

EMPLOIS D'AVENIR

GUIDE DE L'OPÉRATEUR

Pôle emploi, missions locales, Cap emploi

ÉTAPES ET PROCESSUS

Ce guide présente aux opérateurs en charge du déploiement des emplois d'avenir pour l'État (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi) le cadre général des emplois d'avenir ainsi que les différentes étapes du processus à mettre en œuvre pour assurer la réussite du programme.

SOMMAIRE

I. QU'EST-CE QU'UN EMPLOI D'AVENIR ?	4
A. Les objectifs de l'emploi d'avenir	4
B. Le cadre réglementaire	4
C. L'intervention du service public de l'emploi	5
II. COMMENT SE DÉROULE L'EMPLOI D'AVENIR ?	7
A. En quoi consiste la phase qui précède la signature du contrat ?	7
1. Comment repérer les jeunes ?	7
2. Comment identifier les employeurs ?	10
3. Quelles sont les modalités du diagnostic permettant d'orienter les jeunes en emplois d'avenir ?	15
4. Comment assurer la continuité de la mise en relation positive réalisée par Pôle emploi ?	16
B. Comment se déroule la contractualisation et le suivi pendant l'emploi d'avenir ?	17
1. Comment aider l'employeur à construire le parcours d'insertion et de qualification ?	17
2. Comment se formalise la contractualisation de l'emploi d'avenir ?	19
3. Comment organiser le suivi des jeunes et des employeurs pendant l'emploi d'avenir ?	20
4. Comment contrôler le respect des engagements de l'employeur ?	28
C. Comment se déroule la sortie de l'emploi d'avenir ?	28
1. Les conditions de rupture du contrat de travail associé à un emploi d'avenir	29
2. Le bilan final et l'attestation d'expérience professionnelle	29
3. Comment continuer à suivre les jeunes sortis d'emploi d'avenir sans solution d'emploi ou de formation ?	30

I. QU'EST-CE QU'UN EMPLOI D'AVENIR ?

A. Les objectifs de l'emploi d'avenir

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 création 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 premier poste ne peut être pérennisé par l'employeur. Ce dispositif s'inscrit donc dans une logique de parcours.

B. Le cadre réglementaire

Le cadre réglementaire de l'emploi d'avenir est celui des contrats uniques d'insertion : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non-marchand et contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand. Le corpus réglementaire propre à ces contrats s'applique donc aux emplois d'avenir, sauf lorsqu'il est modifié par des dispositions prévues par la loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir et par le décret n°2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif aux emplois d'avenir. Ces textes apportent également des compléments aux dispositions relatives au contrat unique d'insertion qui identifient les spécificités de l'emploi d'avenir :

- le ciblage sur les jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés ;
- le ciblage sur les employeurs appartenant aux secteurs d'activité prioritaires définis dans le schéma d'orientation régional et qui s'engagent de manière volontaire sur le tutorat et la formation pendant le contrat ;
- les paramètres de prise en charge attachés à l'emploi d'avenir :
 - la durée de l'aide portée à 3 ans en principe et de 1 an au minimum ;
 - la durée hebdomadaire de travail à temps plein ;
 - les taux de prise en charge sont fixés par un arrêté des ministres de l'emploi et du budget.
- la mise en place d'un suivi professionnel personnalisé ;
- le non respect des engagements de l'employeur en matière de formation sanctionné par le remboursement des aides publiques qu'il aura perçues.

Cadre réglementaire des emplois d'avenir (métropole)	
Dispositions communes aux contrats uniques d'insertion (CUI)	Dispositions spécifiques aux emplois d'avenir
L. 5134-19-1 à L. 51134-19-5 du code du travail L. 5134-20 à L. 5134-34 pour le CAE L. 5134-65 à L. 5134-73 pour le CIE	L. 5134-110 à L. 5134-119
D. 5134-14 à D. 5134-25 R. 5134-26 à R. 5134-50-8 pour le CAE R. 5134-51 à R. 5134-70 pour le CIE	R. 5134-161 à R. 5134-168

C. L'intervention du service public de l'emploi

Trois opérateurs seront mobilisés dans le déploiement des emplois d'avenir :

- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- les Cap emploi pour les jeunes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

De plus, les Conseils généraux peuvent prescrire et cofinancer des emplois d'avenir pour les jeunes de moins de 26 ans bénéficiaires du RSA socle.

L'action des opérateurs s'inscrit dans un cadre défini au niveau régional :

- un diagnostic territorial partagé, défini de manière conjointe par les acteurs régionaux à partir d'éléments de contexte quantitatifs et qualitatifs, souligne les priorités communes aux opérateurs dans le cadre du déploiement de l'emploi d'avenir.
- un schéma d'orientation régional, élaboré par le préfet de région en collaboration avec le conseil régional, et en concertation avec les membres du CCREFP et les autres acteurs concernés (collectivités, missions locales, fédérations d'employeurs, chambres régionales de l'économie sociale et solidaire, etc.), définit la stratégie régionale et en particulier les secteurs d'activité prioritaires dans le déploiement des emplois d'avenir, et les secteurs d'activité éligibles pour les employeurs du secteur marchand.

- des plans d'action territoriaux, pilotés par le SPE départemental, établissent les modalités de collecte des offres, les conditions de qualification de l'offre « emploi d'avenir », ainsi que les modalités de transmission des informations relatives aux mises en relation. Enfin, ils fixent les éléments de suivi et d'évaluation de ces modalités.
- une cellule opérationnelle de déploiement des emplois d'avenir, composée au moins des conseillers de Pôle emploi, de la mission locale et de Cap emploi, est chargée de mettre en œuvre le plan d'action territorial en assurant de manière concertée :
 - le partage des informations sur les contacts avec les employeurs, en matière d'information et de prospection ;
 - la qualification de chaque offre d'emploi à partir de critères communs territoriaux, 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.

Les conseillers de la cellule opérationnelle échangent au moins une fois par semaine, sous la forme qui leur apparaîtra la plus adaptée, sur les offres d'emplois collectées, et les jeunes mis en relation avec des employeurs.

L'opérateur qui signe la demande d'aide (Cerfa) et le dossier d'engagement et de suivi est responsable de l'exécution de l'emploi d'avenir :

Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés sont mobilisés ensemble pour :

- la prospection des employeurs ;
- la qualification des offres d'emploi d'avenir ;
- le repérage et l'orientation des jeunes ;
- la mise en relation d'un employeur avec des candidats.

En revanche, la signature de la demande d'aide associée à l'emploi d'avenir et la phase de suivi dans l'emploi sont pris en charge par les missions locales, ou les Cap emploi pour les publics qui les concernent. Les Conseils généraux peuvent déléguer ces opérations aux missions locales.

Dans la mesure où l'opérateur qui signe l'engagement est responsable de son exécution, Pôle emploi transmet à une mission locale ou un Cap emploi le dossier qu'il aura engagé (qui transmettra à la mission locale ou au Cap emploi compétente), et la mission locale/le Cap emploi sera chargé de la signature finale de la demande d'aide, après validation du parcours.

Chaque fois que c'est possible, le même référent doit assurer les étapes de l'accompagnement, depuis la définition du contenu de l'emploi d'avenir et la signature, jusqu'à son terme.

