



Emploi d'avenir

Les emplois d'avenir ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Qui est concerné ?

- Les employeurs du secteur marchand peuvent recruter des jeunes en emplois d'avenir si leur secteur d'activité est désigné par arrêté du préfet de région (consultez la liste) ou si une convention nationale a été signée avec le groupe ou la branche auquel appartient l'entreprise.
- Les jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), peu ou pas diplômés et à la recherche d'un emploi peuvent poser leur candidature pour un emploi d'avenir.
À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible, une zone de revitalisation régionale ou en outre-mer peuvent également accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau bac+3 et s'ils sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.

Contrat

Le contrat d'avenir est un contrat unique d'insertion CUI/CIE – contrat initiative emploi (CUI-CIE).

Il est à durée déterminée ou indéterminée à temps plein, mais un mi-temps minimum est possible avec l'accord du salarié et dans certaines circonstances. S'il est conclu à durée déterminée :

- sa durée est de 36 mois (12 mois dans certains cas) ;
- sa prolongation est possible au-delà de la durée maximale pour permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation (durée totale du contrat de 60 mois maximum) ;
- sa rupture peut intervenir à chaque date anniversaire du contrat à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Les employeurs intéressés doivent vérifier auprès de Pôle emploi, mais surtout de la Mission locale, que le recrutement envisagé entre bien dans le dispositif. Si c'est le cas, ils peuvent aussi leur demander des candidats potentiels ou bien effectuer eux-mêmes cette recherche.



Obligations de l'entreprise

La signature d'un contrat d'avenir associe emploi et formation. L'entreprise s'engage à accompagner en matière de formation l'insertion durable du nouvel embauché. La formation est obligatoire et doit être prioritairement réalisée pendant le temps de travail.

Cette période de formation doit favoriser l'accès à un niveau de qualification supérieur avec une reconnaissance au terme du parcours : attestation de formation, d'expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience ou certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les dispositifs de formation utilisables

Comme tous les CIE, le bénéficiaire, qu'il soit en CDD ou en CDI, a accès à l'ensemble des mesures applicables aux autres salariés, selon la taille de l'entreprise, notamment :

- période de professionnalisation,
- plan de formation,
- actions collectives pour les moins de 50 salariés.

Modalités financières

- 70 % des coûts pédagogiques des formations des salariés, (30 % sur le plan financé par le Fafih),
- 100 % des formations de tuteur.

Pour bénéficier de l'aide de l'État

Avant de recruter, vous devez prendre contact avec votre agence Pôle emploi ou la mission locale la plus proche. Cap emploi interviendra s'il s'agit d'un projet de recrutement d'une personne handicapée.

Une fois le candidat repéré, et préalablement à la conclusion du contrat, remplissez la demande d'aide d'emploi d'avenir.

Accordée pour la durée du contrat de travail et versée mensuellement, l'aide est d'un montant égal à 35 % du SMIC horaire brut, soit environ 500 € pour un SMIC mensuel de 1 425 € (925 € hors cotisations restant à la charge de l'employeur).

L'aide dépend de l'engagement de l'employeur notamment dans la mise en œuvre de la formation, le contenu du poste proposé, la pérennisation des activités, le tutorat et l'encadrement du bénéficiaire. En cas de non-respect, il doit rembourser l'aide.

L'entreprise doit formaliser le plan de formation dans les 3 premiers mois du contrat.



Pièces à joindre au dossier :

- Demande de prise en charge du dispositif support,
- Programme de la formation, avec détails des heures et calendrier d'exécution,
- Convention de formation,
- Cerfa du contrat d'avenir.

Pour le règlement :

- les feuilles d'épargne collectif par demi-journée mentionnant les durées et les heures de déroulement cosignées par le participant et l'organisme de formation,
- la facture.

