

FRANCIA

APROBACIÓN DE LAS MEDIDAS ANUNCIADAS EN EL PLAN DE URGENCIA PARA EL EMPLEO DE LOS JÓVENES¹⁸

AYUDAS PARA LOS CONTRATOS QUE ALTERNAN TRABAJO Y FORMACIÓN

Tres decretos publicados en el Diario Oficial de 16 de junio establecen diferentes ayudas a los empresarios que ofrezcan a jóvenes contratos que alternen formación con trabajo en la empresa, mediante un contrato de profesionalización o de aprendizaje. Se cumplen así las medidas anunciadas por el Presidente de la República, el pasado 24 de abril, sobre el plan de urgencia de fomento del empleo de los jóvenes, uno de cuyos objetivos es emplear 320.000 aprendices y 170.000 jóvenes con contrato de profesionalización, entre el 1 de junio de 2009 y el 1 de junio de 2010.

Las tres ayudas creadas son:

- Ayuda por contratar a jóvenes menores de 26 años con contrato de profesionalización
- Ayuda para empresas de menos de 50 trabajadores que contraten aprendices y
- Ayuda para empresas de menos de 11 trabajadores que contraten aprendices

Disposiciones comunes a las tres ayudas

Pueden beneficiarse de estas ayudas los empresarios que contraten a jóvenes entre el 24 de abril de 2009 y el 30 de junio de 2010 (con contratos de aprendizaje o de profesionalización)

El empresario debe estar al corriente en sus obligaciones declarativas y de pago a los organismos recaudadores de las cotizaciones sociales, contribuciones y seguro de desempleo.

En los 6 meses que preceden a la contratación, la empresa no debe haber efectuado un despido económico en el puesto que ahora se contrata, ni haber rescindido un contrato laboral con el mismo asalariado o aprendiz con posterioridad al 24 de abril de 2009. Todas las ayudas son gestionadas por el servicio público del empleo "Pôle Emploi".

Ayuda a los empresarios que celebren contratos de profesionalización

Las normas reguladoras de esta ayuda se encuentran en el Decreto 2009-694 de 15 de junio.

¹⁸ Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2614 de 19 de junio de 2009

Pueden ser beneficiarios de esta ayuda los empresarios que cumplan los requisitos comunes anteriormente descritos, que contraten a jóvenes menores de 26 años con un contrato de profesionalización de más de un mes de duración, en el periodo comprendido entre el 24 de abril de 2009 y el 30 de junio de 2010. También da derecho a esta ayuda la transformación de un contrato de profesionalización de duración determinada en un contrato de profesionalización de duración indefinida.

El importe de la ayuda es de 1000 euros y se puede ser de 2000 euros si el joven contratado tiene un bajo nivel escolar. La mitad del importe se paga al término del segundo mes de ejecución del contrato de profesionalización y el resto al término del sexto mes.

La solicitud de la ayuda, acompañada de copia del contrato de profesionalización, debe presentarse en el servicio público del empleo, "Pôle emploi", en los tres meses siguientes a la contratación. La fecha tope de envío de solicitudes será 31 de agosto de 2010.

Ayuda a las empresas con menos de 50 trabajadores por contratar aprendices

Esta ayuda se encuentra regulada en el Decreto 2009-693 de 15 de junio.

Las empresas con menos de 50 trabajadores que contraten aprendices suplementarios entre el 24 de abril y el 30 de junio de 2010 tienen derecho a recibir la ayuda correspondiente siempre y cuando presenten la solicitud al "Pole Emploi" en los dos meses siguientes a la contratación.

Es condición indispensable que se aumente el número de contratos de aprendizaje (contratos suplementarios dice el texto) en relación con los contratos en vigor en la empresa. La empresa que pase de 0 a 1 aprendiz puede ser beneficiaria de la ayuda.

La solicitud debe ir acompañada de una copia del contrato de aprendizaje. La fecha tope de presentación de solicitudes es el 31 de agosto de 2010.

El importe de la ayuda es de 1800 euros por contratación y se abona en dos veces: 1/3 al cumplimiento de los tres primeros meses del contrato y el resto al término del sexto mes de ejecución del contrato de aprendizaje.

Ayuda a las empresas de menos de 11 trabajadores que contratan aprendices

El objetivo de esta ayuda, regulada por Decreto 2009-695 de 15 de junio, es compensar el importe de las cotizaciones sociales obligatorias relativas a contrataciones de aprendices, efectuadas entre el 24 de abril de 2009 y el 30 de junio de 2010.

Esta ayuda se concede por la conclusión de contratos de aprendizaje de duración superior a dos meses.

La solicitud, acompañada de copia del contrato, debe presentarse en el "Pôle Emploi" en los tres meses siguientes a la contratación. El importe mensual de la ayuda se calcula de la siguiente manera:

$$\text{SMI/hora} \times 151,67 \times (\% \text{SMI aplicable al aprendiz} - 0,11) \times 0,14$$

SMI/hora = salario mínimo interprofesional por hora, vigente el 1 de enero

%SMI = el % varía en función de la edad y de la progresión del aprendizaje. El %SMI (o salario de convenio si es superior), está comprendido entre el 25% para menores de 18 años durante el primer año del contrato de aprendizaje y el 78% para jóvenes de 21 años como mínimo en el tercer año de ejecución del contrato.

