

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Contrat d'avenir

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction de l'ingénierie
de l'accès et du retour à l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir

NOR : ETSD1238268C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Date d'application : immédiate.

Mots clés : insertion des jeunes – accompagnement dans l'emploi – missions locales – parcours.

Références :

- Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir ;
- Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir ;
- Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir.

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) des départements et région d'outre-mer et de Mayotte ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour exécution) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le président du CNML ; Monsieur le président de l'UNML ; Madame la présidente de l'AGEFIPH ; Monsieur le président du FIPHFP ; Monsieur le directeur de l'ASP (copie pour information).

SOMMAIRE

- I. – VOUS DEVEZ METTRE EN PLACE UNE STRATÉGIE RÉGIONALE DE MOBILISATION DU DISPOSITIF, PERMETTANT L'IDENTIFICATION DES SECTEURS PRIORITAIRES ET LA COORDINATION DES PRINCIPAUX PARTENAIRES
 - 1. **En collaboration avec le conseil régional, vous élaborerez un schéma d'orientation régional identifiant les secteurs d'activité prioritaires**
 - 2. **Ce schéma sera soumis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et aux autres acteurs pertinents**
 - 3. **Sur cette base, vous arrêterez les secteurs d'activité éligibles pour les employeurs du secteur marchand**
 - 4. **En liaison avec le président du conseil régional, vous mobiliserez l'ensemble des acteurs de la formation pour permettre le financement de parcours, le soutien au tutorat et développer les appuis en termes d'ingénierie de parcours de formation**
 - 5. **Vous mettrez en place un pilotage régional partenarial**
 - 6. **Vous coordonnerez la mobilisation et l'animation du dispositif sur votre territoire**
 - 7. **Vous assurerez le suivi du déploiement du programme sur les plans qualitatif et quantitatif**

- II. – LE PILOTAGE OPÉRATIONNEL DEVRA S'ATTACHER AU RESPECT DES OBJECTIFS FIXÉS ET À LA MOBILISATION DE TOUS
1. **Vous devrez veiller au respect du public cible et au déploiement prioritaire sur les territoires les plus en difficulté**
 2. **Vous mettrez en œuvre l'articulation nécessaire avec les dispositifs de lutte contre les décrochages de la formation initiale**
 3. **Les caractéristiques des emplois d'avenir visent à permettre une insertion professionnelle réussie**
 4. **Vous serez particulièrement attentifs à ce que la mise en œuvre des emplois d'avenir respecte l'égalité entre les femmes et les hommes**
 5. **Vous veillerez à ce que les emplois d'avenir s'articulent clairement avec les dispositifs existants**
 6. **Vous ciblerez les employeurs à même de proposer aux jeunes une situation d'emploi porteuse et un parcours de qualification**
 7. **Des liens devront être établis avec les entreprises pour favoriser la suite du parcours professionnel**
 8. **La mise en œuvre des emplois d'avenir dans l'IAE répondra à certaines spécificités**
- III. – LOCALEMENT, VOUS DEVREZ ÊTRE PARTICULIÈREMENT ATTENTIFS À LA BONNE COORDINATION DES OPÉRATEURS DU SPE POUR QUE LES EMPLOIS D'AVENIR PUISSENT FAIRE L'OBJET D'UN SUIVI DE QUALITÉ, SANS ALTÉRER LA FLUIDITÉ DES CIRCUITS
1. **La mise en œuvre des emplois d'avenir s'appuiera sur les forces des trois réseaux que sont Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi et reposera sur une animation territoriale et un dialogue permanent entre les opérateurs du SPE**
 2. **La prospection des employeurs et la qualification des offres devront être organisées au niveau local**
 3. **Les trois réseaux pourront intervenir sur l'orientation des jeunes et la mise en relation des jeunes et des employeurs**
 4. **Vous devrez être particulièrement vigilants sur la bonne articulation entre la mise en relation réalisée par Pôle emploi et la contractualisation par les missions locales ou les Cap emploi**
 5. **Le suivi dans l'emploi devra garantir un parcours réussi pour le jeune**
 6. **La préparation de la sortie devra faire en sorte que le jeune poursuive son parcours à l'issue de l'emploi 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. Elle l'est encore plus sur certains territoires marqués par des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les départements et collectivités d'outre-mer, les zones urbaines sensibles et les zones de revitalisation rurale.

Les jeunes non qualifiés sont confrontés à des difficultés spécifiques ; ils 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'État, 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. Les régions et les partenaires sociaux auront un rôle particulièrement important pour permettre la mise en place de parcours de formation adaptés pour les jeunes en emploi d'avenir.

Les emplois d'avenir s'appuient sur les supports juridiques des contrats uniques d'insertion (contrats d'accompagnement dans l'emploi [CAE] ou contrats initiative-emploi [CIE]), mais présentent des caractéristiques particulières et font l'objet d'une gestion et d'un suivi spécifique. Les taux de prise en charge sont fixés par arrêté du ministre de l'emploi. Une circulaire de programmation précise les paramètres de prise en charge.

Les emplois d'avenir professeur, qui seront prescrits par les recteurs d'académie, feront l'objet d'une circulaire *ad hoc* du ministère de l'éducation nationale.

- I. – VOUS DEVEZ METTRE EN PLACE UNE STRATÉGIE RÉGIONALE DE MOBILISATION DU DISPOSITIF, PERMETTANT L'IDENTIFICATION DES SECTEURS PRIORITAIRES ET LA COORDINATION DES PRINCIPAUX PARTENAIRES

1. **En collaboration avec le conseil régional, vous élaborerez un schéma d'orientation régional identifiant les secteurs d'activité prioritaires**

Le législateur a souhaité que le dispositif des emplois d'avenir puisse être décliné en fonction des besoins des territoires. Pour ce faire, vous élaborerez, en lien avec le conseil régional et sur la base d'un diagnostic partagé, un projet de schéma d'orientation régional qui précisera la stratégie de déploiement des emplois d'avenir sur votre territoire. Cette stratégie devra être cohérente avec la stratégie de développement économique et de développement

des compétences au niveau du territoire (notamment dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles). L'élaboration de ce schéma pourra être également l'occasion de définir avec le conseil régional des modalités d'articulation entre les emplois d'avenir et les autres dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes ou de soutien à l'emploi associatif qui peuvent être portés par la région ou d'autres collectivités.