II. COMMENT SE DÉROULE L'EMPLOI D'AVENIR ?

A. En quoi consiste la phase qui précède la signature du contrat ?

À l'appui du diagnostic territorial partagé, les opérateurs doivent :

- identifier les jeunes sans emploi pour lesquels une entrée en emploi d'avenir est une solution adaptée, par rapport aux autres dispositifs de la politique de l'emploi (alternance, autres contrats aidés, etc.) ;
- identifier les employeurs potentiels en emploi d'avenir et négocier avec ces derniers les conditions de mise en œuvre du dispositif ;
- mettre en relation les jeunes et les employeurs identifiés.

1. Comment repérer les jeunes ?

a. Quels sont les jeunes éligibles à l'emploi d'avenir ?

Peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les jeunes bénéficiaires de l'obligation d'emploi) 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 sans diplôme et IV sans diplôme) ;
- 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 pendant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois ;
- dans les zones prioritaires (les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale et les territoires ultramarins), 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 pendant au moins 12 mois dans les 18 derniers mois. Ces recrutements dérogatoires feront l'objet d'une validation par les unités territoriales des Direccte selon des modalités organisées localement.

La durée de recherche d'emploi mentionnée plus haut s'apprécie au regard de la date du premier contact auprès de la mission locale, d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou de la sortie du système scolaire pour les jeunes n'étant pas suivis par une mission locale ou une agence Pôle emploi.

Dans la mesure où de nombreux jeunes éligibles au dispositif accomplissent des actes positifs de recherche d'emploi, tout en exerçant une **activité professionnelle réduite** (CDD court, intérim, CDI à temps très partiel), les périodes durant lesquelles les jeunes ont exercé une activité professionnelle inférieure à 78 h /mois sont considérés comme étant des périodes de recherche d'emploi.

Les emplois d'avenir doivent être ciblés en priorité sur les zones dans lesquelles les jeunes rencontrent les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi, en particulier les zones urbaines sensibles (ZUS), les zones de revitalisation rurale et les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. Les objectifs régionaux ont été définis en fonction de ces zones prioritaires.

b. Comment repérer les jeunes ?

Le premier vivier d'identification des jeunes susceptibles d'entrer en emploi d'avenir est 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 identifiées 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 ZUS. Aussi, pour atteindre l'objectif fixé au niveau national de 30 % des bénéficiaires résidant en ZUS en 2015, pourront être organisées 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, centre sociaux, clubs de prévention, adultes-relais...), en lien avec l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

c. Comment l'emploi d'avenir s'articule avec les autres dispositifs ?

Vous pouvez proposer des emplois d'avenir à des jeunes accompagnés dans le cadre du CIVIS, du PPAE ou de l'ANI décrochage scolaire. L'entrée en emploi d'avenir constituera une sortie positive pour ces dispositifs d'accompagnement.

Vous pouvez également le proposer comme débouché pour les jeunes sortant de dispositif deuxième chance, d'un dispositif régional de formation ou aux jeunes ayant décroché d'une formation en apprentissage.

L'articulation devra également être étroite avec les plates-formes d'accompagnement des décrocheurs. Vous devrez les mobiliser avant l'accès à un emploi d'avenir pour les jeunes décrocheurs de 16 à 18 ans, afin de toujours privilégier la recherche préalable d'une solution de poursuite de formation. En aucun cas les emplois d'avenir ne doivent contribuer à une déscolarisation ou empêcher un retour en formation, particulièrement pour les plus jeunes.

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. Les autres contrats aidés pourront cependant toujours leur être prescrits, par exemple dans les cas où une durée d'aide inférieure à un an apparaîtrait souhaitable 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 entrer 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).

Parmi les jeunes ciblés, le service civique est un cadre d'engagement qui s'adresse à des jeunes volontaires qui s'interrogent sur leur avenir sans être encore prêts à entrer dans une voie professionnelle. Il peut avoir pour effet de renforcer l'employabilité et pourra ainsi déboucher sur un emploi d'avenir. Un jeune en service civique effectuant des actes positifs de recherche d'emploi peut être considéré de manière dérogatoire comme en recherche d'emploi.

Les prestations de Pôle emploi : atouts et compétences, en lien avec « le passeport orientation », des prestations d'orientation (confirmer son projet professionnel, cap projet professionnel, construire son parcours de formation, ateliers).

Les aides de Pôle emploi à la mobilité : aide au financement du permis de conduire B, aide à la recherche d'emploi (couvre les frais de déplacement par bons de déplacement ou de transport), les aides à la reprise d'emploi (aide aux déplacements quotidiens, aide à la double résidence, aide au déménagement), les aides spécifiques à la reprise d'emploi (aide à la garde d'enfant pour parent isolé).

Les services Cap emploi qui peuvent aussi être mobilisés par les missions locales pour les jeunes handicapés :

- services Cap emploi « Évaluation et diagnostic » (SPH1) et « Mobilisation des appuis pour la compensation du handicap » (SC1) afin de disposer, en cas de besoin, de l'expertise du Cap emploi sur le handicap ;
- aides de l'Agefiph et du FIPHP pour la réussite du parcours et la pérennisation dans l'emploi (aide au maintien, aides à l'adaptation des situations de travail...).

2. Comment identifier les employeurs ?

a. Quels sont les employeurs prioritaires ?

Vous devez vous référer au **schéma d'orientation régional** qui établit les filières et secteurs d'activité prioritaires dans le déploiement du dispositif des emplois d'avenir, applicables aux secteurs non-marchand ou marchand. Les conventions cadres conclues au niveau régional (en déclinaison des conventions nationales ou de manière ad hoc) avec des fédérations d'employeurs pourront permettre d'affiner ces priorités.

Les employeurs du secteur non-marchand constituent la principale cible du dispositif et notamment les associations à but non lucratif, les collectivités territoriales et les établissements publics, en particulier les établissements hospitaliers ou du secteur médico-social. Les recrutements ne sont en revanche ouverts aux établissements publics locaux d'enseignement, que pour les personnes assurant les fonctions administratives, techniques ou d'animation.

Le dispositif des emplois d'avenir 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.

Les emplois d'avenir dans les SIAE

Les SIAE pourront choisir de recruter des publics jeunes en emploi d'avenir (CIE dans le secteur marchand ou CAE dans le secteur non-marchand) ou selon leurs modalités habituelles (CDD d'insertion dans les entreprises d'insertion, CAE à 105 % pour les ateliers et chantiers d'insertion...).

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. La durée attachée à l'emploi d'avenir permettra de bâtir des parcours d'insertion de qualité, facilitant la résolution de problèmes réputés lourds et intégrant de véritables parcours de formation.

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 3 ans.

Par ailleurs, le dispositif est ouvert de manière limitée à d'autres employeurs du secteur marchand, définis par un arrêté du préfet de région en fonction des priorités déterminées au niveau régional ou identifiées dans des conventions nationales les rendant éligibles sur tout le territoire. Ces conventions sont mises en ligne sur le site : www.lesemploisdavenir.gouv.fr/partenaires. Les employeurs proposant des recrutements en CDI doivent être privilégiés, sans exclusive.

b. Comment promouvoir le dispositif auprès des employeurs ?

Pour mettre en œuvre les plans d'actions pilotés par les services de l'Etat au niveau régional ou départemental, vous vous appuyerez sur les canaux de promotion existants pour les CUI-CAE. Vous pourrez notamment utiliser les listes d'employeurs actuels de CUI-CAE, élaborées par les délégations régionales de l'ASP.