La ayuda no se concede en los meses en que la suspensión del contrato es igual o superior a 15 días.

Ayuda por contratar jóvenes que han realizado prácticas en la empresa.

Como las anteriores, esta ayuda forma parte del Plan gubernamental para el empleo de los jóvenes y los requisitos de concesión los establece el Decreto 2009-692 de 15 de junio.

Pueden ser beneficiarios de esta ayuda, que consiste en una prima de 3.000 €, los empresarios que contraten con un CDI (contrato de duración indefinida), a tiempo completo o parcial (igual o superior a media jornada) a jóvenes con menos de 26 años de edad, que hayan efectuado prácticas en la empresa que los contrata, una o varias veces, cuya duración acumulada sea de 8 semanas como mínimo.

Las prácticas que dan lugar a la prima a la contratación son las realizadas por jóvenes en el marco de estudios superiores, o las relativas a periodos de formación incluidas en programas de estudios profesionales para la obtención del bachiller profesional o diplomas de nivel inferior.

El periodo de comienzo de las prácticas debe estar comprendido entre el 1 de mayo de 2008 y el 24 de abril de 2009 y el contrato indefinido (CDI) que da derecho a la prima debe celebrarse entre el 24 de abril y el 30 de septiembre de 2009.

Se excluyen del beneficio de la prima:

- Los empleos en régimen de contratos subvencionados.
- Los empresarios que han efectuado un despido por motivos económicos en el puesto que ahora se contrata.
- Los empresarios que no están al día en el abono de las cotizaciones o contribuciones sociales.

La solicitud de la ayuda debe presentarla el empresario, en los cuatro meses siguientes a la firma del CDI, en la Agencia de Servicios y Pagos (ASP).

Se abona en dos veces: la mitad en el mes siguiente a la recepción del expediente completo de solicitud y el resto transcurridos seis meses desde la firma del contrato.

AYUDAS DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, “PÔLE EMPLOI” A LOS PARADOS ¹⁹

Desde el 1º de enero de 2009, el servicio público del empleo, “Pôle Emploi”, financia y concede ayudas para fomentar el retorno rápido y duradero al empleo, facilitando la inserción, la reclasificación, la promoción profesional y la movilidad geográfica y profesional de los demandantes de empleo, ayudas que se añaden a la prestación por desempleo.

Ayudas para la búsqueda de empleo.

“Pôle Emploi” podrá atribuir a ciertos demandantes de empleo ayudas para cubrir, total o parcialmente, gastos considerados necesarios para la búsqueda de un empleo. Las ayudas pueden ser:

- Bonos de desplazamiento, para financiar todo o parte de los gastos;
- Bonos de transporte, para financiar totalmente billetes de tren o de avión;
- Bonos de reserva, con derecho a tarifa reducida de tren o avión.

Para la aplicación de estas ayudas, el Director General de “Pôle Emploi” podrá negociar y firmar convenios con las compañías aéreas, de transportes ferroviarios o cualquier otra modalidad de transporte.

Beneficiarios:

- Pueden ser beneficiarios de los bonos de desplazamiento y de transporte ciertos demandantes de empleo (los inscritos en las categorías 1,2 4 y 5) perceptores de rentas mínimas sociales (Renta Mínima de Inserción -RMI-; Ayuda para familia Monoparental -API-; Renta de Solidaridad Activa -RSA-; Subsidio Específico de Solidaridad -ASS-; Subsidio de Adultos Discapacitados -AAH-; Subsidio Temporal de Espera -ATA-), o que no perciben la prestación contributiva por desempleo o que cobran la prestación mínima.
- En cambio los bonos de reserva se pueden conceder al conjunto de los demandantes de empleo inscritos en “Pôle Emploi”.

Requisitos de atribución:

¹⁹ “Actualités Sociales Hebdomadaires” n° 2614 de 19 de junio de 2009.

- Los bonos de desplazamiento, de transporte y de reserva se concederán cuando el demandante de empleo deba asistir a una entrevista de contratación, participar en un concurso o procedimiento de selección público, o a una reunión intensiva de información o formación organizada por "Pôle Emploi", que tengan lugar a más de 60 kilómetros -ida y vuelta- de su lugar de residencia.

Tramitación:

- Las ayudas para la búsqueda de empleo podrá concederlas el director de unidad de "Pôle Emploi", a propuesta del referente del desempleado.
- Para justificar su demanda, el demandante de empleo deberá presentar la prueba de haber sido convocado a la entrevista para una posible contratación, una reunión intensiva o un concurso público. En caso de anulación del desplazamiento, el interesado deberá devolver el bono de desplazamiento o de transporte no utilizado a "Pôle Emploi".