L'objet principal de ce schéma est l'identification des filières et secteurs d'activité prioritairement ciblés pour le déploiement du dispositif. Ces secteurs doivent être porteurs d'avenir, pour les jeunes comme pour le territoire. Outre les priorités régionales, ils pourront être identifiés en concertation avec les partenaires sociaux. Ces secteurs pourront recouvrir des activités à la fois marchandes et non marchandes (par exemple, être le secteur social, l'économie sociale et solidaire ou les filières vertes). Ils devront être traduits en termes de secteurs d'activité selon la nomenclature d'activité française (NAF) afin de permettre des restitutions au niveau régional et un suivi. Les secteurs visés dans lesquels les activités marchandes sont prépondérantes devront présenter un fort potentiel de création d'emplois ou offrir des perspectives de développement d'activités nouvelles.

Le schéma d'orientation s'intéressera également aux possibilités de consolidation et de pérennisation des emplois. Il mentionnera les parcours d'insertion et de qualification des jeunes qui auront pu être identifiés. Il listera les principaux dispositifs de formation qui pourront être proposés aux jeunes, en particulier sur les secteurs identifiés comme prioritaires. Le schéma pourra ainsi mettre en avant des parcours types en termes de métiers et de parcours de formation et de qualification.

Dans ces domaines, la concertation que vous mènerez, aux côtés du président du conseil régional, avec les branches professionnelles particulièrement concernées et leurs OPCA, sera particulièrement importante et tiendra compte des conventions-cadres nationales conclues en la matière.

Le déploiement du dispositif dans le secteur non marchand devra commencer dès la publication de la présente circulaire, sans être soumis à la finalisation du schéma d'orientation régional. Nous vous demandons de transmettre votre projet, ainsi que le schéma adopté, à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

2. Ce schéma sera soumis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et aux autres acteurs pertinents

Le projet de schéma sera soumis au CCREFP, selon les modalités que vous jugerez les plus adaptées.

Il sera également mis en ligne sur le site de la préfecture de région. Les conseils généraux, les communes, Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi et la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire pourront donner un avis au préfet de région sur le projet de schéma dans un délai d'un mois. Le préfet de région peut également consulter tout autre acteur à même de contribuer à l'élaboration de cette vision stratégique régionale.

Il sera rendu compte annuellement à ces mêmes acteurs du déploiement du dispositif, des moyens et parcours mis en œuvre et le schéma régional pourra être révisé lors de ces échéances.

3. Sur cette base, vous arrêterez les secteurs d'activité éligibles pour les employeurs du secteur marchand

Le dispositif des emplois d'avenir est principalement destiné aux employeurs du secteur non marchand. Il est également ouvert à toutes les structures d'insertion par l'activité économique, aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et aux personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, quel que soit leur secteur d'activité.

Par ailleurs, le législateur a prévu une ouverture « par exception » à d'autres employeurs du secteur marchand, dès lors qu'ils offrent des perspectives de qualification et d'insertion professionnelles et qu'ils appartiennent à certains secteurs. Sur la base du schéma d'orientation régional, vous arrêterez la liste de ces secteurs d'activité pour les employeurs relevant de la sphère marchande, en tenant compte des conventions-cadres nationales qui pourraient être conclues avec certaines entreprises.

4. En liaison avec le président du conseil régional, vous mobiliserez l'ensemble des acteurs de la formation pour permettre le financement de parcours, le soutien au tutorat et développer les appuis en termes d'ingénierie de parcours de formation

La formation professionnelle doit être une valeur ajoutée du dispositif des emplois d'avenir. Vous veillerez à la bonne articulation régionale et locale des possibilités offertes en la matière, en vous appuyant sur les conventions-cadres de partenariat conclues au niveau national.

En amont de l'accès à l'emploi d'avenir, les solutions de formation habituelles seront mobilisées : les formations de mobilisation et de préqualification financées par le conseil régional, le programme compétences clés, les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) mises en œuvre par Pôle emploi qui peuvent être collectives (notamment sur les compétences clés et sociales), mais aussi éventuellement individuelles uniquement pour des formations courtes permettant de sécuriser la prise de poste, etc ;

En cours d'emploi, les jeunes seront éligibles aux formations relevant de la responsabilité de l'employeur et des OPCA (en particulier périodes de professionnalisation avec l'objectif d'une certification au moins partielle, mais aussi plan de formation, voire droit individuel à la formation, etc.) dans des conditions ayant vocation à être facilitées par les partenariats noués au niveau national avec les principaux organismes concernés (principaux OPCA concernés, CNFPT, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, ANFH, etc.). Ces conventions pourront également favoriser la mise en place de programmes de formation des tuteurs, internes à l'entreprise, voire externes.

La région pourra choisir d'accompagner cet effort de formation pendant l'emploi, en finançant directement une offre collective de formation dédiée, en mettant en place des dispositifs d'aides individuelles à la formation ou en accompagnant financièrement les organismes paritaires concernés, en subsidiarité le cas échéant des accords nationaux.

Dans la mesure où le parcours d'accès à la qualification du jeune sera progressif tout au long de l'emploi et individualisé, une attention particulière devra être portée, emportant le cas échéant la mobilisation de moyens dédiés, à l'ingénierie de formation en appui des employeurs, voire des prescripteurs.

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

À l'issue de l'emploi d'avenir, vous organiserez, avec le conseil régional et les OPCA, l'ingénierie de passerelles d'accès à la formation pour les jeunes ne poursuivant pas leur parcours en emploi, par exemple en formation qualifiante pour demandeur d'emploi ou contrat d'apprentissage et contrats de professionnalisation) en étudiant les moyens de lever les freins liés à la rémunération potentiellement réduite. Les voies et moyens d'une éligibilité des jeunes au CIF-CDD pourront également être étudiés avec les OPACIF concernés.

Vous veillerez, en vous appuyant sur les conventions nationales, à la construction des partenariats nécessaires et des principaux parcours de formation envisagés, en particulier dans les secteurs prioritaires que vous aurez définis. Vous vous assurerez de la bonne information des prescripteurs et des employeurs sur ces solutions de formation.

