

Fiche pratique Emploi d'Avenir Mise à jour janvier 2013

Les Emplois d'Avenir : créés par la [loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012](#) - trois « idées forces » :

- une action orientée prioritairement vers les jeunes sans diplôme ou peu diplômés ;
- une logique de parcours, de formation et un accompagnement renforcé ;
- un effort massif de l'État, à la hauteur des enjeux, avec la programmation de 150 000 emplois d'avenir à l'horizon 2014, dont 100 000 d'ici la fin 2013.

A savoir

Les contrats de travail associés à un emploi d'avenir peuvent être conclus depuis le 1er novembre 2012, date d'entrée en vigueur de [la loi n° 2012-1189](#) du 26 octobre 2012 et du [décret n° 2012-1210](#) du 31 octobre 2012 pris pour son application.

Les employeurs et les jeunes intéressés par ce dispositif peuvent s'adresser à l'agence Pôle emploi ou à la Mission locale la plus proche ou, pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés, à un organisme du réseau « Cap emploi ».

Les bénéficiaires des emplois d'avenir

Peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et de moins de **30 ans** pour les jeunes bénéficiant de la **reconnaissance de travailleur handicapé**, mentionnée à l'article [L. 5134-110](#) reconnus par la CDAPH (article [L. 146-9](#) du code de l'action sociale et des familles) qui,

1. soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;
2. soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au [répertoire national des certifications professionnelles](#) et classé au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation (BEP ou CAP), et totalisent une durée de **6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois***** ;
3. soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible (ZUS*), dans une zone de revitalisation rurale (ZRR**) ou dans un DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ont atteint au plus le niveau du 1er cycle

de l'enseignement supérieur (jusqu'au niveau bac+3), et totalisent **une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois*****.

***ZUS VAR** Fréjus : La Gabelle – La Seyne sur Mer : Quartiers Est, Les Mouissèques, La Rouve, ZUP de Berthe – Toulon : Centre ancien, La Beaucaire, Le Jonquet, La Baume, Le Guynemer, Sainte Musse

** **ZRR Var** : L'ensemble des communes des cantons de **Barjols, Comps-Sur Artuby et Tavernes** [Barjols](#) [Bras Brue-Auriac](#) [Châteauvert](#) [Esparron](#) [Pontevès](#) [Saint-Martin](#) [Seillons-Source-](#) [Argens](#) [Varages](#)
[La Bastide](#) [Le Bourguet](#) [Brenon](#) [Châteauvieux](#) [Comps-sur-Artuby](#) [La Martre](#) [La Roque-Esclapon](#)
[Trigance](#)
[Artignosc-sur-Verdon](#) [Fox-Amphoux](#) [Moissac-Bellevue](#) [Montmeyan](#) [Régusse](#) [Sillans-la-Cascade](#) [Tavernes](#) [Bargème](#)

***La durée de recherche d'emploi s'apprécie au regard de la date du 1er contact avec la Mission locale ou Cap emploi, la date d'inscription à Pôle emploi ou date de sortie du système scolaire pour les jeunes non suivis par un opérateur du SPE

Les employeurs concernés

L'article [L. 5134-111 du code du travail](#) fixe la liste des employeurs susceptibles de bénéficier de l'aide à l'insertion professionnelle (voir ci-dessous) relative aux emplois d'avenir. Pour être éligible à cette aide, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

Sont concernés :

1. les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, etc.) ;
2. les collectivités territoriales (communes, départements et régions) et leurs groupements ;
3. les autres personnes morales de droit public (hôpitaux, établissements publics du secteur médico-social, etc.), à l'exception de l'État ;
4. [les groupements d'employeurs](#) mentionnés à l'article L. 1253-1 du code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;
5. les structures d'insertion par l'activité économique mentionnées à l'article L. 5132-4 du code du travail ([entreprises d'insertion](#), entreprises [de travail temporaire d'insertion](#), [associations intermédiaires](#), [ateliers et chantiers d'insertion](#) ;
6. les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (organismes d'HLM, régies de transport, établissements de soins, etc.).

Les jeunes travailleurs handicapés pourront être orientés vers des emplois d'avenir en [entreprises adaptées](#) (sans cumul avec l'aide au poste) (Circ DGEFP 2012-20)

Par exception, lorsqu'ils ne relèvent pas d'une de ces catégories, sont également éligibles à l'aide à l'emploi d'avenir, dès lors qu'ils proposent une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable et qu'ils appartiennent à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles (ces secteurs sont fixés par arrêté du préfet de région) :

- les employeurs privés (assujettis à l'assurance chômage) ;
- les entreprises contrôlées majoritairement par l'État ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales pour les emplois ne visant pas à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits ;
- les sociétés d'économie mixte à participation majoritaire des collectivités territoriales, qui ne sont pas en charge d'un service public ;
- les chambres des métiers, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture.