Importe y régimen social y fiscal de las ayudas:

- Bonos de desplazamiento y de transporte: los demandantes de empleo podrán beneficiarse de bonos de desplazamiento y/o de transporte hasta un máximo anual de 200 euros. En caso de derecho a otras ayudas, las concedidas por "Pôle Emploi" para la búsqueda de empleo solo cubrirán la parte de gastos no abonados por otros organismos hasta completar dicho tope máximo. El importe de los bonos de desplazamiento es el resultado de multiplicar el número de kilómetros por 0,20. El importe del bono de transporte se negocia en el marco de los convenios realizados por "Pôle Emploi" con las compañías de transporte y sólo se podrá conceder dentro del límite de las plazas disponibles.
- Bonos de reserva: En los convenios firmados por "Pôle Emploi" con las diferentes compañías, se acuerda el establecimiento de bonos con tarifas reducidas. El importe del bono lo abona el demandante de empleo, que paga también los gastos de reserva y otras tasas. Sólo se podrá conceder dentro del límite de plazas disponibles.
Las ayudas para el retorno al empleo no están sometidas ni a cotizaciones ni a contribuciones, sociales ni al IRPF.

Pago de los bonos:

- Reglas específicas de los bonos de desplazamientos: si la suma es inferior a 150 euros, los bonos de desplazamiento se abonarán en metálico, por adelantado, directamente en las oficinas del Tesoro Público. Deberán presentarse en dichas oficinas en un plazo máximo de

7 días después de la fecha de la firma por el director de unidad. Si la suma fuera igual o superior a 150 euros, el abono lo efectuará directamente "Pôle Emploi", después de haber recibido los justificantes requeridos.

- Reglas aplicables a los tres tipos de bonos: sea cual sea el bono entregado (desplazamiento, transporte o reserva) y la suma del bono de desplazamiento, el demandante de empleo deberá enviar a "Pôle Emploi", en un plazo máximo de 15 días - después de la entrevista de contratación, oposición o concurso público o último día de la reunión intensiva- los documentos que justifiquen la realización de los mismos.

Ayudas al retorno al empleo.

"Pôle emploi" podrá igualmente conceder ayudas al retorno al empleo, destinadas a ayudar financieramente a los demandantes de empleo que acepten un trabajo alejado del lugar de su residencia habitual, compensando los gastos ocasionados por esta lejanía. Estas ayudas consisten en el abono total o parcial de los gastos efectuados por el interesado con motivo de su vuelta al empleo.

Los gastos objeto de la ayuda son los gastos de desplazamiento cotidianos, semanales o mensuales, los gastos de doble residencia y los gastos de mudanza.

Por otra parte, en cada región, el Director regional de "Pôle Emploi" podrá completar la oferta nacional de ayudas a la movilidad de los demandantes de empleo, mediante el acceso a servicios específicos complementarios tales como el alquiler de vehículos o la preparación del permiso de conducir.

Beneficiarios:

- Pueden ser beneficiarios de esta ayuda los demandantes de empleo que hubiesen aceptado un compromiso de movilidad en su PPAE (Proyecto Personalizado de Acceso al Empleo establecido por el desempleado y el referente de "Pôle Emploi").

Objeto de las ayudas:

- Gastos relativos a los desplazamientos: estas ayudas cubren durante los tres primeros meses del retorno al empleo todo o parte de los gastos relativos a los desplazamientos cotidianos, efectuados con un vehículo personal o en transporte colectivo.
- Gastos de doble residencia: esta ayuda cubre en particular los alquileres, gastos de instalación, relativos a la nueva residencia, indispensables e inmediatamente necesarios.

- Gastos de mudanza: se conceden a los demandantes de empleo inscritos, que deban cambiar de residencia por la nueva actividad profesional y cubren los gastos de mudanza, reinstalación, y otros originados por el cambio de residencia.

Requisitos:

- La concesión de la ayuda queda supeditada a que el retorno al empleo se haga con un contrato de duración indefinida (CDI) o duración determinada (CDD) de 6 meses como mínimo y el empleo esté situado a más de 60 kilómetros o necesite un trayecto de ida y vuelta de 2 horas como mínimo. Durante el año siguiente al inicio del empleo, el beneficiario solo podrá obtener una vez la misma ayuda. En caso de que se produjera un cambio de empleo antes del cumplimiento de 1 año desde el inicio, el interesado solo percibirá un importe equivalente al resto que quedara disponible hasta alcanzar el tope máximo de 2.500 euros.

Tramitación:

La demanda de ayuda para el retorno al empleo –cuya modalidad nacional la determina “Pôle Emploi”- deberá presentarse en la oficina de “Pôle Emploi” correspondiente al domicilio del desempleado, en los siguientes plazos:

- Respecto a los desplazamientos cotidianos, semanales o mensuales, así como respecto a la ayuda de doble residencia, hasta un mes después de la aceptación del empleo,
- En lo que se refiere a los gastos por mudanza, hasta un mes después del fin del período de prueba.

El interesado deberá presentar justificantes de la contratación (copia del contrato de trabajo u otro documento del empresario en el que figure el lugar de la contratación)

Importe y régimen de las ayudas:

- El importe máximo anual de las ayudas para el retorno al empleo es de 2.500 euros. El cómputo de un año (12 meses) comenzará en el momento de la toma efectiva del empleo. La ayuda para los desplazamientos se concederá durante 3 meses como máximo, con el límite de 1.000 kilómetros y sobre la base de un tanto alzado kilométrico de 0,20€/km o del coste de los billetes de transporte colectivo. La ayuda a la doble residencia se atribuye con el límite de un tope máximo de 1.200 euros. Por último, la ayuda por mudanza se concederá con un tope máximo de 1.500 euros.
- El régimen social y fiscal de las ayudas para la vuelta al empleo no están sometidas ni a cotizaciones ni a contribuciones sociales, ni al IRPF.