5. Vous mettez en place un pilotage régional partenarial

Vous instaurerez un pilotage régional, s'appuyant sur une instance existante (groupe de travail du CCREFP, SPER) élargie aux acteurs concernés par le déploiement des emplois d'avenir ou sur un comité de pilotage dédié, qui permette de traduire les orientations stratégiques en objectifs et plans d'actions par territoire.

En concertation avec le président du conseil régional, le préfet de région (la DIRECCTE/DIECCTE) pourra associer, en complément des membres permanents du SPE, les autres services régionaux de l'État (DRJSCS, DREAL, DRAC...), les ARS, les rectorats, des représentants de collectivités territoriales et de l'économie sociale et solidaire, la conférence permanente des coordinations associatives régionales et tout autre acteur que vous jugerez utile.

L'accord-cadre 2010-2014 portant sur le partenariat renforcé entre Pôle emploi, l'État (la DGEFP) et le Conseil national des missions locales (CNML) et ses déclinaisons régionales et locales pourront également servir de cadre au déploiement des emplois d'avenir. En effet, cet accord vise notamment à la mobilisation de l'offre de service adaptée aux particularités socio-économiques et la construction des plans d'actions communs et/ou concertés en direction des employeurs afin de multiplier les propositions d'emploi correspondant aux besoins des jeunes.

Cette démarche de pilotage se fera à l'appui des accords-cadres nationaux et régionaux et en cohérence avec les conventions annuelles régionales (État-Pôle emploi), les conventions régionales de partenariat renforcé (Pôle emploi/État/CNML), les conventions pluriannuelles d'objectifs (État-missions locales) et les conventions avec Cap emploi (incluant le partenariat avec Pôle emploi).

Vous fixerez des objectifs par territoire, communs aux différents réseaux d'opérateurs, aux niveaux départemental et infradépartemental. Ces objectifs, qui ne prendront pas la forme d'enveloppes limitatives, tiendront compte des volumes de jeunes peu ou pas qualifiés en recherche d'emploi (en cohérence avec les critères de répartition des emplois d'avenir entre régions) et cibleront particulièrement les bassins d'emploi dans lesquels se concentrent les difficultés, notamment les zones urbaines sensibles et certaines zones de revitalisation rurale.

Vous vous assurerez que les réseaux de Pôle emploi, des missions locales et des Cap emploi travaillent en étroite collaboration à tous les niveaux de mise en œuvre du dispositif.

6. Vous coordonnerez la mobilisation et l'animation du dispositif sur votre territoire

Des conventions d'engagements ont été signées par le Premier ministre, elles seront, pour la plupart, suivies de conventions-cadres, plus opérationnelles, et d'autres conventions-cadres seront signées au niveau national avec d'autres réseaux ou fédérations d'employeurs. Ces conventions d'engagements et conventions-cadres seront en ligne sur www.lesemploisdavenir.gouv.fr et pourront être déclinées territorialement. Vous êtes par ailleurs invités à engager des démarches similaires au niveau régional avec tous les réseaux dont la mobilisation vous paraît importante.

Vous devrez également organiser l'animation du dispositif au niveau infrarégional et orchestrer la mobilisation et l'appui aux employeurs.

Le SPE départemental, sous l'impulsion du préfet de département, sera l'instance qui, sur la base d'un diagnostic territorial, assurera, dans le cadre d'un plan d'action territorial, le pilotage des plans de prospection des employeurs potentiels, la détermination, le suivi et l'évaluation des objectifs infrarégionaux et le « reporting » régulier tant quantitatif que qualitatif. Il pourra également proposer d'ajuster les priorités régionales en termes de filières et de métiers aux spécificités locales. Le SPED veillera à ce que les opérateurs en charge du programme coopèrent efficacement et proposera des solutions en cas de difficultés.

Cette instance devra nécessairement associer le conseil général et pourra être élargie pour comprendre également le conseil régional, le préfet délégué à l'égalité des chances ou le sous-préfet chargé de la politique de la ville, le délégué départemental à la vie associative, la DDCS ou DDCSPP, les autres services de l'État associés au programme (culture, droits des femmes...), les représentants des autres collectivités locales ainsi que ceux de l'ESS.

Les élus devront être tenus informés du déploiement du dispositif et pourront avoir un rôle de relais sur les territoires.

Comme pour tous les contrats uniques d'insertion, les conseils généraux pourront prescrire et cofinancer des emplois d'avenir pour les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du RSA socle. Dans ce cas, ils devront préciser leurs engagements dans la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM). Vous pourrez les inciter à déléguer la prescription et l'accompagnement aux missions locales.

Lorsque vous le jugerez pertinent, les SPEL pourront être le cadre d'articulation des actions de prospection et de mobilisation des employeurs, de repérage des jeunes au niveau du bassin d'emploi et de lieu d'échange sur les problématiques opérationnelles.

7. Vous assurerez le suivi du déploiement du programme sur les plans qualitatif et quantitatif

Les indicateurs de suivi et les éléments de reporting porteront sur les différentes phases des emplois d'avenir : l'entrée, le suivi en emploi et la sortie. La DGEFP met à votre disposition un tableau de bord de reporting « Emploi d'avenir » (en annexe).

Sur cette base, vous assurerez le suivi du déploiement du programme sur les plans qualitatif et quantitatif. Ce suivi prendra appui sur les systèmes d'information de Pôle emploi, des missions locales (Parcours 3) et des Cap emploi (Parcours H). Il vous permettra de retracer l'ensemble des prestations mobilisées, d'assurer un reporting régulier et de procéder à l'analyse des parcours des jeunes en emploi d'avenir.

II. – LE PILOTAGE OPÉRATIONNEL DEVRA S'ATTACHER AU RESPECT DES OBJECTIFS FIXÉS ET À LA MOBILISATION DE TOUS

1. Vous devrez veiller au respect du public cible et au déploiement prioritaire sur les territoires les plus en difficulté

Comme le prévoit le décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012, peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés qui sont sans emploi, non qualifiés, ou peu qualifiés et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit :

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

b) Les jeunes peu qualifiés (de niveau V avec diplôme, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins six mois dans les douze derniers mois ;

c) Dans les zones prioritaires (les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale et les départements d'outre-mer, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin), à titre exceptionnel, des jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins douze mois dans les dix-huit derniers mois.

