Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DU VAL-D'OISE

Présentation du Dispositif Emplois d'avenir

pour l'Emploi, tous Ensemble

MISSION LOCALE de Taverny

DIRECCTE Ile de France
Unité territoriale du Val d'Oise

LES EMPLOIS D'AVENIR

La jeunesse est une priorité du gouvernement.

Avec un taux de chômage de 22,7%, la situation des jeunes de 16 à 25 ans sur le marché du travail est particulièrement difficile.

Les jeunes non qualifiés sont confrontés à des difficultés spécifiques et ne sont qu'un tiers à accéder rapidement à un emploi durable.

Pour ces jeunes, la poursuite de leur parcours de formation est la solution à privilégier, mais les emplois d'avenir permettront de proposer une solution nouvelle à ceux pour qui cette reprise de formation n'est pas envisageable à court terme.

S'il est de la responsabilité de l'Etat, dans le cadre de la politique de l'emploi, de mener à bien ce programme et d'en assurer la maîtrise d'ouvrage et le pilotage, il doit pouvoir compter sur la collaboration de tous les acteurs impliqués dans sa réussite.

Objectif du dispositif

- Le dispositif des emplois d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi non qualifiés ou peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de créations d'emplois.

- Les jeunes en emploi d'avenir pourront acquérir une première expérience professionnelle et des compétences pour évoluer vers un autre emploi dans le cas où ce poste ne peut être pérennisé par l'employeur. Ce dispositif s'inscrit donc dans une logique de parcours.

- Les emplois d'avenir doivent bénéficier en priorité à ceux qui en ont le plus besoin.

Les emplois d'avenir : des moyens ambitieux pour la réussite des jeunes

Combien d'emplois d'avenir dans le Val d'Oise ?

Une enveloppe globale de **1872 emplois pour la fin 2012 et l'année 2013**

dont **1638** pour le secteur non marchand

et **234** pour le secteur marchand

LE PUBLIC

LE TYPE DE CONTRAT

LA DUREE

LA RUPTURE ANTICIPEE

LES EMPLOYEURS

L’AIDE DE L’ETAT

Les emplois d'avenir

Qui peut bénéficier d'un emploi d'avenir ?

Peuvent être recrutés en emploi d'avenir **les jeunes de 16 à 25 ans** (et jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), qui sont sans emploi, non qualifiés ou peu qualifiés et connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit :

- Les jeunes sortis **sans diplôme** de leur formation initiale (niveau VI, V bis, V et IV)

- Les jeunes peu qualifiés (de niveau V **avec diplôme**, titulaires uniquement d'un CAP ou BEP et en **recherche d'emploi** pendant au moins **6 mois dans les 12 derniers mois)**

- Ou à titre **exceptionnel** et sur **dérogation** par la DIRECCTE, les **jeunes** jusqu'à **Bac + 3** résidant dans les **zones urbaines sensibles** ou les **zones de revitalisation rurale**, en **recherche d'emploi** depuis au moins **12 mois dans les 18 derniers mois.**

- La durée de recherche d'emploi s'apprécie au regard de la date du premier contact auprès de la Mission Locale ou du Cap Emploi pour les travailleurs handicapés, ou d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi par Pôle Emploi ou de la sortie du système scolaire pour les jeunes n'étant pas suivis par une Mission locale, une agence Pôle emploi ou Cap Emploi.

Les emplois d’avenir

Quels types de contrat ?

Les emplois d’avenir s’inscrivent dans le cadre réglementaire du Contrat d’Accompagnement dans l’Emploi (CAE) pour le secteur non marchand, et du Contrat Initiative Emploi CIE) pour le secteur marchand.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 3 ans, selon la situation ou le parcours du jeune, ou selon le projet associé à l’emploi.

Une durée inférieure à 3 ans est possible, sans pouvoir être inférieure à 1 an (renouvelable jusqu’à 3 ans), lorsque la situation du jeune ou son projet rend préférable une durée plus courte.

La durée devra être adaptée au projet professionnel du jeune et au projet associé à l’emploi, notamment au type de qualification et de formation visée.

LES EMPLOIS D'AVENIR

Le contrat est prioritairement à temps complet (35 heures).

Toutefois, il **peut être à temps partiel**, au minimum à mi-temps, avec l'accord du jeune, et après autorisation du référent du Service Public de l'Emploi et ce, dans 2 cas :

-**lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifient**, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation,

-ou **lorsque la nature de l'emploi ou le volume d'activité ne permettent pas l'embauche du jeune à temps complet.**

Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat ainsi que la demande d'aide associée peuvent être modifiées en ce sens.

LA RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT

- **avant son terme à l'initiative du salarié** lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché en CDI ou en CDD de plus de 6 mois ou de suivre une formation qualifiante
-**à chaque échéance annuelle à l'initiative du salarié ou de l'employeur** s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse :
➔Par le jeune moyennant un préavis de 2 semaines,
➔Par l'employeur moyennant un préavis d'un mois et le respect de la procédure de licenciement.

Dans les cas de sortie anticipée du dispositif, qui feront l'objet d'un suivi, le référent devra proposer des solutions d'insertion pour le jeune en tenant compte des motifs de rupture, par exemple une orientation vers un autre emploi d'avenir, vers une formation en alternance ou un dispositif 2ème chance.

Les emplois d'avenir

Quels employeurs ?

Les employeurs du secteur non marchand constituent la principale cible du dispositif.

Les organismes de droit privé à but non lucratif : les associations et les fondations

Les organismes à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire (ESS)

Les collectivités territoriales et leurs groupements

Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et de qualification (GEIQ)

Les établissements du secteur sanitaire (hôpitaux) et médico-social

Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) ;

Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (organismes HLM).

Par ailleurs, une ouverture des emplois d'avenir aux employeurs du secteur marchand sera possible dès que le Préfet de Région aura arrêté une liste.

Les emplois d'avenir : des moyens ambitieux pour la réussite des jeunes

LES ENGAGEMENTS DE L'ETAT

Quelles aides ?

75 % *de la rémunération brute niveau smic :* ***secteur non marchand***

35 % *de la rémunération brute niveau smic :* ***secteur marchand***

47 % *pour les* ***entreprises d'insertion*** *et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)*

Les emplois d'avenir : des moyens ambitieux pour la réussite des jeunes

Simulation salaire (base SMIC) à temps complet au 1er novembre 2012

Secteur non marchand		**Secteur marchand**	
Rémunération brute	1425 €	Rémunération brute	1425 €
Aide	1070 €	Aide	500 €
Coût pour l'employeur	**355 €**	Coût pour l'employeur	**925 €**

Les employeurs du secteur non marchand bénéficient de surcroît d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC, ainsi que d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.

LES ENGAGEMENTS DE L’EMPLOYEUR :

UN CONTENU DE POSTE

UN ACCOMPAGNEMENT DU JEUNE : LE TUTEUR

LA CONSTRUCTION D’UN PARCOURS DE FORMATION

LE SUIVI DE L’EMPLOI D’AVENIR

Les emplois d'avenir : des contrats de qualité

L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des **engagements de l'employeur** concernant :

➔ le **contenu du poste** proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir,

➔ les **conditions d'encadrement** et de **tutorat** ,

➔ la **qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée** pendant la période en emploi d'avenir,

- L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les **possibilités de pérennisation** des activités.
- En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues sera demandé.

Les emplois d’avenir : des contrats de qualité

- La désignation d’un **tuteur** qui est chargé d’accueillir, d’aider, d’informer et de guider le jeune dans l’exercice de son emploi.
- Il est un salarié de la structure, désigné par l’employeur dès le conventionnement, son nom devant figurer dans le document d’engagement et de suivi.
- Il est volontaire pour être tuteur, motivé par la mission d’accompagner un jeune et de lui transmettre son savoir-faire.
- Pour assurer cette fonction, il doit pouvoir se rendre disponible.