Pago de las ayudas:

- Las ayudas las paga la unidad de "Pôle Emploi" después de haber recibido los justificantes requeridos, que deben enviarse en un plazo máximo de seis meses.

Ayudas para guarda de niños en familias monoparentales

Se trata de una ayuda a familias monoparentales con hijos menores de 10 años para compensar los gastos originados por la guarda de niños cuando los padres encuentran un empleo o asisten a cursos de formación profesional.

Beneficiarios

Para ser beneficiarios de la ayuda los solicitantes de empleo deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ser beneficiarios de una renta mínima social (Renta Mínima de Inserción -RMI-; Ayuda para familia Monoparental -API-; Renta de Solidaridad Activa -RSA-; Subsidio Específico de Solidaridad -ASS-; Subsidio de Adultos Discapacitados -AAH-; Subsidio Temporal de Espera -ATA-), no percibir la prestación contributiva por desempleo, o sólo tener derecho a la prestación mínima.
- Tener a su cargo uno o varios hijos menores de 10 años,

La concesión de la ayuda requiere: 1) un empleo con contrato de duración indefinida o con contrato de duración determinada de dos meses como mínimo (incluso a tiempo parcial), 2) o la asistencia a cursos de formación profesional en el marco del PPAE (proyecto personalizado de vuelta al empleo elaborado entre el desempleado y su referente de "Pôle Emploi")

Tramitación

El solicitante de la ayuda debe presentar su demanda en el modelo oficial de solicitud, junto con los justificantes de su situación, en "Pôle Emploi" en el plazo de un mes contado desde el inicio del empleo o la formación.

La ayuda solo puede concederse una vez en los 12 meses siguientes a la vuelta al empleo o inicio de la formación. Pasado este plazo el interesado puede solicitarla de nuevo siempre y cuando reúna las condiciones requeridas.

Importe y régimen de la ayuda

El importe de la ayuda en el supuesto de ocupar un empleo o inicio de una formación, cuyas duraciones estén comprendidas entre 15 y 35 horas semanales es de 400 euros/mes con un hijo a cargo incrementado con 60 euros/mes por hijo después del primero, con el tope máximo de ayuda de 520 euros/mes.

El importe de la ayuda en el supuesto de encontrar empleo o inicio de una formación cuyas duraciones sean inferiores a 15 horas/semana o 64 horas/mes es de 170 euros/mes con un hijo a cargo; 195 euros/mes por dos hijos y 220 euros/mes por tres o más hijos.

El importe de la ayuda no entra en la base de cotización a la seguridad social ni a los impuestos sociales CSG y CRDS (contribución social generalizada y contribución al reembolso de la deuda social)

Ayudas para la formación²⁰

Formación previa a la contratación.

El objetivo de esta ayuda es ayudar al empresario a cubrir las necesidades de personal cualificado y aumentar las posibilidades de empleo de los desempleados poco o nada cualificados.

- Beneficiarios
 - Empresarios. Pueden beneficiarse de esta ayuda los empresarios que al término de la formación ofrecen al desempleado un contrato de duración indefinida, un contrato de duración determinada de 6 meses como mínimo o un contrato de profesionalización.
 - No se concederá esta ayuda a los servicios del Estado o establecimientos públicos administrativos que de él dependan. Quedan excluidos igualmente los Entes públicos territoriales o los establecimientos públicos que de ellos dependan.

- Desempleados.

Entran en el ámbito de aplicación de esta medida los desempleados inscritos en el servicio público de empleo (Pôle Emploi) a los que el referente de dicho servicio público propone un empleo que requiere una adaptación. La formación para la adecuación al puesto la puede dispensar la empresa directamente o un organismo de formación externo.

- Requisitos

²⁰ Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2615 de 26 de junio de 2009

Para la concesión de la ayuda se requiere la firma de un convenio entre el servicio público de empleo y el empresario que ofrece el puesto. El convenio debe precisar los objetivos de la formación, su duración y la contratación al término de la misma.

La formación previa a la contratación puede comenzar cuando el convenio firmado por el empresario haya recibido el visado del servicio público de empleo.

- Objetivo y contenido de la formación

Definidos los objetivos, con la ayuda del servicio público del empleo o la empresa de formación externa, se concibe un plan de formación “personalizado y preciso” que describa, entre otros puntos, las aptitudes que el desempleado debe adquirir para la ocupación del puesto, el contenido de la formación y las modalidades de realización.

La formación puede realizarse en el extranjero pero la empresa que contrate al desempleado debe tener su sede en territorio nacional

Se debe nombrar un tutor entre el personal de la empresa que será el referente del desempleado durante su formación.

- Duración de la formación

La duración de la formación que da derecho a la ayuda no puede superar los 122 Días o 450 horas.

- Obligaciones de las partes

El trabajador en formación debe informar mensualmente sobre su situación al servicio público de empleo. Por su parte, el empresario debe presentar en “Pole Emploi”.