Une fiche de présentation ainsi qu'un guide pour les employeurs d'emplois d'avenir sont disponibles sur le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr.

Dès le premier contact, vous devez informer les employeurs des spécificités de l'emploi d'avenir, notamment en termes d'engagements de leur part.

Pour informer les employeurs sur le montant d'aide qu'ils recevront, selon leur statut, vous pouvez vous référer aux tableaux en annexe.

Pour encourager les employeurs, vous pouvez rappeler que l'aide relative à l'emploi d'avenir peut être versée pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans, ce qui permet de construire un parcours de professionnalisation avec le jeune recruté. En outre, pour lever les freins éventuels au recrutement, vous pouvez rappeler qu'un suivi personnalisé sera organisé par un référent unique de la mission locale (ou du Cap emploi) pendant toute la durée de l'emploi d'avenir.

Enfin, vous devez informer les employeurs de la mobilisation des financeurs de formation dans votre région (OPCA, Conseil régional, CNFPT, etc.), sur la base des conventions de partenariats ou des négociations menées au niveau national ou régional par la DIRECCTE/DIECCTE.

c. Comment sélectionner les employeurs et qualifier les offres d'emplois d'avenir ?

Dans le cadre des priorités définies par le schéma régional d'orientation, vous devez orienter la prospection vers les employeurs du secteur non-marchand qui ont un réel besoin de main d'œuvre et qui souhaitent s'engager dans le recrutement d'un jeune peu qualifié et dans sa professionnalisation, en particulier dans la perspective d'une pérennisation sur le poste.

Vous devez informer les employeurs potentiels sur la nature spécifique des emplois d'avenir, c'est-à-dire à la fois sur les avantages pour eux, mais aussi sur les engagements qui sont attendus de leur part :

- ils 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 ;
- ils doivent être en capacité d'encadrer et d'intégrer le jeune salarié, notamment via l'identification d'un tuteur. Vous serez particulièrement vigilants pour les employeurs de moins de deux salariés ;
- les employeurs doivent être en capacité de mettre en œuvre des actions de formation permettant de construire un véritable parcours d'insertion et de qualification, et donc de mobiliser des financements en ce sens ;
- les conditions de pérennisation de l'emploi envisagées par l'employeur doivent être examinées (signature de l'emploi d'avenir en CDI notamment).

Vous vérifierez que les offres d'emploi d'avenir déposées par des employeurs, remplissent bien les critères énoncés ci-dessus, et peuvent ainsi être qualifiées « emploi d'avenir ». Ces conditions de qualification doivent être définies par la cellule opérationnelle de manière conjointe à tous les opérateurs afin d'assurer une totale lisibilité du dispositif.

Les Dispositifs locaux d'accompagnement (DLA)

Les DLA aident gratuitement les associations, les structures d'insertion par l'activité économique et les autres structures d'utilité sociale créatrices d'emploi dans l'ensemble de leur démarche de consolidation et de développement d'activités.

La mission des DLA comporte plusieurs étapes :

Répartis sur tout le territoire, les 105 DLA accueillent d'abord les structures qui les sollicitent, réalisent avec leurs dirigeants un premier entretien puis bâtissent avec eux un diagnostic et une série de préconisations.

Plus spécifiquement pour les emplois d'avenir, ce diagnostic peut être un état des lieux, une analyse de la situation financière de la structure et de ses capacités, en termes de moyens humains, matériels ou financiers, d'encadrer, dans des conditions satisfaisantes, les jeunes concernés.

Le DLA peut également intervenir en soutien à la structure employeuse pour formaliser son projet de recrutement en emploi d'avenir et son offre d'emploi.

Si le besoin est constaté lors du diagnostic, le DLA élabore un plan d'accompagnement de la structure, qui peut alors bénéficier d'une ou plusieurs missions de conseils gratuites réalisées par des prestataires extérieurs mobilisés et sélectionnés sur appel d'offres.

Vous pouvez en conséquence inviter les associations désireuses de créer un ou plusieurs emplois d'avenir, à s'adresser à leur DLA territorialement compétent pour les accompagner dans leurs démarches de création.

En dehors de cette possibilité d'appui offerte lors de la phase amont du recrutement, l'employeur pourra également s'adresser au DLA tout au long de la durée de l'emploi d'avenir, pour que celui-ci l'aide à surmonter les éventuelles difficultés qu'il serait amené à rencontrer pour consolider l'emploi des jeunes recrutés.

d. Comment négocier avec l'employeur la nature et la durée du contrat relatif à l'emploi d'avenir ?

Vous devez veiller à ce que les caractéristiques des emplois d'avenir en termes de durée visent à permettre une insertion professionnelle réussie.

Les emplois d'avenir sont en principe prévus à temps plein. Vous pouvez, 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 (exemple : dans les services à la personne, les temps partiels de 24 h en CDI sont autorisés). 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 un à trois ans. Dans tous les cas, vous privilégieriez les recrutements portant sur des CDI (sauf pour les collectivités locales et les établissements publics qui ne peuvent pas recruter sous cette forme), notamment pour les associations et les employeurs du secteur marchand. Une durée inférieure à trois ans est possible, sans pouvoir être inférieure à un an. 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 visées. La perspective d'une entrée en contrat d'alternance par exemple peut justifier une durée plus courte.

e. Comment partager les offres d'emploi ?

Vous devez faire en sorte que les offres collectées soient partagées avec les autres opérateurs du programme.

Si vous êtes un conseiller Pôle emploi, vous devez intégrer les offres d'emploi d'avenir qualifiées dans le SI et les déléguer via e-partenet aux missions locales et aux Cap emploi qui pourront les consulter et réaliser des mises en relation sur ces offres.

De la même façon, si vous êtes un conseiller de mission locale ou de Cap emploi, vous devez informer les conseillers Pôle emploi de l'agence de proximité des offres collectées. Une procédure d'envois groupés par e-mail des offres d'emplois d'avenir inscrites dans Parcours 3 (et dans Parcours H) à destination de Pôle emploi pourra être mise en place.

Vous devez définir et échanger avec les autres opérateurs, dans le cadre de la cellule opérationnelle de déploiement des emplois d'avenir, sur les modalités de partage des offres emploi d'avenir et de mise en relation, notamment sur le nombre de jeunes à envoyer sur les offres pour assurer autant d'opportunités aux jeunes suivis par les missions locales que pour ceux suivis par Pôle emploi, tout en tenant compte des souhaits de l'employeur quant au nombre de candidats qu'il souhaite recevoir.

3. Quelles sont les modalités du diagnostic permettant d'orienter les jeunes en emplois d'avenir ?

Afin de garantir l'adéquation entre la situation du jeune et l'offre d'emploi d'avenir proposée, vous devez réaliser un diagnostic destiné à préciser son niveau de formation, sa qualification, ses atouts professionnels ainsi qu'à identifier ses difficultés potentielles d'accès à l'emploi. Ce diagnostic doit permettre :

- d'évaluer le degré de maturité du projet professionnel du jeune ;
- de réunir les éléments d'appréciation nécessaires pour une orientation vers le dispositif le mieux adapté à sa situation.

Le diagnostic doit comporter une analyse des éléments suivants :

- la situation personnelle du jeune sans emploi ;
- son profil professionnel, son niveau de formation, ses expériences professionnelles antérieures, le type d'emploi recherché... ;
- l'existence ou non d'une possibilité de retour en formation ;
- sa dynamique de recherche d'emploi par l'analyse de son parcours et des différentes démarches déjà conduites.