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide attribuée au titre d'un emploi d'avenir.

Secteurs où sont mis en œuvre les emplois d'avenir

Les emplois d'avenir sont développés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutements durables. On peut citer, à titre d'illustration : les filières vertes et numériques, le secteur social et médico-social, le secteur des aides à la personne, le secteur de l'animation et des loisirs, le tourisme.

Dans chaque région, le **schéma d'orientation régional** définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir et notamment les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement de ces emplois, en particulier les secteurs qui présentent un fort potentiel de création d'emplois ou offrent des perspectives de développement d'activités nouvelles. Cette identification de secteurs prioritaires au niveau régional n'interdit pas aux employeurs du secteur non-marchand appartenant à d'autres secteurs de proposer des offres d'emplois d'avenir.

Les caractéristiques du contrat de travail

Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre juridique du **contrat unique d'insertion (CUI)** et sont conclus sous la forme, selon le cas :

1. S'agissant des **collectivités territoriales et leurs groupements, et des autres personnes morales de droit public**, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) à durée déterminée, d'au moins 12 mois et d'au plus 36 mois ;
2. S'agissant des autres employeurs susceptibles de recruter dans le cadre d'un emploi d'avenir (associations, groupements d'employeurs, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, etc., - voir ci-dessus), d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) si l'employeur appartient au secteur non-marchand, ou d'un contrat initiative-emploi (CUI-CIE) si l'employeur appartient au secteur marchand. Dans ce cas, le contrat de travail associé à un emploi d'avenir

peut être conclu pour une durée déterminée (voir précisions ci-dessous) ou pour une durée indéterminée.

3. Sous réserve des dispositions spécifiques mentionnées ci-dessous, les dispositions relatives au [CUI](#), dans sa déclinaison [CUI-CAE](#) ou [CUI-CIE](#), s'appliquent à l'emploi d'avenir :
 - désignation d'un tuteur par l'employeur,
 - désignation d'un référent par l'organisme chargé du suivi du salarié,
 - obligation de signalement, par l'employeur de tout événement affectant l'exécution du contrat (suspension, rupture, modification de la durée du travail),
 - possibilité (dans le secteur non-marchand) d'effectuer des périodes d'immersion chez un autre employeur, etc.

Le titulaire d'un emploi d'avenir est un salarié à part entière ; il bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut (congrés payés, congrés pour événements familiaux, réglementation de la durée du travail, suivi médical, etc.). Il perçoit un salaire au moins égal au SMIC. Pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat, **il n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'employeur, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.**

Dispositions applicables au contrat à durée déterminée

Lorsque le contrat de travail associé à un emploi d'avenir est à durée déterminée, le contrat est conclu pour une durée de 36 mois, sous réserve des possibilités d'aménagements suivantes :

- en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une durée inférieure, comprise entre 12 et 36 mois ;
- s'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à 36 mois, il peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale.

En outre, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (voir ci-dessous) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de 36 mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans cette même limite.

- Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat associé à l'emploi d'avenir peut être rompu pour l'un des motifs mentionnés à [l'article L. 1243-1 du code du travail](#), ainsi que pour les motifs mentionnés à l'article [L. 5134-28](#) pour le CUI-CAE et [L. 5134-70](#) pour le CUI-CIE. Il peut également être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure d'entretien préalable prévue à [l'article L. 1232-2 du code du travail](#)
- **Le titulaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa**

qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai.

Durée du travail

En principe, le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps plein. Par exception, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel ; la durée du travail ne peut alors être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein. **Cette possibilité de temps partiel suppose l'accord du salarié et l'autorisation du prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle (selon le cas, mission locale, organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées - « Cap emploi » -, ou président du conseil général).** En outre, dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat ainsi que la demande associée peuvent être modifiés en ce sens **avec l'accord du prescripteur de l'aide.**

Toute modification de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à modification du contrat de travail du salarié et de la demande d'aide (voir ci-dessous).

L'aide à l'insertion professionnelle

L'embauche d'un salarié dans le cadre d'un emploi d'avenir ouvre droit à une aide financière (« aide à l'insertion professionnelle »), **attribuée au vu des engagements pris par l'employeur notamment en matière de formation du titulaire de l'emploi d'avenir.** L'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de cette aide.