- Una oferta de trabajo
- Al término de la formación: el balance de la formación firmado por el trabajador con indicación del tipo de contrato que se le ofrece y copia del mismo
- Factura de los gastos realizados en la formación

- Importe de la ayuda

Cuando la formación la realiza el empresario que contrata al trabajador el importe es igual al número de horas de formación multiplicado por el precio hora (5 euros). El tope máximo de horas de

formación abonadas es 450. La ayuda a la formación máxima al empresario que dispensa la formación es pues de 2.250 euros (450 horas x 5 euros/hora).

Cuando la formación corre a cargo de un organismo externo el importe máximo de la ayuda es de 3.600 euros.

- Remuneración del beneficiario

El trabajador en formación es remunerado en función de sus derechos en vigor:

Con la prestación de “retorno al empleo-formación” (AREF)

En caso de no tener derecho a tal prestación recibiría la denominada “Remuneración Formación Pôle Emploi”, cuyo importe varía en función de la situación del desempleado al inicio de la formación: 652,02 euros/mes para los trabajadores que han trabajado 6 meses en un periodo de 12 meses, desempleado con familia monoparental, madre de familia que ha tenido tres hijos como mínimo, mujeres divorciadas, separadas o viudas desde hace menos de tres años.

Para los desempleados no comprendidos en las categorías anteriores los importes son: 130,34 euros/mes para desempleados menores de 18 años; 310,39 euros/mes para desempleados de 18 a 20 años; 339,35 para desempleados con edad comprendida entre 21 y 25 años y 401,09 para desempleados de mas de 26 años.

- Características del contrato al término de la formación

El contrato ofrecido al trabajador al término de la formación debe ser un CDI (duración indefinida) o CDD (duración determinada) de seis meses como mínimo. Si el contrato es a tiempo parcial, el número de horas de trabajo semanal debe ser, como mínimo, de 20 horas.

Formación homologada por el servicio público de empleo “pôle emploi”

El objetivo de esta formación es aumentar la preparación de los solicitantes de empleo inscritos en “Pôle Emploi”, en particular los menos cualificados, para responder a las necesidades de contratación de las empresas.

- Beneficiarios

Pueden ser beneficiarios de esta formación, propuesta por el referente de “Pôle Emploi”, los solicitantes de empleo que necesitan un refuerzo de sus capacidades profesionales para cubrir puestos en determinados sectores o territorios.

- Características de la formación

El curso de formación puede ser individual o colectivo, dependiendo una u otra opción de las formaciones existentes o las necesidades inminentes del mercado en personal cualificado. No obstante la formación individual prevalece cuando hay que preparar al desempleado para un puesto de trabajo que el mismo ha encontrado y que requiere una formación.

Si la formación requiere la realización de prácticas en la empresa, la duración de estas no puede ser superior al 30% de la duración total de la formación. No obstante "Pôle Emploi" puede conceder derogaciones cuando:

- el diploma preparado requiere un periodo de formación en la empresa superior al 30% y que la duración de las prácticas aparece justificada en relación con el empleo.
- Cuando se trata de formación para cubrir necesidades de contratación en empleos concretos en una(s) cuenca(s) de empleo.

- Firma de un convenio de formación

Es necesaria la firma de un convenio, antes del inicio de la formación, entre el director regional de "Pôle Emploi" y el organismo de formación seleccionado. En el convenio deben establecerse las condiciones de participación financiera de "Pôle Emploi", las modalidades de abono y de realización de las prácticas.

- Remuneración del beneficiario de la formación.

Como en el apartado precedente, el desempleado percibirá la prestación contributiva por desempleo o la remuneración de formación de "Pôle Emploi"

- Importe de la formación y régimen de la ayuda

El importe de la ayuda total o parcial a la formación, otorgada al organismo que la dispensa, figura en el convenio firmado entre esta y "Pôle Emploi". La ayuda media concedida es de 3.000 euros por una duración media de 600 horas.

Los desempleados están exentos del abono de gastos de formación por cualquier concepto.

Ayuda a los gastos que origina la formación

"Pôle Emploi" puede conceder una ayuda para los gastos de transporte, manutención y alojamiento relacionados con la formación.

- Beneficiarios de la ayuda

Pueden concederse estas ayudas a los desempleados beneficiarios de los cursos de formación anteriormente expuestos: formación previa a la contratación o formación homologada por "Pôle Emploi".

- Importe de la ayuda

Para recibir la ayuda se requiere que la formación tenga lugar en una localidad distinta del lugar de residencia habitual del desempleado. El importe máximo de la ayuda por los tres conceptos (transporte, manutención y alojamiento) es de 665 euros/mes o 2.500 euros por toda la duración de la formación.

- Gastos de transporte: para tener derecho a esta ayuda es necesario que los cursos de formación tengan lugar a más de 30Km (60Km ida y vuelta) de la localidad de residencia del desempleado. El importe de la ayuda es igual al número de kms (ida y vuelta) multiplicado por 0,20 y por el número de días de presencia donde tiene lugar la formación.
- Gastos de manutención: La ayuda por este concepto es de 6 euros por día
- Gastos de alojamiento: para tener derecho a esta ayuda es necesario que los cursos de formación tengan lugar a más de 30Km (60Km ida y vuelta) de la localidad de residencia del desempleado. Se abonan los gastos efectuados con el tope de 30 euros por noche.