Ces recrutements dérogatoires devront faire l'objet d'une validation par les unités territoriales des DIRECCTE selon des modalités qui devront être organisées localement. Ils devront conserver un caractère exceptionnel. Vous privilégiez les jeunes ayant un projet professionnel dans le secteur non marchand qui ne parviennent pas à accéder à un premier poste, les jeunes ayant obtenu des diplômes qui ne leur permettent pas d'accéder au marché du travail sur le bassin d'emploi, les jeunes diplômés connaissant des discriminations à l'emploi en raison de leur lieu de résidence ou de leur handicap ou rencontrant des difficultés de mobilité géographique. Les jeunes recrutés en emploi d'avenir dans ce cadre doivent l'être sur des emplois correspondant à leur niveau de qualification.

D'une façon générale, vous devez vous assurer que la rémunération proposée aux jeunes recrutés en emploi d'avenir respecte la convention collective ou la grille applicable pour un poste similaire. Les emplois d'avenir ne pourront être conclus pour un niveau de rémunération inférieur au SMIC, y compris pour les jeunes âgés de 16 et 17 ans au moment de la signature du contrat de travail.

La durée de recherche d'emploi mentionnée aux *b* et *c* s'apprécie au regard de la date du premier contact auprès de la mission locale ou du Cap emploi, d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou de la sortie du système scolaire pour les jeunes n'étant pas encore suivis par un opérateur du SPE.

Le premier vivier d'identification des jeunes susceptibles d'être recrutés en emploi d'avenir sera naturellement celui des jeunes en recherche d'emploi déjà suivis par Pôle emploi, les missions locales ou les Cap emploi. Les emplois d'avenir pourront également faire partie des solutions proposées aux jeunes identifiés par le biais des plateformes de suivi des décrocheurs.

Au-delà, le repérage des jeunes potentiellement concernés par le dispositif pourra s'appuyer sur des partenariats associatifs, notamment pour les territoires qui se trouveraient éloignés des implantations du service public de l'emploi. Ce peut être particulièrement le cas des zones urbaines sensibles. Aussi, pour atteindre l'objectif, fixé au niveau national, de part des bénéficiaires résidant en ZUS, il vous est demandé de mettre en place dans ces quartiers des actions de prospection des jeunes en recherche d'emploi qui seraient éligibles aux emplois d'avenir mais non suivis par le service public de l'emploi. Ces actions devront être menées en partenariat étroit avec les acteurs de proximité (associations, centres sociaux, clubs de prévention, adultes-relais...). Des financements de l'ACSE pourront être sollicités pour de telles actions auprès des délégués départementaux, en complément des crédits de droit commun. L'ACSE relayera également des éléments d'information et de communication sur le programme des emplois d'avenir auprès des acteurs de proximité qu'elle finance (associations de quartier, médiateurs...) et qui interviennent auprès des jeunes adultes.

Les emplois d'avenir doivent bénéficier en priorité à ceux qui en ont le plus besoin. La répartition des moyens sur le territoire devra donc tenir compte des zones dans lesquelles les jeunes rencontrent les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi. Il s'agit, en particulier, des zones urbaines sensibles, avec un objectif fixé par le projet

annuel de performance de 30 % d'emplois d'avenir ciblés pour les jeunes de ces territoires à l'horizon 2015. Il s'agit également de l'outre-mer, de certaines zones de revitalisation rurale, mais aussi des bassins d'emploi connaissant des difficultés particulières. Des outils statistiques seront mis à votre disposition afin que vous puissiez concentrer la répartition infrarégionale des moyens sur les territoires dans lesquels les besoins prioritaires sont identifiés.

2. Vous mettrez en œuvre l'articulation nécessaire avec les dispositifs de lutte contre les décrochages de la formation initiale

Les publics cibles sortis d'un dispositif de formation depuis moins de douze mois doivent faire l'objet d'une attention particulière. En effet, les emplois d'avenir ne peuvent constituer la première solution proposée aux jeunes, notamment ceux âgés de 16 à 18 ans, sortis sans diplôme de formation initiale (scolaire ou apprentissage). Cette solution ne peut être retenue qu'après avoir tenté, notamment par le dispositif dit antidécrochage prévu par l'article L. 313-8 du code de l'éducation, de les réinscrire dans un parcours de formation.

Ainsi, les jeunes susceptibles de réintégrer un parcours de formation initiale ou continue ou d'entrer en contrat d'alternance ne doivent pas être orientés vers les emplois d'avenir.

Afin d'atteindre cet objectif, il est demandé aux services de l'État, et notamment aux DIRECCTE et aux rectorats, de conduire une action coordonnée avec les conseils régionaux permettant de mettre en place la meilleure solution possible pour les personnes concernées.

3. Les caractéristiques des emplois d'avenir visent à permettre une insertion professionnelle réussie

Les emplois d'avenir sont en principe prévus à temps plein. Les prescripteurs peuvent, néanmoins, autoriser des recrutements à temps partiel, principalement dans les cas où la situation du jeune ne permet pas un recrutement à temps plein, et marginalement lorsque la nature de l'emploi ou le volume d'activité le justifient. Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat et la demande d'aide peuvent être modifiés en ce sens.

L'emploi d'avenir peut être conclu en CDI ou en CDD, pour une durée de trois ans. Vous privilégiez les recrutements portant sur des CDI, sauf pour les employeurs qui ne peuvent recruter directement un emploi d'avenir sous cette forme (collectivités territoriales ou établissements publics).

Une durée inférieure à trois ans est possible, sans pouvoir être inférieure à un an, 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. La perspective d'une entrée en contrat d'alternance, par exemple, peut justifier une durée plus courte.

4. Vous serez particulièrement attentifs à ce que la mise en œuvre des emplois d'avenir respecte l'égalité entre les femmes et les hommes

Vous devrez veiller à une sensibilisation particulière des prescripteurs sur l'objectif de répartition équilibrée entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre des emplois d'avenir. Un suivi quantitatif et qualitatif sera mis en place et il en sera rendu compte régulièrement au niveau de l'instance régionale de pilotage.