Les engagements de l'employeur

L'aide relative à l'emploi d'avenir, qui donne lieu à la signature de la demande d'aide ([formulaire de demande d'aide](#)), est attribuée au vu des engagements de l'employeur mentionnés dans le [dossier d'engagement et de suivi](#) établi entre l'employeur, le salarié et le prescripteur de l'aide.

Ces engagements portent

- sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir,
- sur les conditions d'encadrement et de tutorat
- ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.

Ils doivent comprendre des actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir. Ils précisent les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de

compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

L'employeur désigne un tuteur dont les nom et fonctions doivent figurer dans le dossier d'engagement et la demande d'aide. **Ce tuteur doit, notamment, assurer un suivi régulier du salarié pendant toute la période sur laquelle porte l'aide, en lien avec le prescripteur en charge du suivi personnalisé du jeune**

L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

- **L'exécution** des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, **est examinée par le prescripteur à chaque échéance annuelle**. En cas de non-respect de ces engagements, l'aide fait l'objet d'un remboursement selon la procédure prévue à l'article [R. 5134-29](#) du code du travail lorsque l'emploi d'avenir prend la forme d'un CAE (employeurs du secteur non marchand) et [R. 5134-54](#) lorsqu'il prend la forme d'un CIE (employeurs du secteur marchand).
- La décision d'attribution d'une nouvelle aide à l'insertion professionnelle est subordonnée au contrôle du respect par l'employeur des engagements qu'il avait souscrits au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir.

La décision d'attribution

La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle associée aux emplois d'avenir est prise :

1. Soit, pour le compte de l'État, par les missions locales ou un organisme de placement spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (organisme du réseau « Cap emploi ») ;
2. Soit par le président du conseil général lorsque cette aide concerne un bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) financé par le département. Le président du conseil général peut déléguer tout ou partie de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle à une mission locale ou à un Cap emploi.

La durée de versement de l'aide

L'aide relative à l'emploi d'avenir est accordée pour une durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail. Lorsque l'aide a été initialement accordée pour une durée inférieure à 36 mois, elle peut être prolongée jusqu'à cette durée maximale.

À titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle qu'il a engagée, et sur autorisation de l'autorité délivrant la décision d'attribution, une prolongation de l'aide au-delà de la durée maximale de 36 mois est possible, dans la limite d'une durée totale de 60 mois. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée. La demande de prolongation est faite par l'employeur ; elle est accompagnée des documents mentionnés à l'article [R. 5134-32 du code du travail](#) si l'emploi d'avenir prend la forme d'un CAE (employeur du secteur non

marchand) et [R. 5134-57](#) si l'emploi d'avenir prend la forme d'un CIE (employeur du secteur marchand).

Le montant de l'aide et les conditions de versement

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir est fixé par l'arrêté du 31 octobre 2012 cité en référence :

- pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), ce montant est fixé à 75 % du taux horaire brut du SMIC ;
- pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats initiative-emploi (CIE), ce montant est fixé, dans le cas général, à 35 % du taux horaire brut du SMIC ; toutefois, pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et les entreprises d'insertion, qui sont éligibles au CIE, ce taux est fixé à 47 % du taux horaire brut du SMIC.

L'aide de l'État est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP). Le conseil général ou tout autre organisme qu'il conventionne à cet effet verse mensuellement son aide, lorsque le salarié embauché dans le cadre d'un emploi d'avenir est un bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA).

L'employeur doit communiquer à l'[ASP](#) les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié. Il remplit cette obligation mensuellement et par voie électronique ([téléservice SYLAE](#)), sauf impossibilité technique.

En cas de refus d'attribution ou de litige concernant l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, l'employeur ou la personne susceptible d'être embauchée en emploi d'avenir peut exercer dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- recours gracieux auprès de l'organisme prescripteur qui a refusé l'attribution de l'aide ;
- recours hiérarchique auprès de la DIRECCTE ;
- recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.

Le suivi du bénéficiaire de l'emploi d'avenir

Pendant le temps de travail, un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire d'un emploi d'avenir est assuré par le prescripteur de l'aide (selon le cas, la mission locale, le Cap emploi ou le président du Conseil général). Ce suivi personnalisé consiste en des entretiens réguliers permettant au jeune bénéficiaire d'échanger avec son référent au sein de l'organisme chargé de son suivi sur les conditions sur lesquelles se déroulent son expérience professionnelle, les actions de formation qu'il suit et les évolutions éventuelles de son parcours d'insertion et de qualification au regard de l'expérience vécue en emploi d'avenir.

Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir est obligatoirement réalisé au plus tard **deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir**.

L'employeur (ou le tuteur qu'il a désigné) ou le jeune peuvent à tout moment solliciter le référent chargé du suivi personnalisé du jeune pour toute question relative au projet professionnel de ce dernier.