LES EMPLOIS D'AVENIR

Son rôle :

- Il favorise **la bonne intégration du jeune dans la structure** en préparant son arrivée, en l'accueillant dans de bonnes conditions, en lui transmettant les informations nécessaires sur le fonctionnement de la structure, en lui fournissant les noms des interlocuteurs auxquels il doit se référer et en lui donnant des éléments sur la culture, les us et coutumes de la structure.

- **Accompagner sa professionnalisation** : contribuer à l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires, découverte du poste de travail et de son environnement, point régulier avec le référent de la mission locale, participer à la validation des compétences.

Les emplois d'avenir : des contrats de qualité

La formation : au cœur du dispositif

- Elle doit privilégier l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant l'acquisition d'un niveau de qualification supérieur à travers la **construction d'un parcours de formation**.

- En fonction du poste proposé et des besoins du jeune pour la réalisation de son projet, plusieurs types de formation peuvent être envisagés : remise à niveau ou acquisition des savoirs de base, acquisition de nouvelles compétences, adaptation au poste de travail, formation préqualifiante, formation qualifiante.

- Pendant les périodes de formation, le jeune conserve son statut de salarié et reste rémunéré par l'employeur.

Les emplois d'avenir : des contrats de qualité

La formation : au cœur du dispositif

Mobilisation des financeurs de formation : les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)

- Principaux OPCA du secteur non-marchand **:**

⇨ Uniformation, Opcalia, Agefos-Pme, Unifaf

⇨ qui peuvent se mobiliser pour financer des actions de formations

⇨ premiers contacts nationaux qui doivent donner lieu à des conventions signées d'ici la fin de l'année,

⇨ souhait général de bénéficier du soutien financier du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

⇨ négociations en cours sur la convention cadre triennale avec l'Etat 2013-2015

Les emplois d'avenir : des contrats de qualité

La formation : au cœur du dispositif

Mobilisation des financeurs de formation : les conseils régionaux

- Convention nationale d'engagement avec l'association des régions de France :
  - En amont de l'emploi d'avenir : faciliter l'accès à la formation
  - Pendant l'emploi d'avenir : accompagnement de l'effort de formation des OPCA et du FPSPP, avec cofinancement ou financement direct d'une offre collective dédiée
  - A l'issue de l'emploi d'avenir : accès aux formations qualifiantes

Les emplois d'avenir : des contrats de qualité

La formation : au cœur du dispositif

- **Pour les collectivités territoriales :**
  - CNFPT pour les collectivités :

    - Convention nationale d'engagement du 30 octobre

    - Projet de décret fixant la cotisation spécifique sur les rémunérations des jeunes salariés en emploi d'avenir

    - Projet de convention d'objectifs et de moyens précisant les modalités de mise en œuvre

LES EMPLOIS D'AVENIR

La formation : au cœur du dispositif

➔ D'autres types de financement peuvent être mobilisés, en particulier le DIF.

Dans la mesure où les actions de formation doivent être réalisées prioritairement pendant le temps de travail, l'organisation du travail doit être adaptée pour permettre au jeune de suivre sa formation.

➔ La reconnaissance du parcours via l'attestation d'expérience professionnelle.

L'attestation vise à valoriser l'expérience du jeune et lui permet de faire valoir ses savoir-faire professionnels auprès d'autres employeurs. Elle constitue un élément pour accéder aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Bilan d'intégration dans l'emploi - 3 mois après l'embauche :

- Favorise l'intégration du salarié par une visite sur place et une disponibilité assurée en cas de besoin
-Permet d'ajuster les engagements initiaux si besoin (le parcours prévisionnel de formation)

