

Emplois d'avenir

Objectif

Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Des dispositions particulières, non présentées dans cette fiche, complètent ce dispositif afin de proposer des "emplois d'avenir professeur" dans les établissements scolaires pour faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes boursiers dans les métiers du professorat.

Bénéficiaires

Les jeunes sans emploi, âgés de 16 à 25 ans (moins de 30 ans en cas de handicap) à la date de la signature du contrat de travail :

- soit sans diplôme du système de formation initiale ;
- soit titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V enregistré au RNCP et qui recherchent un emploi depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois ;
- soit, à titre exceptionnel et, résidant en zone urbaine sensible (ZUS) ou de revitalisation rurale (ZRR), s'ils ont atteint au plus le niveau du 1er cycle de l'enseignement supérieur, et qui recherchent un emploi depuis au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois. Leur emploi doit correspondre à leur niveau de qualification.

En priorité : les jeunes qui résident dans une ZUS, une ZRR ou dans un territoire où les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

NB : Les jeunes en CUI peuvent être recrutés par le même employeur en emploi d'avenir, à l'échéance de leur CUI, mais dans la limite d'une durée totale de 3 ans.

Employeurs concernés

- Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations et fondations) ;
- Les collectivités territoriales, leurs groupements ;
- Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État ;
- Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (dont GEIQ) ;
- Les structures d'insertion par l'activité économique ;
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
- D'autres employeurs privés relevant de l'Unédic et de certains régimes particuliers dans certains secteurs porteurs d'emploi (liste arrêtée par le préfet) lorsqu'ils proposent un emploi d'avenir avec une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable.

L'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps du versement de l'aide. Ne sont pas éligibles : les particuliers employeurs.

Activités éligibles

Les emplois d'avenir doivent être créés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou dans des secteurs ayant un fort potentiel de création d'emplois ou qui offrent des perspectives de développement d'activités nouvelles. Un schéma d'orientation régional définira les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement des emplois d'avenir ainsi que les principaux parcours d'insertion et de qualification qui peuvent y être proposés. Il sera publié par le préfet de région, après consultation de la Région et avis du CCREFP (comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle).

Caractéristiques du contrat

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou d'un contrat initiative-emploi (CIE) dont les dispositions s'appliquent à l'emploi d'avenir, sous réserve des dispositions spécifiques présentées dans cette fiche.

C'est un emploi à temps plein, sauf, avec l'accord du salarié et après autorisation du prescripteur représentant l'Etat ou du Conseil général, si le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie, notamment pour faciliter le suivi d'une formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi à temps complet (au moins un mi-temps dans ce cas).

Le contrat de travail peut être à **durée indéterminée** (sauf pour les collectivités publiques et leurs établissements publics) **ou d'une durée déterminée de 36 mois**. Sa durée initiale peut cependant être de 12 à 36 mois en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi (prolongation possible dans la limite totale de 36 mois s'il a été conclu pour une durée inférieure).

Le prescripteur peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de 36 mois afin de permettre l'achèvement d'une formation professionnelle.

Le contrat peut être rompu à chaque date anniversaire du contrat à l'initiative du salarié (préavis de 2 semaines), ou de l'employeur, pour une cause réelle et sérieuse, après un entretien préalable (préavis d'un mois).

Droits, obligations et rémunération des jeunes

Les jeunes sont salariés et rémunérés à ce titre par leur employeur : au moins le Smic horaire et le minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.
Leur protection sociale est assurée par leur employeur.

Le jeune en emploi d'avenir à durée déterminée bénéficie au terme de son contrat d'une priorité d'embauche durant un an. L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences (pas de période d'essai en cas d'embauche).

Aides à l'employeur

Aide à l'insertion professionnelle financée par l'Etat égale à 75 % du Smic horaire pour les contrats conclus sous forme de CAE, et à 35 % s'il s'agit d'un CIE (47 % pour un GEIQ ou une entreprise d'insertion). Elle est versée sur une durée de 12 à 36 mois (prolongation possible dans la limite totale de 36 mois si l'aide a été initialement accordée pour une durée inférieure). Possibilité, après autorisation, de versement au-delà de 36 mois et dans la limite totale de 60 mois afin de permettre l'achèvement d'une formation professionnelle.

L'aide est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur :

- le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure,
- les conditions d'encadrement et de tutorat
- les objectifs de qualification ou de compétences à acquérir pendant l'emploi, les actions de formation et les moyens à mobiliser pour y parvenir, ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail permettant la réalisation de ces actions.
- les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois
- les possibilités de pérennisation des activités.

En cas de non-respect de ces engagements, notamment en matière de formation, l'employeur doit rembourser la totalité des aides publiques perçues et il ne pourra plus bénéficier ultérieurement d'une nouvelle aide pour un emploi d'avenir.

Autres aides publiques :

- Aides de la Région aux associations pour l'accompagnement et la formation qualifiante des jeunes (co-financement des OPCA), aides complémentaires aux associations et aide aux jeunes à l'issue du contrat (formation et VAE).
- Exonérations, pour les CAE uniquement, de charges sociales patronales (dans la limite du Smic) et de charges fiscales (sauf Formation continue).
- Exonération de l'indemnité de fin de contrat pour les contrats à durée déterminée.
- Non prise en compte des bénéficiaires pour l'application des seuils sociaux et fiscaux, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Formation et reconnaissance des acquis

L'employeur doit obligatoirement prévoir des actions de formation, réalisées prioritairement pendant ou hors temps de travail. Elles doivent concourir à l'acquisition de la qualification ou des compétences visée au contrat.

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.

Les compétences acquises doivent être reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle, une VAE ou une certification professionnelle (inscrite au RNCP).

Les actions de formation peuvent être financées avec l'appui de l'OPCA de l'employeur. Pour une collectivité territoriale, elles peuvent être financées, en tout ou partie, sur les cotisations versées au CNFPT et par une cotisation spécifique.

Suivi et accompagnement

Un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire doit être assuré pendant le temps de travail par le prescripteur.

Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir doit être réalisé deux mois avant l'échéance de l'aide.

Procédures

Vérifier avec Pôle emploi, la Mission locale ou Cap emploi les conditions d'éligibilité du contrat.

Choisir un tuteur en charge du suivi du jeune.

Signer la demande d'aide, le dossier d'engagement et de suivi du contrat et le contrat de travail.

Communiquer chaque trimestre les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.