Ce diagnostic doit également permettre d'obtenir une première indication sur les actions d'accompagnement qu'il sera nécessaire de mettre en œuvre durant l'exécution de l'emploi d'avenir, si un recrutement dans le cadre de ce dispositif s'avère pertinente.

4. Comment assurer la continuité de la mise en relation positive réalisée par Pôle emploi ?

À la suite d'une mise en relation positive réalisée par Pôle emploi, la mission locale ou le Cap emploi de proximité du jeune (ou de l'employeur) prend contact avec le jeune et l'employeur pour organiser avec eux la signature de la demande d'aide.

Pour assurer l'échange efficace d'informations entre les réseaux, il convient de s'appuyer sur le plan d'actions concerté au niveau local qui doit notamment préciser les modalités pratiques de transmission d'informations relatives aux mises en relation. Ces modalités permettront 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 amené à signer ensuite la demande d'aide.

Si vous êtes un conseiller de Pôle emploi, à la suite d'une mise en relation positive, vous devez :

- informer la mission locale ou le Cap emploi de proximité du jeune et lui transmettre un dossier contenant les actions mises en œuvre à destination du jeune et les coordonnées de l'employeur ;
- informer l'employeur du passage de relais à la mission locale ;
- informer le jeune de l'issue positive de la mise en relation et le diriger vers la mission locale ou le Cap emploi.

Si vous êtes un conseiller de mission locale ou de Cap emploi, il convient également d'informer Pôle emploi des mises en relation positives afin de permettre une actualisation des offres. Lorsque Pôle emploi vous a transmis un dossier suite à une mise en relation qu'il a effectuée, il vous appartient de contacter l'employeur concerné dans les 48 heures.

B. Comment se déroule la contractualisation et le suivi pendant l'emploi d'avenir ?

À compter de cette étape, les opérateurs responsables sont les prescripteurs d'emploi d'avenir, c'est-à-dire pour le compte de l'Etat, les missions locales et les Cap emploi. À ce stade, l'employeur a choisi un ou plusieurs jeunes pour la contractualisation en emploi d'avenir. Il reste à identifier avec l'employeur et le jeune le parcours d'insertion et de qualification adéquat.

1. Comment aider l'employeur à construire le parcours d'insertion et de qualification ?

De manière préalable, vous devez vous assurer que le jeune et l'employeur sont informés de la finalité du dispositif d'emploi d'avenir et de leurs engagements réciproques.

En fonction du projet professionnel du jeune recruté, de son niveau de qualification et de ses atouts professionnels, vous devez appuyer l'employeur dans la définition du poste et du parcours d'insertion et de qualification, en s'assurant qu'il prévoit l'acquisition de compétences transférables.

Pour définir le parcours de qualification et les formations à envisager, vous pouvez éventuellement vous appuyer sur l'AFPA, les CARIF ou les OREF. Vous pouvez également capitaliser sur les actions qui ont été déployées par les animations régionales de missions locales ou les opérateurs mobilisés pour le programme CAE-passerelle qui visait à identifier des métiers proposant des compétences transférables vers le secteur marchand.

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, adaptation au poste de travail, acquisition de nouvelles compétences, formation pré qualifiante, formation qualifiante.

a. Employeurs privés : modalités de financement de la formation (cf. tableau en annexe 3)

Pour les employeurs de droit privé, en particulier les associations, les formations peuvent être prises en charge sur le plan de formation, notamment pour les formations d'adaptation au poste. Cette prise en charge peut être réalisée directement ou via l'organisme paritaire de collecte agréé (OPCA) qui peut financer les coûts pédagogiques et la rémunération à la charge des employeurs pendant la formation.

Les formations plus longues, en particulier pré-qualifiantes ou qualifiantes, pourront être prises en charge par les OPCA au titre des périodes de professionnalisation, qui sont ouvertes aux salariés en contrats aidés qu'ils soient en CDI ou en CDD (pour des formations d'une durée minimum de 80 heures). Ces modalités de formation seront privilégiées pour les jeunes en emploi d'avenir.

Enfin, d'autres types de financement peuvent être mobilisés, en particulier le DIF (ou, à l'issue du contrat, le CIF-CDD).

Pour connaître la mobilisation des OPCA sur ce programme, vous pouvez vous référer aux conventions cadres régionales signées en déclinaison des conventions nationales.

b. Employeurs publics : modalités de financement de la formation

Pour les collectivités, l'article 2 de la loi portant création de l'emploi d'avenir, prévoit que le Centre national de la formation publique territoriale (CNFPT) finance des actions de formation pour les jeunes en emploi d'avenir, sur la base de la cotisation de droit commun (1 % de la rémunération des titulaires des collectivités) et d'une cotisation spécifique de 0,5 % des rémunérations des jeunes en emploi d'avenir. Une convention d'objectifs et de moyens avec l'Etat fixe les modalités de mise en œuvre de ce financement.

Pour les établissements publics du secteur hospitalier, l'Association nationale de la formation hospitalière (ANFH) et la Fédération Hospitalière de France (FHF) s'engagent dans une convention cadre avec l'Etat sur le financement de formations aux compétences de base et de formations qualifiantes.

c. Les autres financements de formation

En amont de l'emploi d'avenir

En fonction des besoins du jeune, vous pouvez lui proposer une préparation courte en amont de la prise de poste afin de garantir une meilleure employabilité :

- une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- les formations de mobilisation et de pré-qualification financées par le Conseil régional.

Vous pouvez également mobiliser la formation « compétences clés » financée par les DIRECCTE / DIECCTE en amont et pendant l'emploi d'avenir.

Pendant l'emploi d'avenir

Les Conseils régionaux peuvent participer au financement de la formation pendant l'emploi d'avenir, 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 OPCA.

De plus, Pôle emploi peut mobiliser son offre de formation pour les jeunes demandeurs d'emploi en emploi d'avenir.

Sur votre sollicitation, la mobilisation de l'offre de services de Pôle emploi sera particulièrement pertinente pour accompagner les ruptures de parcours des jeunes en emploi d'avenir et pour anticiper les sorties d'EA (entretien plusieurs mois en amont).

À l'issue de l'emploi d'avenir

Les Conseils régionaux peuvent prendre en charge la perte de rémunération en cas d'orientation du jeune vers un contrat en alternance.

2. Comment se formalise la contractualisation de l'emploi d'avenir ?

Cette phase est déterminante, elle fixe les engagements de chacune des trois parties (employeur, salarié et prescripteur) par la signature conjointe du document formalisant les engagements de l'employeur prévus par la loi (article L. 5134-114) et de la demande d'aide de l'emploi d'avenir (Cerfa).

La formalisation des engagements de l'employeur, validée par le jeune salarié et par vous en tant que prescripteur, fait l'objet de la signature de la première partie du dossier d'engagement et de suivi (en annexe).

Dans la perspective du suivi que vous réaliserez pendant l'emploi d'avenir, vous aurez à saisir dans Parcours 3 (Parcours H pour les Cap emploi) les éléments relatifs aux engagements de l'employeur sur :

- les compétences et qualifications visées pendant l'emploi d'avenir ;
- le tutorat mis en place pendant l'emploi d'avenir ;
- le parcours prévisionnel de formation.