➔ Objectif :
- Identifier les éventuelles difficultés pouvant constituer un frein à l'intégration durable dans l'emploi
- Elaborer des réponses appropriées aux problèmes rencontrés
- Réunir les conditions permettant au salarié de retisser de nouveaux liens dans son environnement professionnel pour réussir sa stabilisation dans l'emploi et développer ainsi son autonomie socioprofessionnelle;

LES EMPLOIS D’AVENIR

- Travailler, en lien avec le tuteur, sur l’adéquation entre les compétences attendues sur le poste et les compétences mises en œuvre par le salarié
- A cette occasion, il faut déterminer avec le jeune et l’employeur les modalités de suivi tout au long du contrat :
- la fréquence des entretiens, tant avec le salarié qu’avec l’employeur, et les conditions pratiques de ces entretiens (contacts téléphoniques, entretiens physiques…) ;
- les conditions de disponibilité du salarié et de l’employeur ou du tuteur si ce dernier est une personne distincte de l’employeur ;
- les modalités qui permettront au salarié ou à l’employeur de contacter le référent en cas d’interrogations ou de difficultés particulières.
- Vérifier la désignation du tuteur.

Les bilans intermédiaires - à chaque échéance annuelle (à 12 et 24 mois) :

- Suivre l'exécution des engagements par des contacts réguliers avec l'employeur et le salarié (point sur la situation du salarié au regard de la formalisation de son projet professionnel),
-Faire le point sur les compétences et qualifications déjà acquises et restant à acquérir
-- Faire le point sur le parcours prévisionnel de formation (ses besoins éventuels en matière de formation et les moyens d'y répondre).
- Faire le point sur les pistes professionnelles envisagées par l'employeur.

➔ La phase de stabilisation :
- permet la mise en œuvre progressive des actions de formation
- Les bilans intermédiaires doivent permettre d'identifier les compétences et qualification déjà acquises par le salarié, les formations déjà réalisées, ainsi que les actions restant à réaliser pour finaliser le projet professionnel

LES EMPLOIS D'AVENIR

➔La phase de consolidation doit permettre la finalisation du parcours vers une sortie positive.

Il est possible d'organiser des périodes d'immersion en entreprise pendant ces deux phases afin de permettre au jeune salarié de tester les pistes professionnelles qu'il envisage et de préparer la sortie le cas échéant.

➔ Le bilan final 2 mois avant la fin du contrat

- Bilan pour s'assurer de la validation des compétences acquises par le salarié pendant le contrat
- Finaliser l'attestation d'expérience professionnelle (l'article L. 5134-117 du code du travail).

La sortie de l’emploi d’avenir

Le référent du prescripteur prépare la sortie de l’emploi d’avenir en examinant les différentes pistes possibles :

- la pérennisation auprès de l’employeur de l’emploi d’avenir,
- l’orientation vers un contrat en alternance ou le retour vers la formation initiale,
-l’orientation vers un autre emploi durable, en valorisant les compétences et qualifications transférables acquises pendant l’emploi d’avenir.

Dans les cas où le jeune qui a été suivi par une Mission Locale ou un Cap Emploi sort de l’emploi d’avenir sans sortie positive d’emploi ou de formation, il est orienté vers Pôle Emploi en tant que demandeur d’emploi indemnisé ou continue à être suivi par la Mission Locale s’il a toujours moins de 26 ans, ou par Cap Emploi.

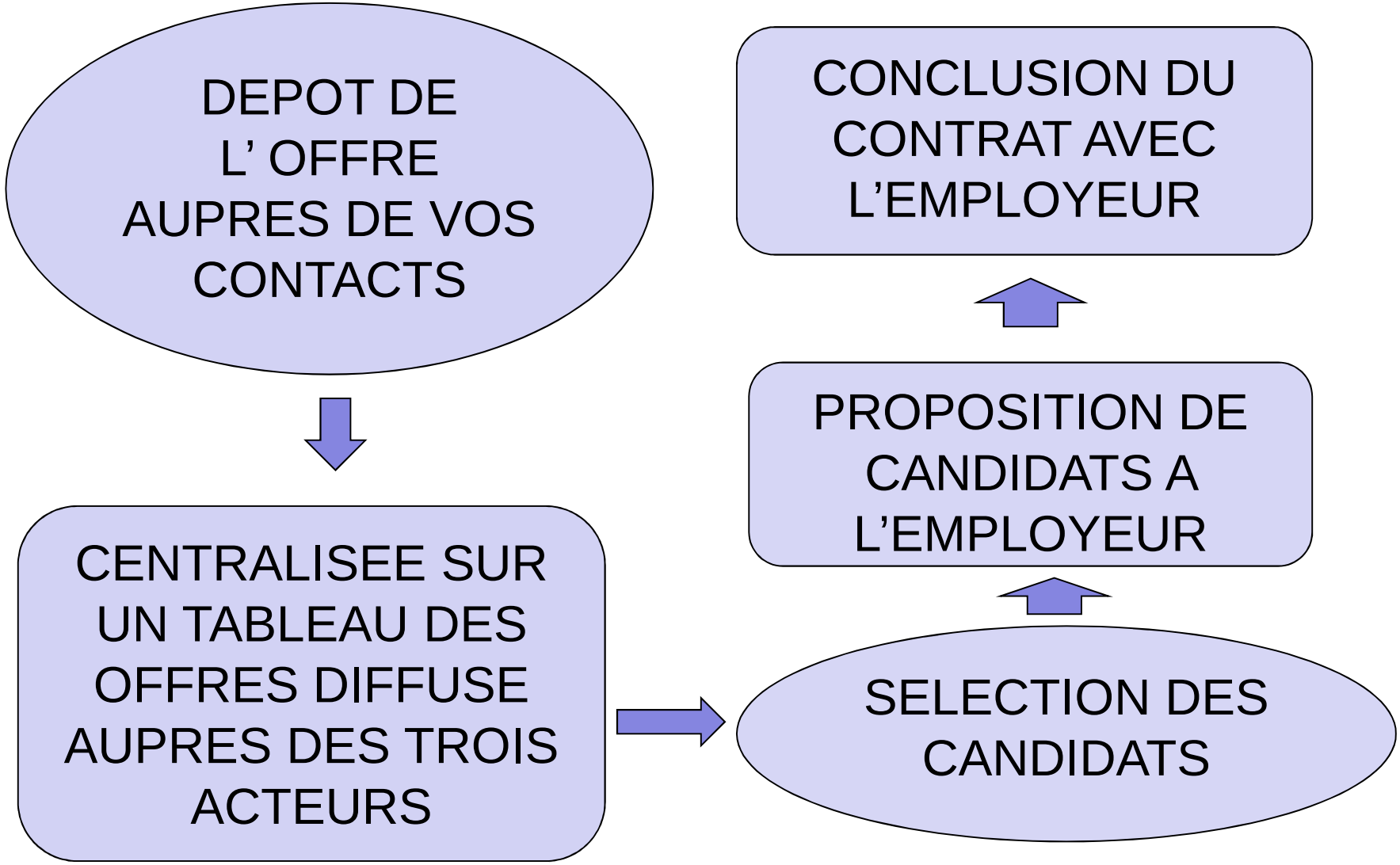
Les emplois d'avenir : les acteurs

Pour déposer une offre
Etre accompagné dans vos démarches

VOS CONTACTS :

➔ **Mission Locale de Taverny : M. Philippe Marquet**
☎ : 01 34 18 99 00
@ : phil.marquet @yahoo.fr

➔ **Cap Emploi : Mme Annick Travers**
☎: 01 34 41 70 35
@ : a.travers@capemploi95.org

➔ **Pôle Emploi de Taverny : Mme Sylvie Thorez**
☎: 01 39 32 76 84
@ : s.thorez@pole-emploi.fr

Les emplois d'avenir : DU DEPOT DE VOTRE OFFRE A LA SELECTION DES CANDIDATS : UN SCHEMA SIMPLE