La Formation « valeur ajoutée » de l'emploi d'avenir

1. En amont de l'accès à l'emploi d'avenir : formations de mobilisation et de pré-qualification financées par le Conseil Régional, le programme « compétences clefs », la « Préparation Opérationnelle à l'Emploi » (POE) collective (ou individuelle mais uniquement pour des formations courtes visant à sécuriser la prise de poste)
2. En cours d'emploi, éligibilité aux formations relevant de la responsabilité de l'employeur et des OPCA : périodes de professionnalisation (avec l'objectif d'une certification au moins partielle) plan de formation, voire DIF. (partenariat noués au niveau national avec les principaux OPCA, le [CNFPT](#), l'[ANFH](#), le [Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels](#)). Des conventions pourront également favoriser la mise en place des programmes de formation de tuteur internes à l'entreprise, voire externes. Voir aussi la convention Etat / Région. Pendant les périodes de formation le jeune garde son statut de salarié et reste rémunéré par l'employeur.
3. A l'issue de l'emploi d'avenir : voir circ DGEFP n° 2012-20 (page 6)

Reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un emploi d'avenir

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) prévue à l'article [L. 6411-1](#) du code du travail. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir.

À l'issue de son emploi d'avenir, le bénéficiaire qui souhaite aboutir dans son parcours d'accès à la qualification **peut prétendre aux contrats d'apprentissage, aux contrats de professionnalisation, ainsi qu'aux actions de formation professionnelle continue mentionnées à l'article [L. 6313-1 du code du travail](#)**, selon des modalités définies dans le cadre d'une concertation annuelle du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

La procédure

L'employeur qui souhaite recruter un jeune dans le cadre d'un emploi d'avenir doit prendre contact avec son agence Pôle emploi ou la Mission locale de son secteur (les coordonnées des Missions locales sont disponibles sur le site du [Conseil national des missions locales](#). Il en va

de même pour le jeune qui souhaite bénéficier d'un emploi d'avenir, qui doit prendre contact avec l'agence Pôle emploi ou la Mission locale la plus proche de son domicile. Si le jeune est reconnu travailleur handicapé, il peut s'adresser au réseau des Cap emploi (coordonnées sur [le site de l'Agefiph](#))

Si les conditions de mise en œuvre d'un emploi d'avenir sont réunies (éligibilité de l'employeur et du jeune aux emplois d'avenir, nature et contenu du poste proposé par l'employeur, etc.), la procédure sera la suivante :

1. L'employeur, le salarié et le prescripteur formalisent les engagements relatifs à l'emploi d'avenir, en termes de tutorat et de formation, et les modalités du suivi personnalisé, en signant la première partie du dossier d'engagement <http://www.leemploisdavenir.emploi...>
2. L'employeur et le salarié signent la demande d'aide à l'insertion professionnelle établie sur le [formulaire Cerfa n° 14830](#). Cette demande d'aide est accompagnée d'une [notice d'information](#).
3. Le prescripteur signe ensuite ce formulaire, sa signature et son cachet valant décision d'attribution de l'aide.
Les feuillets sont transmis par le prescripteur à l'ASP et, le cas échéant, à l'organisme payeur pour le compte du Conseil général.
Le feuillet 2 est conservé par le prescripteur.
Un exemplaire est remis à l'employeur.
Un exemplaire est remis au salarié.
4. L'employeur communique à l'ASP ses coordonnées bancaires par voie électronique au moyen de [l'application SYLAé](#), sauf impossibilité.

Une fois la demande d'aide à l'insertion signée par l'employeur et le salarié et, pour décision d'attribution, le prescripteur de l'aide, l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail. **Attention : l'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.**

ANNEXE : mise en œuvre du dispositif par les opérateurs du SPE circ DGEFP n° 2012-20	
1/ Prospection des employeurs	Les opérateurs du SPE mobilisés ensemble
2/ Qualification des offres d'emplois d'avenir	
3/ Repérage et orientation des jeunes	
4/ Mise en relation d'un employeur avec des candidats	
5/ La négociation avec l'employeur de ses engagements en termes de contenu de poste, de parcours, de formation, de possibilités de pérennisation, etc.	L'opérateur du SPE en charge du suivi du jeune Mission locale ou Cap emploi
6/ La signature de la demande d'aide relative à l'emploi	

d'avenir	
7/ L'accompagnement du jeune et de l'employeur pendant l'emploi et le contrôle du respect des engagements pris	
8/ La préparation de la sortie du jeune s'il s'avère que l'employeur ne peut pas le garder à l'issue de l'emploi d'avenir	