Au regard de ces engagements, vous signez le CERFA de demande d'aide relative à l'emploi d'avenir avec l'employeur et le salarié qui, après transmission à l'ASP, donne lieu à l'attribution de l'aide par le prescripteur. Pour rappel, le formulaire CERFA de demande d'aide doit être signé préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié.

Cette transmission se fait par l'envoi à l'ASP, par voie papier du formulaire CERFA de demande d'aide signé par les trois parties. Pour les missions locales, cette transmission s'accompagne d'un flux dématérialisé vers l'ASP depuis mars 2013.

En pratique, le parcours de formation ne pourra généralement pas être défini de manière très précise en amont de l'emploi d'avenir. À ce stade, il importe essentiellement que l'employeur puisse s'engager sur des possibilités et que le jeune s'engage également à suivre des formations au cours de son parcours. Il vous reviendra de préciser et d'adapter les actions de formation prévues au fur et à mesure de l'emploi, en fonction des besoins qui seront identifiés par le jeune et par l'employeur.

3. Comment organiser le suivi des jeunes et des employeurs pendant l'emploi d'avenir ?

a. Les objectifs du suivi des jeunes et des employeurs pendant l'emploi d'avenir

Le suivi personnalisé, prévu à l'article L. 5134-112 du Code du travail, a pour objectif d'accompagner la relation entre l'employeur et le salarié pendant la durée de l'emploi d'avenir. Il s'agit de sécuriser la mise en œuvre des engagements tripartites pris au début de l'emploi d'avenir.

Le conseiller en charge de l'accompagnement dans l'emploi est l'interlocuteur privilégié pour le salarié et l'employeur (ou le tuteur).

Il a pour missions de :

Assurer une médiation entre le jeune et l'employeur :

- Prévenir et résoudre les difficultés : particulièrement importante dans la phase d'intégration du nouveau salarié, cette médiation est assurée pendant toute la durée de l'emploi d'avenir. Le conseiller peut être sollicité à tout moment par le jeune ou l'employeur pour contribuer à résoudre toute difficulté qu'ils ne parviendraient pas à traiter ensemble. Il anticipe et veille lui-même à ce qu'elles ne surviennent pas. Le conseiller incite l'employeur à faire appel à lui avant toute décision disciplinaire, notamment s'il s'agit de rompre le contrat, dans le respect des prérogatives de l'employeur.
- Sécuriser la progression du parcours professionnel du jeune jusqu'à la préparation de la sortie du contrat (que l'employeur intègre le jeune au-delà de l'emploi d'avenir ou pas). Il établit notamment les bilans intermédiaires et le bilan de fin de contrat, en s'assurant de la validation des compétences acquises par le salarié pendant le contrat.

Soutenir l'employeur dans la mise en œuvre de ses engagements : le conseiller pourra notamment l'aider à identifier les financements et les stages de formation utiles à la professionnalisation ou à la qualification du jeune.

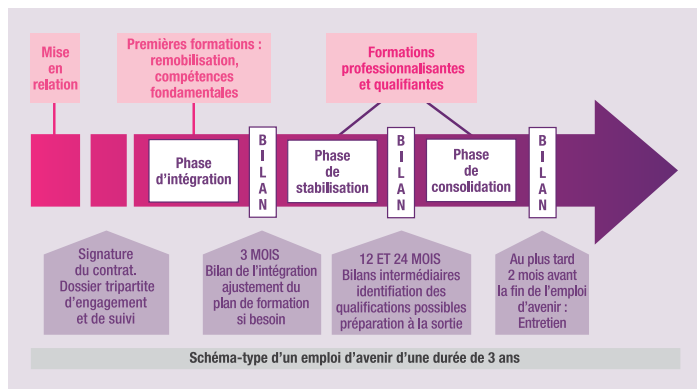
Aider le jeune à résoudre des difficultés périphériques à l'emploi : le jeune peut faire appel à son conseiller pour toute difficulté extra professionnelle (logement, santé, social, familiale, etc.). Celui-ci pourra le mettre en relation avec les services compétents s'il ne peut résoudre avec le jeune le problème.

Suivre l'exécution des engagements employeurs (art L.5134-114) : le conseiller a la responsabilité de vérifier que l'employeur respecte les engagements qu'il a pris à la signature de la convention emploi d'avenir. Il a le pouvoir de sanctionner et d'exiger le remboursement des aides.

Préparer la sortie du salarié : le conseiller établit un bilan et s'assure de la validation des compétences acquises par le salarié pendant le contrat, notamment par la production de l'attestation de compétences par l'employeur.

Le suivi personnalisé de l'emploi d'avenir se décline en trois phases distinctes, qui pour un contrat de 3 ans se décomposent ainsi :

Schéma type d'un emploi d'avenir d'une durée de 3 ans



Avec des jalons incontournables :

- **le bilan d'intégration dans l'emploi, 3 mois après l'embauche**, qui permet de faire un premier état des lieux et d'ajuster les engagements initiaux si besoin, et le parcours prévisionnel de formation ;
- **les bilans intermédiaires** qui permettent de faire le point sur les compétences et qualifications déjà acquises et restant à acquérir, ainsi que la réalisation du parcours prévisionnel de formation, à chaque échéance annuelle (à 12 et 24 mois), pour vérifier le respect des engagements de l'employeur ;
- **le bilan final au plus tard 2 mois avant la fin du contrat**, prévu à l'article L. 5134-112, qui a pour objet notamment de finaliser l'attestation d'expérience professionnelle prévue à l'article L. 5134-117 du code du travail.

b. Les entretiens : un moyen d'organiser l'accompagnement des jeunes et des employeurs tout au long de l'emploi d'avenir

Les grandes étapes du parcours et les différents types d'entretiens

Le parcours en emploi d'avenir est constitué de trois grandes étapes assurées par les opérateurs :

- la phase d'intégration dans l'emploi et de sécurisation de l'embauche (durant les trois premiers mois) ;
- la phase de mise en œuvre du parcours (réalisation des engagements) ;
- la phase de préparation à la sortie de l'emploi d'avenir (en cas de non pérennisation).

Il n'existe pas de cadencement idéal des entretiens de suivi dans l'emploi, celui-ci est déterminé entre le conseiller mission locale, l'employeur et le jeune. Il peut faire l'objet de modifications dans le temps. Toutefois le rythme suivant peut s'avérer efficace et constitue le minimum des contacts :

- entretien tripartite et visite sur site au cours du premier mois : il s'agit de favoriser l'intégration du salarié, par une visite sur place dès le premier mois et une disponibilité en cas de besoin. L'objectif est de limiter au maximum les ruptures anticipées de contrat liées à des abandons ou des inadaptations au poste proposé ;
- entretiens mensuels durant le premier trimestre (et autant que de besoin sur sollicitation du salarié, du tuteur et/ou de l'employeur) ;
- contacts trimestriels durant le déroulement du contrat (et autant que de besoin sur sollicitation du salarié, du tuteur et/ou de l'employeur) ;
- entretiens mensuels durant le dernier trimestre (et autant que de besoin sur sollicitation du salarié, du tuteur et/ou de l'employeur).

En fonction des étapes du parcours et des sujets à traiter, les entretiens pourront se dérouler de manière :

- bilatérale (opérateur-salarié ou opérateur employeur),
- tripartite (opérateur-salarié-employeur).