Dans l'accès aux emplois d'avenir, vous veillerez à un équilibre entre les hommes et les femmes en vous attachant à ce que la communication et la prescription évitent les stéréotypes qui entraînent une désaffection des hommes pour les emplois à prédominance féminine et, concomitamment, une surreprésentation des femmes dans certains types d'activités – dans la sphère sociale par exemple – et leur sous-représentation dans d'autres types de métiers, par exemple les emplois techniques des collectivités ou les emplois verts. À cet effet, des actions de promotion de la mixité pourront être prévues par le schéma d'orientation régional.

Vous devrez également être attentifs à ce que les femmes bénéficient à la même hauteur que les hommes des emplois d'avenir dans le secteur marchand et veillerez à ce qu'elles ne soient pas positionnées contre leur souhait sur des emplois à temps partiel. La même vigilance devra être observée en matière d'accès à la formation.

Pour favoriser l'accès aux emplois d'avenir, les réseaux responsables de l'accompagnement devront veiller particulièrement à la prise en compte des situations familiales et s'organiser pour proposer des solutions de garde d'enfants, en lien avec les collectivités locales et l'offre locale existante, afin d'éviter des difficultés d'embauche et des retraits d'activité qui peuvent être liés à ces questions.

5. Vous veillerez à ce que les emplois d'avenir s'articulent clairement avec les dispositifs existants

L'emploi d'avenir pourra être proposé à des jeunes accompagnés dans le cadre du CIVIS, du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) ou de l'ANI d'avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi. Il pourra également être un débouché pour les jeunes sortant de dispositifs deuxième chance ou d'un dispositif régional de formation. Il pourra être proposé aux jeunes ayant décroché d'une formation en apprentissage, mais vous devrez veiller à ce qu'il ne se substitue pas à un parcours de formation, en alternance ou non.

En ce qui concerne l'articulation avec les autres contrats uniques d'insertion :

- les jeunes entrant dans la cible des emplois d'avenir ont vocation à accéder aux emplois d'avenir. Ils pourront toutefois continuer à bénéficier de CAE ou de CIE, par exemple dans les cas où une durée d'aide inférieure à un an apparaîtrait souhaitable (notamment dans le cadre des ateliers-chantiers d'insertion) ou dans certains cas particuliers, tel le dispositif de recrutement des adjoints de sécurité qui n'est pas remis en cause ;

- les jeunes en contrat unique d'insertion pourront être recrutés en emploi d'avenir à l'échéance de leur contrat, mais dans la limite d'un parcours d'une durée totale de trois ans si l'emploi d'avenir est conclu avec le même employeur (si le jeune a déjà passé deux ans en CUI, il n'aura accès à un emploi d'avenir que pour une année supplémentaire) ;
- ils ne pourront pas signer un CAE à l'issue de l'emploi d'avenir mais pourront éventuellement entrer en CIE lorsque cette solution est susceptible de faciliter la transition vers le secteur marchand. Dans ce dernier cas, la durée totale du parcours englobant l'emploi d'avenir et le CIE ne pourra excéder quatre années et les CIE devront être conclus de manière privilégiée en CDI.

Vous pourrez être interrogés sur l'articulation entre les emplois d'avenir et le service civique. Parmi les publics qui pourraient potentiellement entrer dans les deux dispositifs, les emplois d'avenir doivent répondre à un souhait exprimé par les jeunes d'entrer dans la vie active. Le service civique est sans doute plus adapté à ceux qui s'interrogent sur leur avenir sans être encore prêts à entrer dans une voie professionnelle et pour qui le service civique peut jouer le rôle d'une période de maturation. Un service civique pourra ainsi déboucher sur un emploi d'avenir.

Vis-à-vis des organismes susceptibles d'accueillir des jeunes dans les deux configurations (collectivités territoriales, associations, établissements publics), il pourra être rappelé que le service civique n'est pas un emploi mais une mission de volontariat, qu'il ne s'insère pas dans une chaîne hiérarchique et n'a pas vocation à être mobilisé sur les mêmes tâches qu'un salarié. *A contrario*, le jeune en emploi d'avenir est un salarié de droit commun qui doit être intégré à part entière dans les équipes de travail, peut être recruté directement en CDI (dans les associations) ou se voir proposer un poste pérenne à l'issue de son emploi d'avenir. La dimension professionnalisante est particulièrement importante dans le cadre de l'emploi d'avenir, alors que c'est plutôt la richesse de l'expérience proposée qui prime pour le service civique.

6. Vous cibleriez les employeurs à même de proposer aux jeunes une situation d'emploi porteuse et un parcours de qualification

Vous devrez cibler en priorité les employeurs du secteur non marchand, et notamment les collectivités territoriales, les associations et fondations, les mutuelles du livre III, les comités d'entreprise, les établissements publics, et en particulier les établissements publics hospitaliers ou du secteur médico-social, ainsi que les bailleurs sociaux. Les employeurs du secteur marchand pourront avoir accès au dispositif s'ils proposent des emplois de qualité et des parcours de qualification construits et s'ils appartiennent à l'un des secteurs visés par l'arrêté régional. Vous favoriserez particulièrement les recrutements en CDI pour ce type d'employeurs. Les jeunes travailleurs handicapés pourront être orientés vers des emplois d'avenir en entreprise adaptée (sans cumul avec l'aide au poste).

Tous les employeurs doivent être en capacité, notamment financière, de maintenir l'activité pendant la durée de l'aide. Pour le secteur associatif, le diagnostic d'un dispositif local d'accompagnement (DLA) pourra, en cas de doute, appuyer cette appréciation. Les DLA pourront également être mobilisés en soutien aux employeurs d'emplois d'avenir pour élaborer le parcours formatif du jeune notamment.

Vous devez veiller à ce que les employeurs recrutant en emploi d'avenir soient en capacité d'encadrer et d'accompagner le jeune salarié, notamment *via* l'identification d'un tuteur disponible pour assurer l'accompagnement du jeune pendant son temps de travail. Vous pourrez, pour ce faire, encourager la création d'emplois mutualisés *via* des groupements d'employeurs. Des actions de sensibilisation ou de formation des tuteurs pourront être proposées au plan territorial pertinent par les acteurs de la formation professionnelle, en lien avec le service public de l'emploi.