Ayuda para la convalidación por un diploma oficial de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE)

El dispositivo de convalidación VAE (validation des acquis de l'expérience) permite la convalidación completa o parcial de las competencias y conocimientos del candidato, valoradas por un jurado compuesto de personal docente y de profesionales, por un diploma profesional oficial

El desempleado que desee iniciar el procedimiento VAE con vistas a la obtención de un diploma que le permita acceder a un empleo concreto puede recibir una ayuda del "Pôle Emploi"

- Beneficiarios.

Se puede conceder la ayuda a los solicitantes de empleo inscritos que justifican, como mínimo, tres años de experiencia profesional.

- Requisitos de atribución

Para obtener la ayuda es necesario que el referente de "Pôle Emploi" formule la propuesta al director de la agencia de dicho servicio tras haber examinado la coherencia de la solicitud del solicitante con su proyecto profesional y con las ofertas de empleo que requieren la titulación objeto de demanda de la ayuda en concepto de VAE.

- Importe de la ayuda

En cada región, cada director regional determina los baremos de la ayuda. Estos varían en función del diploma que se solicita.

El coste medio abonado por "Pôle Emploi" para cada beneficiario en concepto de VAE es de 640 euros.

CONSEJO DE ORIENTACIÓN DEL EMPLEO: PROPUESTAS A FAVOR DEL EMPLEO²¹

El Consejo de Orientación del Empleo (COE) ha formulado una serie de propuestas destinadas a favorecer el empleo en este periodo de crisis, aunque es plenamente consciente de que la reactivación económica y la reducción del paro dependerán de factores y políticas más amplias, que sobrepasan el ámbito estricto de la política del empleo.

Principios y métodos de acción

En el contexto de crisis actual y habida cuenta de las dificultades específicas que experimenta la economía, las medidas que se adopten deberían cumplir objetivos tanto a corto como a largo plazo. Según el COE:

- Hay que mantener y reforzar el poder adquisitivo de los franceses para evitar que el debilitamiento de la demanda se sume a la crisis y, de forma simultánea, proseguir el esfuerzo de inversión pública. También hay que adecuar el mercado laboral con el fin de evitar la pérdida de cualificaciones y comprometer la reactivación por falta de personal cualificado. Las medidas que se adopten en este ámbito deben tener carácter transitorio y temporal.
- Al objeto de no debilitar más aún el potencial de crecimiento a largo plazo, Francia tiene que recuperar el retraso acumulado que nada tiene que ver con la crisis, Para ello deberá reforzar su política industrial y de investigación, y centrarse en el desarrollo sostenible. Las políticas deben orientarse hacia un aumento de la productividad procurando que una parte de las ganancias por este concepto se distribuya a los trabajadores y otra a potenciar la competitividad exterior de Francia, con objeto de ganar partes de mercado que se perdieron a final de los años 90.

²¹ Documento del COE de 19 de mayo 2009

En este sentido, se han tomado ya muchas iniciativas pertinentes y útiles, que emanan del Estado o de los agentes sociales, en particular, la creación del Fondo de Inversión Social (FISO). Se trata pues de aplicarlo. Eso implica reflexionar sobre los métodos de decisión y de acción. La situación de crisis y sus consecuencias sobre el empleo exigen, por parte de todos los agentes públicos, ir más allá de los métodos y ritmos habituales de decisión y de acción.

- Debe establecerse una gestión de la crisis que coordine responsabilidades y competencias dentro del Estado, entre el Estado y las colectividades territoriales y entre el Estado y los agentes sociales;
- Hay que estudiar el impacto sobre el empleo a corto y a medio plazo de todos los proyectos públicos.
- La movilización para el empleo implica la de todas las administraciones, aunque su ámbito de competencias no sea directamente el del empleo;
- Hay que acelerar considerablemente el ritmo de las decisiones y de su aplicación ya que estamos en tiempo de crisis y al Estado se le exige gran reactividad;
- Se deben admitir derogaciones a los criterios habituales, e incluso fomentarlas, y no se ha de dudar en tomar medidas provisionales en un marco concertado.

Invertir energicamente en la cualificación de los trabajadores

El dispositivo de formación profesional, en este periodo de crisis, debe movilizar para mantener o mejorar la cualificación de los trabajadores. Hay que aumentar la calidad de la formación y hacerlo urgentemente: Hay que evitar las prácticas que no conducen a nada, las formaciones mediocres que no conducen a la consecución de un empleo. Para ello convendría:

- Establecer una coordinación que permita una "gestión de crisis" de la formación profesional, cuya administración, actualmente, está demasiado fragmentada como para garantizar una gestión eficaz, cuyo objetivo primordial consista en financiar prioritariamente la formación en técnicas y sectores con futuro, de las personas que tienen realmente necesidad.
- Hay que lograr una articulación eficaz entre las actuaciones y dispositivos del Estado, la región, los servicios del empleo, la AFPA (Asociación nacional para la Formación de los Adultos) y los agentes sociales. Sería conveniente proceder a una actualización permanente y exhaustiva, de la oferta de formación disponible que sea eficaz, que garantiza una buena cualificación, así como del número de desempleados y de trabajadores en paro parcial que se benefician. Esta metodología sería de aplicación, igualmente, en el ámbito descentralizado.