Chacune des parties peut prendre l'initiative de ces contacts, lesquels peuvent être par mail, téléphone ou *de visu* à l'appréciation du conseiller.

Les objectifs des entretiens de suivi à chaque étape de l'emploi d'avenir :

Phase d'intégration dans l'emploi et de sécurisation de l'embauche :

- installer et actualiser le parcours du jeune, notamment au regard des formations que l'employeur prévoit de lui proposer ;
- conforter le jeune dans l'entreprise ;
- régler les problèmes périphériques à l'emploi en mobilisant les offres de services pertinentes ;

- veiller à ce que le tuteur assure bien son rôle auprès du jeune ;
- aider l'employeur à définir le plan de formation du jeune.

Phase de mise en œuvre du parcours :

- apporter un soutien à l'employeur dans la mise en œuvre des engagements (notamment en matière d'ingénierie financière de formation et d'identification des formations utiles pour le jeune) ;
- vérifier le bon déroulement des engagements (notamment le parcours de formation, mais aussi les apprentissages professionnels sur le poste de travail) ;
- procéder à des bilans intermédiaires visant à vérifier l'adaptation au poste de travail et à la vie de l'entreprise, la montée en compétences et plus globalement la progression professionnelle du jeune ;
- analyser avec l'employeur les éléments permettant de construire la pérennisation éventuelle de l'emploi.

Phase de préparation à la sortie de l'emploi d'avenir :

- apporter un soutien à l'employeur pour financer le maintien du poste après l'aide de l'Etat ;
- apporter un soutien à l'employeur et au salarié sur l'adaptation à un nouveau poste dans l'entreprise en prévoyant éventuellement un complément de formation (en cas de pérennisation sur un autre poste) ;
- mettre en place un accompagnement resserré du salarié en mobilisant l'offre de service adéquate des opérateurs (mission locale ou Cap emploi, si besoin de Pôle emploi en complément) en accord avec l'employeur (en cas de non pérennisation) pour préparer la recherche d'emploi.

La capitalisation du contenu des entretiens

Afin de capitaliser les différents éléments professionnels du parcours, le contenu des entretiens est saisi dans les systèmes d'information des opérateurs.

L'applicatif Parcours 3 permet :

- l'enregistrement des engagements des employeurs (initiaux et complémentaires)
- le suivi des engagements :
 - la nature (formations, VAE, permis, immersion, prestations, etc. . .) ;
 - le type selon la nature (type de formation, de permis, de prestations. . .) ;
 - la qualification / le métier / le niveau préparé ;
 - les dates de mise en œuvre, d'échéances des engagements ;

- le suivi de l'état de l'engagement : non initialisé, en cours, réalisé, abandonné.

Il est conseillé d'imprimer par parties successives, pour chaque entretien de suivi, le dossier d'engagement et de suivi. Cela constitue un support à la formalisation de l'état des engagements et à la formalisation d'éventuels nouveaux engagements qui sera signé par le jeune, l'employeur et le conseiller en charge de l'accompagnement dans l'emploi.

c. Un suivi plus intensif pendant la phase d'intégration dans l'emploi

Cette phase a pour objectif d'échanger avec le salarié en emploi d'avenir sur son expérience en emploi et sur les changements liés à sa nouvelle situation de travail.

Elle doit permettre :

- d'identifier les éventuelles difficultés pouvant constituer un frein à l'intégration durable dans l'emploi (nouveaux rythmes et réorganisation du temps, respect des règles et des horaires, adaptation à la culture de l'entreprise, processus de socialisation, etc.) ;
- d'élaborer des réponses appropriées aux problèmes rencontrés et d'entreprendre des démarches auprès des interlocuteurs pertinents ;
- de 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 ;
- de 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.

Vous réalisez un contact (entretien, appel téléphonique ou mail) au cours du premier mois avec le jeune et l'employeur (ensemble ou séparément) pour vous assurer que l'intégration se réalise dans de bonnes conditions.

Vous évaluez l'intégration du salarié et vous assurez du respect par l'employeur de ses premiers engagements, notamment la désignation effective d'un tuteur.

À cette occasion, vous devez 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.

Durant cette phase, soyez particulièrement attentif à répondre dans les meilleurs délais aux diverses sollicitations de l'employeur ou du salarié, afin de réduire les risques de rupture anticipée.

Vous devez réaliser un premier bilan (sous la forme d'un entretien avec le jeune et son tuteur) à l'issue de cette phase d'intégration, soit 3 mois après le début du contrat, que vous pouvez assortir de préconisations.

Cet état des lieux peut donner lieu à la révision des engagements tripartites sous la forme d'un avenant au dossier d'engagement et de suivi, si la phase d'intégration a permis d'identifier des compétences et/ou qualifications complémentaires à acquérir, ou si la recherche des financements de formation justifie la modification du parcours prévisionnel de formation.

d. Des bilans intermédiaires pendant les phases de stabilisation et consolidation

Ces phases font l'objet de contacts réguliers avec l'employeur, selon les modalités convenues lors de la phase d'intégration (entretiens tripartites ou en bilatéral, physique ou par téléphone, etc.), au cours desquels le référent fait le point sur la situation du salarié au regard de la formalisation de son projet professionnel, de ses besoins éventuels en matière de formation et des moyens d'y répondre ainsi que des pistes professionnelles envisagées par l'employeur.

La phase de stabilisation permet la mise en œuvre progressive des actions de formation. Elle dure jusqu'au premier ou deuxième bilan annuel, en fonction de l'avancement du parcours du jeune.

En fonction des évolutions envisagées pour le projet de professionnalisation lors du premier bilan, le parcours et le calendrier de formation peuvent nécessiter des adaptations et devront être stabilisés en fonction des possibilités de financement disponibles. L'ingénierie de financement sera examinée en lien avec le service en charge des ressources humaines de l'entreprise, qui devra confirmer la possibilité de prendre en charge ces formations sur le plan de formation ou via l'OPCA de sa branche et/ou par la mobilisation d'autres sources (formations des Conseils régionaux ou prestations de l'AFPA).

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 sorties de parcours envisageables, notamment les chances de pérennisation sur le poste ou les autres sorties positives visées sont également examinées en fonction des aspirations

personnelles du jeune et des possibilités offertes par l'employeur.

Sur la base de ces éléments, le projet de professionnalisation est éventuellement complété en fonction de la sortie de parcours envisagée (sessions de formation complémentaires permettant de passer un examen ou un concours, anticipation d'un dossier VAE, poursuite de formation via un contrat en alternance...).

La phase de consolidation doit permettre la finalisation du parcours vers une sortie positive. Les contacts nécessaires doivent être établis afin d'organiser la poursuite de formation, la préparation d'un examen professionnel, d'un concours ou l'entrée dans un processus de VAE. En fonction des scénarii de sorties envisagés, le parcours de formation peut faire l'objet d'adaptation (congé pour une VAE ou un concours, etc.).

Vous pouvez 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.

Quand le contrat a été conclu à durée indéterminée, chez un employeur du secteur non marchand (dans le secteur associatif) ou chez un employeur du secteur marchand, vous assurerez un suivi régulier du salarié pendant toute la durée de l'emploi d'avenir, en lien avec le tuteur, et vous vous assurerez du caractère pérenne de l'emploi du salarié.

