière dérogatoire, notamment les personnes en situation de handicap.

Statut du bénéficiaire

La personne bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle jusqu'à la conclusion du contrat d'apprentissage et au plus tard pendant six mois, si aucun contrat n'est conclu.

Prise en charge financière de la mesure

L'opérateur de compétences chargé de la prise en charge financière de cette période, sans contrat, est désigné par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ; il s'agit de l'OPCO des Entreprises de la Proximité. Une convention précisant les conditions de suivi, de mise en œuvre et de contrôle de cette prise en charge financière sera conclue avec cet opérateur.

Ainsi, quel que soit l'issue de cette période, le CFA bénéficiera d'une indemnisation.

- **Lorsqu'un contrat est conclu dans les trois premiers mois du cycle de formation**, les modalités habituelles de financement du CFA s'appliquent, à savoir que l'OPCO de l'entreprise financera la formation du contrat d'apprentissage depuis le 1^{er} jour du cycle de formation (3^{ème} alinéa du VI de l'article R. 6332-25).
- **Lorsqu'un contrat est conclu entre le quatrième et sixième mois après le début du cycle de formation**, le CFA bénéficie :
 - *Pour les trois premiers mois du cycle de formation, de la part de l'OPCO EP* : d'une prise en charge financière à hauteur de 500 euros par mois ainsi, le cas échéant de frais annexes d'hébergement et de restauration. Cette prise en charge sera allouée par l'OPCO EP ;
 - *De la part de l'opérateur de compétences de l'employeur* :
 - *Après le dépôt du contrat d'apprentissage* et émission de la première facture par le CFA, d'une avance de 50% du niveau de prise en charge de la formation, défini à l'article D6332-78 et suivants du code du travail, débutant au 1^{er} jour du cycle de formation déduction faite du forfait dont a bénéficié le CFA pour les 3 premiers mois ;
 - *au 7^{ème} mois après le début du cycle de formation*, d'une avance de 25% dudit niveau de prise en charge, ainsi que les frais annexes relatifs aux six premiers mois, déduction faite de la prise en charge financière des frais annexes dont a bénéficié le CFA pour les 3 premiers mois et financés par l'OPCO EP.
- **Lorsqu'aucun contrat n'est débuté sur la période**, le CFA bénéficie de la part de l'OPCO EP, payé trimestriellement, du montant forfaitaire de 500€ mensuel ainsi que de la prise en charge des frais annexes d'hébergement et de restauration.

Fiche de synthèse n°3 : Aide à l'embauche jeunes

Base réglementaire : [décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans](#)

Les employeurs éligibles

Les entreprises privées, les associations et certaines entreprises publiques, sans limite de taille, peuvent bénéficier de l'aide. En revanche, l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs ne sont pas éligibles.

Les embauches éligibles

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit embaucher, entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 (et jusqu'au 28 février 2021 pour un jeune en situation de handicap), un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le SMIC horaire.

Les conditions à respecter

L'employeur est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1^{er} janvier 2020.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide. Ainsi, le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1^{er} août 2020 ou d'un CDD de moins de trois mois ne permet pas de bénéficier de l'aide. Toutefois, cette condition ne s'applique pas aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de contrats de professionnalisation, de CIE/CAE ou de stages, dans la mesure où ils ne font pas juridiquement partie des effectifs de l'employeur.

Le salarié est maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Le montant de l'aide

Le montant maximal de l'aide est de 4 000 euros pour un salarié à temps plein. Il est proratisé en cas de temps partiel.

L'aide est versée trimestriellement à terme échu pendant un an, à raison d'un montant maximal de 1 000 euros par trimestre. Le montant est proratisé selon la durée du contrat. Toutefois, en cas de rupture du contrat dans son premier trimestre d'exécution, aucune aide n'est due.

Renouvellement de contrat

Lorsqu'un contrat ayant ouvert droit à l'aide est renouvelé, l'employeur peut continuer à bénéficier de l'aide, sous réserve de l'éligibilité du nouveau contrat et dans la limite du montant maximal de 4 000 euros, même si le jeune a plus de 26 ans lors de la signature du nouveau contrat.

Modalités de la demande d'aide

La demande d'aide est à adresser à l'agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de télé-service ouverte à compter du 1^{er} octobre 2020. L'employeur dispose d'un délai de 4 mois à compter de l'embauche du salarié pour faire sa demande.

L'employeur devra fournir la copie du contrat de travail, la copie de la pièce d'identité de son représentant et la copie de la pièce d'identité du jeune.

A l'échéance de chaque trimestre, l'employeur devra saisir sur le télé-service de l'ASP un suivi d'activité attestant de la présence du salarié pour permettre le versement de l'aide. L'employeur dispose d'un délai de 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre pour saisir ces informations.

Cumul avec d'autres aides

Cette aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié concerné (PEC, CIE, aide au poste, aide à l'alternance, emploi franc etc.). Elle est en revanche cumulable avec les aides des collectivités territoriales, de Pôle emploi ou de l'Agefiph.

En cas de placement du salarié en activité partielle (ou activité partielle de longue durée), l'aide n'est pas due pour les périodes concernées.