

# L'emploi et la formation

## LES DISPOSITIFS D'AIDE À L'EMPLOI

TYPE DE DISPOSITIF	CARACTÉRISTIQUES	AVANTAGES	OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR
<b>EMPLOI D'AVENIR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeunes de 16 à 25 ans révolus ou travailleur handicapé de moins de 30 ans :</li> <li>sans diplôme ou peu qualifiés (niveau V : titulaires d'un CAP ou BEP)</li> <li>ou à titre dérogatoire, pour les jeunes jusqu'à bac +3 résidant dans les zones prioritaires.</li> <li>CDD de 3 à 1 ans ou CDI (sauf pour les collectivités territoriales).</li> <li>Emploi prioritairement à temps plein de 35 heures (si la situation du jeune, la nature de l'emploi ou le volume de l'activité le justifient, possibilité de recrutement à temps partiel ou minimum à mi-temps, avec l'accord du jeune et après autorisation du prescripteur).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Embauche d'un jeune motivé.</li> <li>Suivi dans l'emploi : interlocuteur mission locale ou Cap Emploi pour suivre le jeune et intervenir pour toutes les difficultés pouvant survenir en cours de l'emploi.</li> <li>Prise en charge de l'Etat de 75% de la rémunération brute au niveau du SMIC.</li> <li>Exonération partielle des cotisations patronales.</li> <li>Les personnes embauchées n'entrent pas dans le calcul des effectifs.</li> <li>Aides du FIPHP dans le cadre du recrutement d'une personne handicapée.</li> <li>Offre de formation du CNFPT mobilisable dans le cadre du programme des emplois d'avenir, à destination des jeunes et des tuteurs.</li> </ul>	Engagements de l'employeur en termes de contenu du poste proposé, des conditions d'encadrement et de tutorat, et d'acquisitions de compétences ou de qualification pour le bénéficiaire.
<b>C.U.I.C.A.E</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter l'insertion durable des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés professionnelles d'accès à l'emploi.</li> <li>Des critères d'accès au CUI-CRE fixés au niveau régional par arrêté préfectoral.</li> <li>Des contrats conclus pour une période de 12 mois en moyenne avec une durée de 20 heures minimum par semaine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en charge de l'Etat en fonction des publics bénéficiaires (de 65 à 90% de la rémunération brute - arrêté préfectoral du 10 mars 2014).</li> <li>Exonération partielle des cotisations patronales.</li> <li>Les personnes embauchées n'entrent pas dans le calcul des effectifs.</li> <li>L'indemnité de fin de contrat n'est pas due.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place des actions favorables à une insertion durable dans l'emploi (actions de formation et d'accompagnement) et des périodes d'immersion en entreprise.</li> <li>Bilan et attestation d'expérience professionnelle à l'issue du contrat.</li> </ul>

## LES POSSIBILITÉS DE MUTUALISATION D'UN EMPLOI D'AVENIR

TYPE DE MUTUALISATION	CARACTÉRISTIQUES	AVANTAGES	LIMITES	CONSEILS
<b>GROUPEMENT D'EMPLOYEUR (ART. L.1253-19 À 23 DU CODE DU TRAVAIL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le groupement d'employeurs permet de partager un Emploi d'Avenir à temps plein entre plusieurs employeurs (3 maximum), sur un même métier et sur un même territoire.</li> <li>Possibilité pour une collectivité territoriale d'adhérer à un groupement d'employeurs multisectoriel de son choix.</li> </ul>	Le groupement d'employeurs remplit l'ensemble des obligations réglementaires dévolues aux employeurs ; c'est en particulier lui qui met en œuvre le parcours d'insertion et de qualification du jeune.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les collectivités et leurs établissements ne peuvent constituer plus de la moitié des membres du groupement (art. L.1253-19)</li> <li>&gt; Il n'est donc pas possible pour des collectivités de constituer un groupement avec d'autres collectivités</li> <li>Les tâches confiées aux salariés pour le compte des collectivités ne peuvent représenter leur activité principale (art. L.1253-20).</li> </ul>	
<b>MISE À DISPOSITION À BUT NON LUCRATIF (ART. L.8241-1 DU CODE DU TRAVAIL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Emploi d'Avenir peut être mis à disposition, avec son accord, auprès d'un autre employeur. L'employeur d'origine peut demander le remboursement des salaires, des charges sociales et des frais professionnels.</li> <li>Une convention doit être conclue entre les employeurs pour organiser la mise à disposition.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>La responsabilité : L'employeur qui signe la demande d'aide est seul à porter la responsabilité des engagements.</li> <li>Limitation à un an renouvelable une fois.</li> </ul>	Dans les cas où exceptionnellement cette solution est envisagée, il est important de vérifier les conditions de tutorat (un tuteur par employeur par exemple) et de déterminer qui est responsable de la formation (à préciser également dans la convention).
<b>RECOURS À UN TIERS EMPLOYEUR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les petites collectivités territoriales, qui ne souhaitent pas gérer elles-mêmes les aspects juridiques de la mise à disposition, peuvent choisir de faire appel à une association intermédiaire.</li> <li>Afin d'assurer les conditions d'encadrement et de tutorats adéquats, un double tutorat est mis en place, à la fois au sein de l'association intermédiaire (suivi du parcours du jeune) et au sein de la collectivité employeuse (tutorat de proximité).</li> </ul>	L'association intermédiaire remplit l'ensemble des obligations réglementaires dévolues aux employeurs ; c'est en particulier elle qui met en œuvre le parcours d'insertion et de qualification du jeune.	Le jeune recruté par l'association intermédiaire est mis à disposition auprès d'un maximum 3 employeurs, sur des tâches similaires.	CI : convention cadre Emplois d'Avenir entre l'Etat et COORACE.
<b>L'INTERCOMMUNALITÉ</b>	L'emploi d'avenir est recruté sur des missions qui ont été dévolues par les communes à l'intercommunalité.	Solution préférable car comprise dans un cadre juridique existant.		

## PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