4. Comment contrôler le respect des engagements de l'employeur ?

À chaque échéance annuelle du contrat, comme prévu à l'article L. 5134-114 du code du travail, vous devez vérifier le respect par l'employeur des engagements pris au moment de l'attribution de l'aide, en particulier sur le tutorat et les actions de formation.

Vous pouvez demander les attestations de formation lorsque celles-ci sont achevées ou des documents justifiant que des actions sont en cours. Le cas échéant, l'employeur doit expliquer formellement les conséquences du non-respect des engagements et présenter de nouveaux engagements réalistes.

L'employeur qui ne respecte pas ses engagements doit rembourser la totalité des aides perçues. La procédure à suivre est la suivante :

- envoi d'un courrier avec accusé de réception à l'employeur lui exposant votre intention de procéder à la récupération des aides perçues au vu du non-respect des engagements qu'il a pris ;
- l'employeur dispose d'un délai de sept jours pour faire connaître ses observations (par exemple, transmission d'une attestation de formation manquante ou d'une inscription du salarié en emploi d'avenir à une formation) ;
- si l'employeur n'émet pas d'observations ou si celles-ci ne sont pas pertinentes, l'opérateur transmet au préfet de région et à l'agence de service et de paiement l'information de la mise en œuvre de la procédure et lui demande de procéder au retrait de la décision d'attribution de l'aide et à la récupération des indus. L'employeur sera informé en parallèle.

Conformément à l'article R.5134-15 du code du travail, les recours formés contre une décision de retrait de la décision d'attribution de l'aide sont portés devant le préfet de région.

C. Comment se déroule la sortie de l'emploi d'avenir ?

La préparation de la sortie doit être discutée avec l'employeur et le jeune tout au long de l'emploi d'avenir et de manière plus précise lors des bilans intermédiaires.

1. Les conditions de rupture du contrat de travail associé à un emploi d'avenir

Les conditions de rupture des emplois d'avenir conclus en CDD sont dérogatoires par rapport aux autres CDD :

- comme pour les autres CUI, ils peuvent être rompus avant leur 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 (articles L. 5134-28 et L. 5134-70).
- de plus, l'article L. 5134-115 prévoit que le contrat peut être rompu à chaque échéance annuelle à l'initiative du salarié ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

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 deuxième chance.

2. Le bilan final et l'attestation d'expérience professionnelle

Dans tous les cas, vous devez réaliser **au plus tard deux mois avant l'échéance de l'emploi d'avenir, un bilan du parcours du jeune**, comme prévu à l'article L. 5134-112.

À l'occasion de l'entretien de bilan, vous aidez le tuteur à renseigner l'attestation d'expérience professionnelle, prévue à l'article L. 5134-117, qui doit être 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. Il ne s'agit pas d'un document d'évaluation et de suivi portant sur l'ensemble des activités réalisées, mais uniquement sur celles qui sont suffisamment maîtrisées par le salarié pour être mises en avant par la suite. Un modèle d'attestation figure dans le dossier d'engagement et de suivi.

Ce document peut être utilisé dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), si les conditions propres à cette démarche sont remplies.

Dans le cas où le maintien chez l'employeur n'est pas possible, un entretien avec le salarié vous permet d'examiner les autres pistes professionnelles envisageables

en fonction des compétences acquises pendant le contrat.

Vous convenez avec lui d'un calendrier de réalisation de ses démarches de recherche d'emploi pour les semaines et mois à venir, assorti d'une palette d'outils d'aide à la recherche d'emploi qu'il conviendra de mobiliser (aide à la rédaction d'un CV, mise à disposition d'offres d'emploi, appui pour la valorisation de son expérience, préparations à un entretien d'embauche...).

L'articulation avec Pôle emploi en vue de la préparation à la sortie de l'emploi d'avenir

Dans certains cas, Pôle emploi, prendra le relais de la mission locale ou du Cap emploi, lorsque le jeune sort du dispositif soit par interruption anticipée, soit en fin de contrat, lorsque la pérennisation dans l'emploi occupé n'est pas envisageable.

Les conseillers Pôle emploi et mission locale / ou Cap emploi partageront l'information relative au parcours du jeune. Les informations particulièrement utiles sont notamment :

- les objectifs et engagements de départ (projet professionnel visé, plan d'actions...);
- les comptes-rendus des entretiens et des bilans réalisés avec l'employeur et avec le jeune ;
- les motifs de d'interruption et éléments motivant la sortie du dispositif qu'elle soit anticipée ou fin de contrat ;
- modification du projet ou tout autre évènement ne permettant pas la poursuite avec l'employeur ;
- toutes difficultés présageant un abandon ou un licenciement.

3. Comment continuer à suivre les jeunes sortis d'emploi d'avenir sans solution d'emploi ou de formation ?

Dans les cas où le jeune sort de l'emploi d'avenir sans solution d'emploi ou de formation, vous devez l'informer sur les formalités à accomplir au terme du contrat, notamment l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et sur les prestations d'accompagnement à la recherche d'un emploi auxquelles il pourra prétendre.

Si le jeune est âgé de moins de 25 ans à l'issue de l'emploi d'avenir, la mission locale continue à le suivre. Dans le cas contraire, vous devez l'orienter vers l'agence Pôle emploi compétente et veiller à transmettre son dossier. Vous devez notamment

informer Pôle emploi des actions d'accompagnement et de formation réalisées par le jeune pendant l'emploi d'avenir et transmettre les attestations d'expérience professionnelle et de qualification.

Quelle est l'articulation avec les autres dispositifs de la politique de l'emploi ?

Les jeunes sortants d'emploi d'avenir 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 comportant l'emploi d'avenir et le CIE ne pourra excéder quatre années et les CIE devront être conclus de manière privilégiée en CDI.

À l'issue de l'emploi d'avenir, une ingénierie de passerelles d'accès à la formation devra être mise en place pour les jeunes ne poursuivant pas leur parcours en emploi, s'ils souhaitent accéder à une formation qualifiante pour demandeur d'emploi ou en alternance. Un partenariat avec le Conseil régional peut être recherché pour lever les freins liés à la rémunération potentiellement réduite.

LISTE DES ANNEXES

1. Les catégories d'employeurs et leur régime de prise en charge	33
2. Montants de l'aide relative à l'emploi d'avenir et reste à charge pour l'employeur	34
3. Les différentes sources de financement de formation avant, pendant et après l'emploi d'avenir	36

Annexe 1 : Les catégories d'employeurs d'emploi d'avenir et leur régime de prise en charge

Statut des employeurs		Régime de prise en charge	Droit commun des emplois d'avenir	
Organismes publics	Les collectivités territoriales et leurs groupements.	CAE	X	
	Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat.		X	
Organismes de droit privé à but non lucratif	Les associations à but non lucratif.		X	
	Certaines SIAE : - les ACI ; - les AI, pour la mise à disposition auprès des particuliers, des collectivités territoriales et des associations ; - les AI et certaines EI associatives, pour leurs besoins propres.		X	
	Les groupements d'employeurs (y compris les GEIQ) associatifs : - pour leurs besoins propres ; - pour la mise à disposition auprès d'employeurs non-marchands.		X	
	Les autres structures non associatives à but non lucratif : les fondations, les sociétés mutualistes, etc.		X	
Autres organismes de droit privé	Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (SA-HLM, SEM, etc.).		X	
	Les GEIQ pour la mise à disposition auprès d'employeurs marchands.		X	
	Les autres SIAE : - les AI, pour la mise à disposition auprès d'entreprises ; - les EI non-associatives ; - les ETTI pour leurs besoins propres.		CIE	X
	Les entreprises visées au 8 ^{ème} alinéa de l'article L. 5134-111, qui remplissent les conditions fixées par décret et qui appartiennent aux secteurs d'activité recensés par arrêté du préfet de région.			