Vous sélectionnerez les employeurs en fonction de la qualité des situations d'emplois proposées, du potentiel d'acquisition de compétences transférables et des perspectives de qualification offertes par l'emploi. Les employeurs doivent être en capacité, individuellement ou collectivement, de mettre en œuvre des actions de formation permettant de construire un parcours d'insertion, de dresser pour le jeune une perspective de qualification sur la durée de l'emploi et donc de mobiliser des financements en ce sens. Vous serez attentifs à ce que les prescripteurs et employeurs soient bien informés des possibilités de financement spécifique des actions de formation pour les jeunes recrutés en emploi d'avenir, que les partenaires sociaux et les collectivités sont susceptibles de mettre en place sur vos territoires.

Je vous demande de ne pas autoriser de recrutements d'emplois d'avenir par les établissements publics locaux d'enseignement, ceux-ci pourront en effet mobiliser le dispositif des emplois d'avenir professeur.

Dans le cadre de la détermination des secteurs prioritaires, vous veillerez à la prise en compte des exigences spécifiques de chacun d'eux, notamment lorsqu'il s'agit d'activités réglementées. Par exemple, dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées ou aux personnes âgées dépendantes et, de manière plus générale, pour les services à la personne, vous vous attacherez notamment aux conditions d'encadrement et d'accès à la qualification des jeunes qui auront à être en contact direct avec des personnes fragiles. L'encadrement renforcé du jeune pendant les premiers mois de l'emploi d'avenir pourra prendre la forme d'un binôme limitant la prise en charge exclusive de la personne par le jeune en emploi d'avenir. De plus, des modules de formation préparatoires seront mobilisés dans ce secteur en lien avec l'ensemble des acteurs concernés.

7. Des liens devront être établis avec les entreprises pour favoriser la suite du parcours professionnel

Même si les recrutements dans le secteur marchand seront limités, les entreprises ne doivent pas être absentes du dispositif. Je souhaite ainsi que vous puissiez mobiliser les chambres consulaires, les fédérations professionnelles et les entreprises pour travailler avec les prescripteurs à la définition des compétences transversales et transférables à acquérir pendant la période en emploi d'avenir.

Dans la construction du parcours, les prescripteurs pourront organiser avec les employeurs et les entreprises des périodes d'immersion visant à faire découvrir aux jeunes des secteurs professionnels susceptibles de les intéresser et à leur permettre d'établir des contacts en vue de la suite de leur parcours professionnel. La durée de l'emploi d'avenir devrait faciliter la mise en place de ce type d'actions.

Dans les cas où il n'existe pas de perspective de pérennisation, le service public de l'emploi devra préparer le jeune à sa sortie plusieurs mois avant l'échéance du contrat. Cette préparation comprendra une valorisation des compétences acquises et l'accompagnement à la recherche d'emploi.

8. La mise en œuvre des emplois d'avenir dans l'IAE répondra à certaines spécificités

Les SIAE sont mentionnées dans la loi comme employeurs de droit commun des emplois d'avenir, y compris pour les entreprises d'insertion ou les GEIQ qui peuvent appartenir au secteur marchand. Les structures qui relèvent du secteur marchand pourront donc accéder aux emplois d'avenir, même lorsque leur secteur d'activité n'est pas mentionné par l'arrêté préfectoral, dans le cadre du CIE.

Il reviendra au prescripteur d'apprécier si l'entrée en SIAE est la meilleure voie pour favoriser l'insertion professionnelle d'un jeune en fonction de son profil et des difficultés qu'il rencontre.

Les SIAE pourront choisir de recruter des publics jeunes en emploi d'avenir, ou selon leurs modalités habituelles (CDD d'insertion dans les entreprises d'insertion, CAE à 105 % pour les ateliers et chantiers d'insertion...). Les emplois d'avenir dans les SIAE auront les mêmes caractéristiques que dans les autres secteurs. Leur durée permettra de bâtir des parcours d'insertion de qualité, facilitant la résolution de problèmes réputés lourds, et intégrant de véritables parcours de formation.

Les SIAE sont conventionnées par le préfet de département. Cette convention fixe le montant des aides financières au titre de l'IAE, après consultation du CDIAE, et mentionne les objectifs négociés de sorties « emploi » avec les SIAE. Les emplois d'avenir en SIAE seront mentionnés dans le dossier de conventionnement examiné lors du dialogue de gestion entre la SIAE et l'UT et seront intégrés dans les objectifs « emploi » négociés.

La volonté d'inscrire les emplois d'avenir dans une logique de création et de pérennisation des emplois doit conditionner la durée des emplois d'avenir conclus par des SIAE. Il importe que les jeunes recrutés en emploi d'avenir, lorsque la pérennisation de l'emploi qu'ils occupent n'est pas envisageable dans la structure, puissent en sortir dès que cela est possible, ou puissent poursuivre un emploi d'avenir chez un autre employeur dans la limite de la durée totale de trois ans.

III. – LOCALEMENT, VOUS DEVREZ ÊTRE PARTICULIÈREMENT ATTENTIFS À LA BONNE COORDINATION DES OPÉRATEURS DU SPE POUR QUE LES EMPLOIS D'AVENIR PUISSENT FAIRE L'OBJET D'UN SUIVI DE QUALITÉ, SANS ALTÉRER LA FLUIDITÉ DES CIRCUITS

1. La mise en œuvre des emplois d'avenir s'appuiera sur les forces des trois réseaux que sont Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi et reposera sur une animation territoriale et un dialogue permanent entre les opérateurs du SPE

La mise en œuvre de ce dispositif implique de poser le cadre d'intervention de chacun des opérateurs sur lesquels l'État s'appuiera pour le déploiement des emplois d'avenir. Elle peut être décomposée en huit étapes :

1. La prospection des employeurs.
2. La qualification des offres d'emplois d'avenir.
3. Le repérage et l'orientation des jeunes.
4. La mise en relation d'un employeur avec des candidats.
5. La négociation avec l'employeur de ses engagements en termes de contenu du poste, de parcours, de formation, de possibilités de pérennisation, etc.
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.

Une cellule opérationnelle du déploiement des emplois d'avenir, composée au moins des responsables locaux de Pôle emploi, de la mission locale et de Cap emploi, est chargée de mettre en œuvre le plan d'actions territorial en assurant de manière concertée :

- le partage des informations sur les contacts avec les employeurs, en matière d'information et de prospection ;
- la labellisation de chaque offre d'emploi à partir du référentiel commun territorial, notamment au démarrage du programme pour définir des bonnes pratiques partagées ;
- le nombre de jeunes pouvant être orientés sur chacune des offres ;
- les modalités de mise en relation avec l'employeur et de suivi des candidatures.

Elle échange au moins une fois par semaine, sous la forme qui lui apparaîtra la plus adaptée, sur les offres d'emplois collectées et sur les jeunes mis en relation sur les offres.

Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés seront mobilisés ensemble sur les quatre premières étapes, jusqu'à la mise en relation réussie du jeune et de l'employeur.

En revanche, la signature de la demande d'aide associée à l'emploi d'avenir et la phase de suivi dans l'emploi seront prises en charge par le seul réseau des missions locales, et par les Cap emploi pour le public qui les concerne. Dans la mesure où l'opérateur qui signe l'engagement est responsable de son exécution, Pôle emploi

transmettra à la mission locale ou au Cap emploi compétent le dossier qu'il aura engagé et la mission locale ou le Cap emploi sera chargé de la signature finale de la demande d'aide associée à l'emploi d'avenir, après validation du parcours.

Chaque fois que c'est possible, le même référent (de la mission locale ou du Cap emploi) assurera les étapes 5 à 8, de la définition du contenu de l'emploi d'avenir jusqu'à son terme.

2. La prospection des employeurs et la qualification des offres devront être organisées au niveau local

Pour la prospection des employeurs, notamment du secteur non marchand, vous mettrez en place un plan de prospection dans le cadre du SPÉD, comme défini au I.6.

Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi devront identifier les employeurs potentiels en emploi d'avenir, collecter les offres d'emploi d'avenir et les qualifier sur la base du parcours d'insertion et de qualification proposé. Les offres concernant des emplois exigeant un niveau de qualification égal ou supérieur au baccalauréat devront être soigneusement sélectionnées en fonction des perspectives d'insertion professionnelle ultérieures. Ces offres ne pourront en effet concerner qu'un petit nombre de recrutements en emplois d'avenir.

Les services des DIRECCTE (UT) veilleront à ce que le processus de qualification des offres d'emploi d'avenir, quel que soit leur mode de recueil, soit bien organisé entre les opérateurs et que les offres soient communiquées à tous les acteurs susceptibles de procéder à des mises en relation. Vous devrez veiller à la coordination locale des opérateurs et des relais que vous mettrez en place de manière à éviter toute concurrence dans le démarchage des employeurs.

3. Les trois réseaux pourront intervenir sur l'orientation des jeunes et la mise en relation des jeunes et des employeurs

Afin de garantir l'adéquation du programme emploi d'avenir à la situation du jeune, il est nécessaire de réaliser un diagnostic destiné à préciser son niveau de qualification, ses aptitudes professionnelles, ainsi qu'à caractériser ses difficultés d'accès à l'emploi.

Cette phase, commune à l'ensemble des personnes entamant des démarches de recherche d'emploi, est indispensable pour garantir une orientation pertinente en emploi d'avenir et doit également permettre d'obtenir une première indication sur les actions d'accompagnement qu'il sera nécessaire de mettre en œuvre durant l'emploi d'avenir.

Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi assureront des mises en relation entre les jeunes identifiés et les employeurs ayant déposé des offres d'emploi d'avenir.

4. Vous devrez être particulièrement vigilants sur la bonne articulation entre la mise en relation réalisée par Pôle emploi et la contractualisation par les missions locales ou les Cap emploi

À la suite d'une mise en relation positive réalisée par Pôle emploi, la mission locale ou le Cap emploi du territoire prend contact avec le jeune et l'employeur pour organiser avec eux la signature de la demande d'aide. Comme pour les contrats uniques d'insertion, la signature du bénéficiaire, de l'employeur et du prescripteur doit précéder la signature du contrat de travail associé.

La cellule opérationnelle locale s'assurera de la bonne organisation locale de ce processus, selon des modalités définies précisément au niveau de chaque bassin d'emploi. La DIRECCTE/DIECCTE pourra apporter son concours pour faciliter la coordination entre les acteurs locaux en cas de besoin. Vous vous assurerez avec les représentants de Pôle emploi, des missions locales et des Cap emploi au niveau régional de la rapidité des transmissions et de la reprise de contact avec le jeune et l'employeur qui devrait avoir lieu sous quarante-huit heures.

Les modalités de transmission devront permettre une transition la plus rapide et la plus fluide possible pour le jeune comme pour l'employeur, sans déperdition d'information. Un dialogue continu entre les réseaux leur permettra de s'entendre sur les critères d'appariement des jeunes et des employeurs, une mise en relation préalable par Pôle emploi ne pouvant être remise en cause par la mission locale ou le Cap emploi signataire de la demande d'aide.

5. Le suivi dans l'emploi devra garantir un parcours réussi pour le jeune

La phase de contractualisation est formalisée par la signature du Cerfa de demande d'aide de l'emploi d'avenir (disponible sur le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr) qui engage chacune des trois parties : l'employeur, le salarié et le prescripteur (mission locale ou Cap emploi).

Il sera complété par le document d'engagements tripartites initiaux (disponible sur le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr) qui formalise le contenu de l'emploi d'avenir (le contenu du poste, sa position dans l'organisation de la structure employeuse, le projet du jeune et les objectifs visés), les engagements de l'employeur au regard des conditions d'encadrement et de tutorat, la perspective de qualification envisagée et les actions de formation à mobiliser, ainsi que les modalités du suivi personnalisé du jeune en emploi d'avenir et de contacts avec l'employeur. Le document précise également les modalités d'organisation du temps de travail projetées afin de permettre la réalisation des actions de formation et l'accompagnement du jeune. Il mentionne les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Ce document d'engagements pourra être modifié en cours de contrat ; en effet, les besoins de formation ne pourront pas systématiquement faire l'objet d'une identification définitive *a priori* et pourront évoluer en fonction des objectifs visés, de l'évaluation des compétences et du projet de qualification. Cet ajustement est essentiel, afin

d'être fidèle à la réalité du parcours et aux évolutions qui surviendront au cours de l'emploi. Le bilan du projet professionnel du jeune et de la réalisation des engagements de l'employeur sera réalisé sur la base de ce document.

En cours de contrat, un suivi personnalisé est assuré par un référent unique de la mission locale ou de Cap emploi pour accompagner le jeune dans l'emploi d'avenir et suivre les engagements de l'employeur, notamment en termes de tutorat et de formation. Des entretiens réguliers seront organisés par le référent unique du prescripteur avec le jeune et son tuteur, qui seront plus intensifs pendant la phase d'intégration afin de limiter les cas de rupture précoce.

Un guide *Étapes et processus à destination des « opérateurs »* (disponible sur le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr) précise les actes métiers relatifs à l'emploi d'avenir que doit respecter chacun des opérateurs (Pôle emploi pour les premières étapes, les missions locales et les Cap emploi pour l'ensemble de la mise en œuvre).

Par ailleurs, un guide à destination des « employeurs » (disponible sur le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr) précise les engagements qui doivent être vérifiés par les prescripteurs.

En cas de non-respect des engagements de l'employeur, notamment au regard du tutorat et de la formation, le prescripteur peut mettre fin au versement de l'aide et exiger le remboursement de la totalité des aides perçues par l'employeur (comme prévu par l'article L. 5134-114).

6. La préparation de la sortie devra faire en sorte que le jeune poursuive son parcours à l'issue de l'emploi d'avenir

Il pourra arriver que l'emploi d'avenir soit rompu avant son terme à l'initiative du jeune ou de l'employeur. Dans ces cas de sortie précoce du dispositif, qui feront l'objet d'un suivi quantitatif et qualitatif, le référent côté mission locale ou Cap emploi 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 contrat d'apprentissage ou vers un dispositif deuxième chance.

Dans tous les cas, au plus tard deux mois avant l'échéance de l'emploi d'avenir, un bilan du parcours du jeune est réalisé par le référent du prescripteur avec le jeune et son tuteur chez l'employeur.

À l'occasion de l'entretien de bilan, le référent du prescripteur aide le tuteur à renseigner l'attestation d'expérience professionnelle, accompagnée des attestations délivrées par les organismes de formation. Cette attestation doit permettre de valoriser les formations réalisées, ainsi que les compétences et qualifications acquises pendant l'emploi d'avenir, et peut être complétée par une validation des acquis de l'expérience (VAE), si les conditions en sont remplies.

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 apprentissage 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 le Cap emploi.

Dans tous les cas, vous veillerez à la coordination entre les acteurs en cas d'orientation vers Pôle emploi à l'issue de l'emploi d'avenir.

*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
E. WARGON

LISTE DES ANNEXE ET DOCUMENTS UTILES AU DÉPLOIEMENT

Annexe : tableau de bord des indicateurs de reporting.

Les documents utiles disponibles sur le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr :

- le Cerfa de demande d'aide relative à l'emploi d'avenir ;
- le dossier d'engagements et de suivi ;
- le guide à destination des employeurs d'emploi d'avenir ;
- le guide « Étapes et processus » à destination des opérateurs Pôle emploi, missions locales et Cap emploi. Ce dernier est consultable à l'adresse suivante :
<http://www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/partenaires,2202/>.

DGEFP/MCG

Date de mise à jour des données: XX/2012
Sources : ASP, Pôle emploi et Parcours 3

Tableau de bord de suivi de la mise en œuvre des emplois d'avenir

Région X	2012				2013			
	2012		2013		2013		2013	
	Décembre	Janvier	Février	Mars	Taux d'évolution/ T-1 région %	Taux d'évolution/ T-1 France métro %	Taux d'évolution/ T-1 France métro %	
Unité	PHASE 1 : en amont de la contractualisation							
Nombre d'offres d'emploi d'avenir collectées sur le territoire (Pôle emploi, ML et Cap emploi)								
Nombre de bénéficiaires d'emplois d'avenir (prescriptions)	PHASE 2 : de la contractualisation à l'accompagnement dans l'emploi							
<i>Profil</i>								
dont part des jeunes résidant en ZUS								
dont part des jeunes résidant en ZRR								
dont part des jeunes TH								
dont part des jeunes femmes								
<i>Age</i>								
dont part des jeunes âgés de 16 à 17 ans								
dont part des jeunes âgés de 18 à 22 ans								
<i>Niveau de formation</i>								
dont part des jeunes sans diplôme (y compris niveau IV sans diplôme)								
dont part des jeunes de niveau V avec diplôme								
dont part des jeunes de niveau supra V								

Parmi les employeurs d'emplois d'avenir:									
Part du secteur non marchand *									
Part du secteur marchand *									
Part des bénéficiaires d'emploi d'avenir pour lesquels une formation qualifiante est prévue									
Nombre de ruptures précoces du contrat de travail									
dont à l'origine du jeune*									
dont à l'origine de l'employeur*									
Part des bénéficiaires en emploi d'avenir qui n'ont pas eu au moins 1 entretien par le référent du prescripteur dans les trois premiers mois du contrat.									
Part des bénéficiaires en emploi d'avenir qui n'ont pas eu au moins 1 entretien par le référent du prescripteur dans les trois derniers mois.									
Parmi les engagements pris par l'employeur (initial et avenant)									
Part des engagements non initialisés									
Part des engagements en cours									
Part des engagements réalisés									
Part des engagements abandonnés									
PHASE 3 : sortie de l'emploi d'avenir									
Parmi les sorties des jeunes à l'issue d'un emploi d'avenir									
Part des sorties en emploi en CDD chez l'employeur ayant accueilli le jeune									
Part des sorties en emploi en CDI chez l'employeur ayant accueilli le jeune									
Part des sorties en emploi en CDD chez un autre employeur que l'employeur d'accueil									
Part des sorties en emploi en CDI chez un autre employeur que l'employeur d'accueil									
Part des sorties en formation									
Part des sorties dominant lieu à un retour vers un suivi Pôle emploi									
Part des sorties dominant lieu à un retour vers un suivi en ML									

* pour ces indicateurs des données détaillées seront fournies mensuellement par la DGEFP en complément de ce tableau de bord