- Analizar las necesidades de trabajo cualificado de las ofertas de empleo, y adecuar a ellas la oferta de formación, organizando formaciones que respondan a las necesidades de las empresas cuando las formaciones habituales no sean suficientes.
- Cuando se apruebe la Ley relativa a la formación profesional, aplicar eficazmente todas sus disposiciones y, principalmente, la preparación operativa al empleo, movilizándolo a los organismos de formación.
- Aprovechar los periodos de inactividad o desempleo parcial para cursar una formación. Es necesario orientar una parte de la oferta de formación hacia los trabajadores en paro parcial o en actividad reducida. El objetivo consiste en “formar a los formadores” y en establecer módulos de formación específicos, adaptados a los periodos de paro parcial o de actividad reducida, permitiendo que los trabajadores adquieran, mantengan o mejoren su cualificación profesional;
- Preparar la salida de la crisis estudiando y previendo las cualificaciones y experiencia que serán necesarias en los sectores con futuro, en las nuevas tecnologías y en el desarrollo sostenible. Convendría, en particular, desarrollar la ingeniería y utilizar mejor los estudios de los observatorios de las distintas ramas profesionales, facilitando la utilización compartida de los datos, extendiendo a los sectores el análisis de las necesidades de competencias y reforzando la prospección en el ámbito del programa “Prospección de Oficios y Cualificaciones”. Los polos de competitividad deberán asociarse al planteamiento, de tal modo que garanticen la adecuación entre sus necesidades y las acciones y formaciones desarrolladas por las distintas ramas profesionales;
- Hacer hincapié en la formación de los dirigentes y futuros dirigentes de Pymes (ya sean creadores o que se hagan cargo de una empresa).

Conservar el empleo

Para favorecer el mantenimiento de los empleos, que de manera inmediata están amenazados por la crisis, se deberían adoptar soluciones provisionales mediante acuerdos que permitan a los trabajadores conservar su empleo en este contexto, formarse e incluso trabajar, por una duración determinada para otras empresas o colectividades públicas. Todo ello tratando de dar mayor eficacia a los dispositivos ya existentes, como la movilidad entre las empresas.

- Dar a conocer sin demora el dispositivo de actividad parcial de larga duración;
- En el año 2009, el número anual de horas con derecho a indemnización por desempleo parcial, por empleado, es de 800 horas en todas las ramas profesionales y de 1.000 horas en las industrias del textil, la confección, los artículos de piel y la industria del automóvil y sus subcontratistas. Estas

cuotas podrían ampliarse temporalmente exigiendo contrapartidas exigentes en materia de formación y conservación en el empleo;

- Flexibilizar, con carácter provisional y caso por caso, las reglas de cobertura del paro parcial.
- En la aplicación del paro parcial, tratar de evitar el "todo o nada " ya que algunas de las actividades de la empresa o de las categorías de personal deben poder mantenerse en rendimiento pleno cuando otros experimentan dificultades temporales;
- Se deberían adaptar a la crisis los procedimientos de la administración judicial de las empresas en suspensión de pagos y liquidación judicial. Hay que examinar de forma minuciosa y reformar el procedimiento, actualmente casi automático, del pase de la situación de suspensión de pagos o cese de actividad a la situación de liquidación judicial de la sociedad.
- Solicitar de los agentes sociales que inicien rápidamente el estudio de las distintas formas de tiempo de trabajo compartido, principalmente en las agrupaciones de empresarios, con objeto de resolver los problemas de empleo en un contexto de crisis;
- Generalizar fondos regionales de intervención a semejanza del Fondo Estratégico de Inversión: se trataría de crear fondos regionales "defensivos", gestionados y financiados por el Estado y las autoridades locales, para ayudar a las PYME con dificultades temporales pero que disponen de un potencial innovador importante o que pertenecen a sectores industriales en vías de mutación, o auxiliar a empresas cuya liquidación se traduciría por la desaparición definitiva de un saber hacer industrial;

Centrarse en el desarrollo de la pericia, la cualificación y el empleo de los jóvenes

Además de todas las medidas provisionales y las decisiones que ya se aplican:

- Imponer mediante acuerdo a las empresas que participan en la realización de los 1.000 proyectos de Plan de reactivación de la economía, la contratación o la presencia en la empresa de jóvenes en número suficiente (prácticas, alternancia, contrato de trabajo subvencionado o no);
- Permitir que las empresas puedan imputar los gastos de tutoría de jóvenes demandantes de empleo en prácticas, a las cotizaciones obligatorias relativas a la formación. El objetivo es mantener a los jóvenes con riesgo de exclusión en contacto con el mercado de trabajo y permitir su contratación tras la reactivación económica.
- Proceder a la reforma de la orientación escolar y profesional de los jóvenes;

- Profesionalizar todos los títulos y diplomas convirtiendo la alternancia en obligatoria;

El objetivo que se persigue es doble:

- Que los jóvenes y sus familias constaten una “revalorización” del aprendizaje.
- Acercar los jóvenes a la empresa, las administraciones, los organismos de peritaje o de investigación, y preparar mejor su entrada en el mercado laboral.

Apoyar la Pymes, principales creadoras de empleo

- Tomar las disposiciones legislativas y reglamentarias necesarias para consolidar la misión, las prerrogativas y los medios del Mediador del Crédito;
- Facilitar y simplificar el acceso de las Pymes a los mercados públicos, ampliando la posibilidad para las agrupaciones de Pymes de proponer ofertas, armonizando los plazos aplicables a los distintos métodos de concurso, perpetuando el pago obligatorio de anticipos en todos los mercados con importancia significativa, reduciendo los plazos de pago del Estado;
- Apoyar más eficazmente el proceso de innovación, consolidando el lugar de las Pymes en los polos de competitividad;

Aplicar la responsabilidad social de las empresas, favorecer la revitalización²² de los territorios y la creación de empleo

El periodo de crisis impone salvar los puestos de trabajo amenazados reconociendo la responsabilidad social de las empresas, tanto en materia de reclasificación como en materia de revitalización; también requiere negociaciones de buena fe en las empresas, entre los agentes sociales, una información sincera a los representantes del personal y reforzar los dispositivos previstos en materia de revitalización y sus modalidades de financiación.

Para ello convendría:

Suspender la aplicación de ciertos dispositivos vinculantes del Derecho comunitario relativos a las ayudas destinadas a las empresas en crisis, para promover una movilización más rápida y eficaz de los poderes públicos y las comunidades locales en materia de revitalización;

- Reclamar la plena movilización de los fondos europeos a fin de promover la creación de empleo y la revitalización territorial;

²² Las empresas que proceden a despidos colectivos que por su amplitud afectan el equilibrio de la cuenca o cuencas de empleo donde están ubicadas, están obligadas a contribuir en la creación de actividad y empleos y atenuar los efectos de los despidos sobre las otras empresas de la cuenca o cuencas de empleo

- Las empresas de 1.000 o más trabajadores que proceden a despidos económicos están obligadas a proponer a los trabajadores despedidos un permiso de reclasificación profesional. Fortalecer reclasificación y la revitalización en caso de cierre de una planta o un establecimiento. El permiso de reclasificación, de entre 4 y 9 meses en la actualidad, podría ser prolongado, temporalmente, a 12 meses.
- Hacer efectiva la aplicación por los prefectos del artículo L. 1233/87, que se refiere a la contribución a la creación de actividades y empleos de empresas de 50 o más trabajadores que no están obligadas a conceder un permiso de reclasificación profesional. Contribución establecida mediante acuerdo entre la empresa y la autoridad administrativa.
- Estudiar la introducción de un requisito adicional para la revitalización de las empresas con más de 1.000 trabajadores, que lleven a cabo despidos en varias plantas o cuencas de empleo;
- Hacer mejor uso de los fondos recaudados por el Estado en el contexto de la aplicación de la obligación de revitalizar empresas, abonándolos al Fondo de Inversión Social y no al Tesoro Público;
- En aras de la eficiencia, distribuir los fondos procedentes de la obligación de revitalizar las empresas ubicadas en cuencas de empleo;
- Sensibilizar a los grandes grupos industriales sobre la necesidad de aplicar dispositivos de solidaridad con respecto a las empresas subcontratadas y de sus trabajadores;
- Proponer a las regiones asociarse a los convenios Estado-empresas relativos a la revitalización territorial. Es lógico que la región se asocie a las acciones de desarrollo económico local y que contribuya financieramente puesto que, territorialmente, es competente en materia de formación profesional y desarrollo económico;
- Realizar todo tipo de esfuerzos que tengan por objeto promover el traslado de empresas;
- Permitir la celebración de acuerdos de revitalización con los prefectos, ya desde la primera reunión de información y consulta del comité de empresa, con el fin de acelerar el lanzamiento de operaciones en beneficio del territorio;
- Mejorar la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa (reflexiones estratégicas, anticipación de las dificultades, etc.)

Proporcionar apoyo a la movilidad

- Promover las ayudas para la movilidad, la mudanza y la doble residencia de los demandantes de empleo o los trabajadores que cambien de trabajo (ayudas de los servicios del empleo, poco conocidas del gran público), así como las prestaciones para la vivienda;
- Reducir el impuesto sobre transmisión de bienes inmuebles, muy oneroso para los trabajadores o demandantes de empleo que adquieren una nueva vivienda en otra región o departamento a causa de un nuevo empleo;

Aumentar, de forma temporal, la utilización de los contratos subvencionados

- Imponer temporalmente a los organismos del sector no mercantil y a las asociaciones que se beneficien de subvenciones públicas, el uso por convenio de contratos subvencionados;
- Ampliar provisionalmente el ámbito de empleadores potenciales que formalicen contratos subvencionados, a las grandes empresas públicas (SNCF (ferrocarriles franceses), La Poste (correos), etc.), con acompañamiento social y formación;
- Crear “empleos subvencionados verdes” en empresas o proyectos destinados a favorecer la protección del medio ambiente. A estos empleos estaría asociado un periodo de formación en este ámbito.
- Fomentar la creación de un número mayor de puestos de trabajo subvencionados en establecimientos escolares y residencias de personas mayores, enfermos o discapacitados, así como en las colectividades locales;

Convendría estudiar la situación económica y los ingresos de la totalidad de los demandantes de empleo que hayan agotado sus derechos a prestación, a efectos de evitar su caída en la pobreza.