Annexe 2 : Montants de l'aide relative à l'emploi d'avenir et reste à charge pour l'employeur

SMIC horaire au 1 ^{er} janvier 2013 : 9,43 € RSA socle pour une personne isolée : 483,2 €		Moyenne marchand				Moyenne non-marchand	
		Etat	Cofinancement CG si bRSA	Etat	Cofinancement CG si bRSA	Etat	Cofinancement CG si bRSA
Taux de prise en charge		35 %	35 %	47 %	47 %	75 %	75 %
Durée hebdomadaire de référence		35	35	35	35	35	35
Rémunération brute (référence 1 SMIC)		1 430,22	1 430,22	1 430,22	1 430,22	1 430,22	1 430,22
Assiette de cotisation		1 430,22	1 430,22	1 430,22	1 430,22	1 430,22	1 430,22
Cotisations patronales de droit commun : taux moyens d'appel	- Sécurité sociale	30,68 %	30,68 %	30,68 %	30,68 %	30,68 %	30,68 %
	- Autres sécurité sociale	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %
	- Chômage	4,3 %	4,3 %	4,3 %	4,3 %	5,5 %	5,5 %
	- Protection complémentaire	5,7 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %	4,56 %	4,56 %
	- Autres	1,8 %	1,8 %	1,8 %	1,8 %	2,78 %	2,78 %
	Total	43,08 %	43,08 %	43,08 %	43,08 %	44,11 %	44,11 %
Cotisations patronales de droit commun : montants	- Sécurité sociale	438,79	438,79	438,79	438,79	438,79	438,79
	- Autres sécurité sociale	8,58	8,58	8,58	8,58	8,58	8,58
	- Chômage	61,50	61,50	61,50	61,50	78,66	78,66
	- Protection complémentaire	81,52	81,52	81,52	81,52	65,15	65,15
	- Autres	25,74	25,74	25,74	25,74	39,69	39,69
	Total	616,14	616,14	616,14	616,14	630,87	630,87
Coût salarial employeur avec cotisations patronales		2 046,35	2 046,35	2 046,35	2 046,35	2 061,09	2 061,09
Exonérations	- Sécurité sociale					0,28	0,28
	- Autres					0,02	0,02
	Total					0,31	0,31
Montant des exonérations	- Sécurité sociale	- 365,51	- 365,51	- 365,51	- 365,51	- 406,18	- 406,18
	- Autres					- 32,00	- 32,00
	Total	- 365,51	- 365,51	- 365,51	- 365,51	- 438,18	- 438,18
Coût salarial employeur diminué des exonérations		1 680,85	1 680,85	1 680,85	1 680,85	1 622,90	1 622,90
Montant total de l'aide à l'employeur		500,58	500,58	672,20	672,20	1 072,66	1 072,66
Participations CG si bRSA			425,25		425,25		425,25
Participation Etat		500,58	75,32	632,20	246,95	1 072,66	647,41
Montant aides de l'Etat + Exonérations		866,08	440,83	1 037,71	612,46	1 510,85	1 085,59
Aide totale à l'employeur y compris Exonérations		866,08	866,08	1 037,71	1 037,71	1 510,85	1 510,85
Coût salarial employeur diminué des exonérations et des aides de l'Etat		1 180,27	1 180,27	1 008,64	1 008,64	550,24	550,24

*Ce tableau n'a pas vocation à illustrer des cas types mais bien des cas moyens. Ainsi les taux de cotisations pris en compte résultent de moyennes entre les taux moyens d'appel applicables aux employeurs de + de 10 salariés et ceux de moins de 10. De même pour les mesures du secteur non marchand une moyenne est faite entre les taux moyens d'appel applicables aux employeurs affiliés Unédic et les employeurs non affiliés. En outre, c'est la moyenne nationale qui est prise en compte s'agissant des taux AT-MP (à l'exception des ACI pour lesquels le taux forfait de 1,5 % s'applique), alors même que ceux-ci sont définis régionalement et varient en fonction de l'établissement considéré et au sein même de l'établissement. Enfin, le versement transport est exclu du périmètre des calculs du fait de sa grande variabilité au niveau national.

Annexe 3 : Les différentes sources de financement de formations avant, pendant et après l'emploi d'avenir

Secteur	Financier	Typologie de formation	Description du dispositif	Modalités de financement	À mobiliser		
					avant l'EA	pendant l'EA	après l'EA
Employeurs privés	OPCA des organismes privés	Préparation opérationnelle à l'embauche (POE)	Dispositif permettant à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi.	Pôle Emploi OPCA en lien le cas échéant avec le FPSPP dans le cadre d'appels à projets.	X		
		Plan de formation	Formations organisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de gestion.	Contributions des employeurs au développement de la FPC 0,9 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus OU Formations prises en charge par les fonds mutualisés de l'OPCA dont relève l'employeur.		X	
		Périodes de professionnalisation	Formations déterminées par les branches professionnelles dont l'objet est le maintien dans l'emploi. Ouvertes aux salariés en CUI qu'ils soient en CDI ou en CDD.	0,5 % « professionnalisation » de la masse salariale obligatoirement versés à l'OPCA. Mobilisation par l'OPCA dans le cadre des orientations prioritaires définies par les accords de branche et le Conseil d'administration paritaire de l'organisme.		X	
		DIF	Formations organisées à l'initiative du salarié mais nécessitant l'accord de l'employeur (« droit » à 20 heures de formation par an).	Contribution des employeurs au développement de la FPC OU Formations prises en charge par les fonds mutualisés de l'OPCA dont relève l'employeur.		X	
		CIF-CDD	Formations à l'initiative de l'ancien salarié qui au cours de sa vie professionnelle a été titulaire d'un contrat à durée déterminée. Conditions d'ancienneté : - 24 mois en qualité de salarié au cours des 5 dernières années - dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.	Prise en charge par les fonds mutualisés des OPACIF (organismes agréés au titre du CIF) dans le cadre de leurs orientations prioritaires.			X
	FPSPP		Les partenaires sociaux ont lancé un appel à projet relatif « à l'appui à l'acquisition de compétences transversales et sécurisant la suite du parcours professionnel des jeunes bénéficiaires des EAV », ... 70% du coût pédagogique des actions prises en charge par l'OPCA pour jeunes recrutés en EAV, sera prise en charge. De même une prise en charge du coût de la formation du tuteur est également prévue.		X		
Employeurs publics	CNFPT pour les collectivités		L'article 2 de la loi n°2012-1189 prévoit que le CNFPT finance des actions de formation pour les jeunes recrutés en EA par les collectivités.	Cotisation spécifique sur les rémunérations des jeunes en EA (0,5%).		X	
	ANFH pour les établissements publics hospitaliers	Formations aux compétences de base. Formations qualifiantes	Convention cadre prévoyant le financement de formations pour 4 000 jeunes en EA par an pendant 3 ans.	Financés par des crédits ONDAM.		X	

www.lesemploisdavenir.gouv.fr/partenaires



emplois d'avenir

POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE