

>>> **Emploi d'avenir (EA)****Contrat unique d'insertion (CUI) > Spécial jeunes**

<b>OBJECTIFS</b>	Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi, pas ou peu qualifiés, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi en favorisant leur recrutement et leur formation dans des activités d'utilité sociale, environnementale ou à fort potentiel d'emploi. <b>A noter :</b> un dispositif spécifique d' <b>Emploi d'avenir Professeur</b> , mobilisable par les établissements publics d'enseignement, est dédié aux étudiants boursiers se destinant aux métiers du professorat ( <a href="http://www.education.gouv.fr">www.education.gouv.fr</a> ).
<b>BENEFICIAIRES</b>	. Jeunes de <b>16 à 25 ans (30 ans pour les personnes handicapées)</b> à la signature de l'EA, en priorité ceux <b>résidant dans un territoire en difficulté</b> (zone urbaine sensible, de revitalisation rurale ou en outre-mer -ZUS, ZRR, DOM- ou autres territoires où les jeunes ont des difficultés particulières d'emploi) : - <b>pas diplômés</b> , - <b>peu diplômés</b> (CAP, BEP) et en <b>recherche d'emploi</b> depuis <b>6 mois</b> dans les 12 derniers mois, - ou, à <b>titre exceptionnel</b> , ayant le niveau du <b>1<sup>er</sup> cycle d'enseignement supérieur</b> , résidant en <b>territoire en difficulté</b> (ZUS, ZRR, DOM) et en <b>recherche d'emploi</b> depuis <b>12 mois</b> dans les 18 derniers mois (dans ce cas, l'emploi en EA doit correspondre au niveau de qualification du jeune). <b>A noter :</b> les jeunes susceptibles d'intégrer une formation initiale ou continue (notamment les « décrocheurs » de 16 à 18 ans) ne doivent pas être directement orientés vers l'EA. Les jeunes visés par l'EA peuvent aussi entrer en CUI (notamment en CDD < 1 an, adjoint de sécurité...). Les jeunes sortant de CUI peuvent accéder à un EA dans la limite d'une durée totale de CUI de 3 ans. Pour les jeunes au Revenu de solidarité active (RSA), le Conseil général peut prescrire et cofinancer l'EA.
<b>EMPLOYEURS</b>	. <b>Employeurs du secteur non marchand, Siae et Geiq</b> Sont éligibles à l'EA les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public (sauf l'Etat), les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations...), les personnes morales chargées de la gestion d'un service public (régies de transport...), les structures d'insertion par l'activité économique (ateliers, chantiers d'insertion...) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). . <b>Employeurs du secteur marchand par dérogation</b> Hors particuliers employeurs, les employeurs du secteur marchand sont éligibles à l'EA, en priorité en CDI, à <b>2 conditions</b> : proposer au jeune une <b>perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable</b> et relever d'un <b>secteur d'activité à fort potentiel de création d'emploi ou de développement d'activités nouvelles</b> (filières vertes, numériques, social et médico-social, tourisme...). <b>A noter :</b> ces secteurs sont définis dans le <b>Schéma d'orientation régional des EA</b> , qui fixe la stratégie territoriale de leur mise en œuvre (filières et secteurs d'activités prioritaires, principaux parcours d'insertion et de qualification à mobiliser...), en cohérence avec les stratégies régionales de développement de l'économie et des compétences et avec les modalités d'accès des jeunes au Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (Cprdfp). Etabli par le Préfet de région après consultation du Président du Conseil régional, il est soumis pour avis au Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (Ccrefp). Les Conseils généraux, les communes, Pôle emploi, les Missions locales, la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire peuvent donner leur avis dans le mois suivant la mise en ligne du Schéma sur le site Web de la Préfecture. Il est ensuite adopté par le Préfet de région et publié. Le bilan annuel du déploiement des EA est également présenté à ces divers acteurs.
<b>CONTRAT</b>	. <b>Contrat Unique d'Insertion (CUI) dédié aux jeunes</b> Variante du CUI, l'EA est conclu en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ( <b>CAE</b> ) dans le secteur non marchand ou en Contrat Initiative Emploi ( <b>CIE</b> ) dans le secteur marchand ( <i>cf. fiches correspondantes</i> ). . <b>CDI ou CDD d'une durée de 36 mois</b> La durée du CDD peut toutefois être : - <b>inférieure à 36 mois (minimum un an)</b> : en cas de circonstances particulières liées à la situation, au parcours du bénéficiaire ou au projet associé à l'emploi. L'EA peut ensuite être porté 36 mois. - <b>supérieure à 36 mois</b> : sur autorisation de l'administration, pour permettre de finir une formation, dans la limite d'une durée totale de <b>60 mois</b> . <b>A noter :</b> les <b>employeurs publics</b> ne peuvent pas conclure d'EA en CDI. L'EA est un <b>contrat-type (Cerfa)</b> , engageant l'employeur, le jeune et le prescripteur (Mission locale ou Cap emploi pour les personnes handicapées), complété par un <b>document d'engagements tripartites</b> (contenu de l'EA, formation, possibilité de pérennisation...). . <b>Durée de travail à temps plein</b> La durée de travail peut être fixée à <b>temps partiel</b> (durée minimale : mi-temps), avec l'accord du salarié et l'autorisation de l'administration, notamment pour suivre une formation ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité le justifie. La durée peut ensuite être portée à temps plein.

*(Suite au verso)*

>>> **Emploi d'avenir (EA)****Contrat unique d'insertion (CUI) > Spécial jeunes****CONTRAT****. Possibilité de rupture du CDD à échéance annuelle**

- à l'initiative du **salarié** : en respectant un préavis de deux semaines,
- à l'initiative de l'**employeur** : en justifiant d'une cause réelle et sérieuse, d'un préavis d'un mois et en convoquant le salarié à un entretien préalable (dans les conditions d'un licenciement pour motif personnel).

**A noter** : une **priorité d'embauche** bénéficie au jeune dans l'année qui suit la fin de son CDD.

L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible correspondant à ses compétences et/ou qualification. Le jeune ainsi embauché est dispensé de période d'essai.

**FORMATION****. Actions de formation**

La formation fait partie des **engagements de l'employeur**, conditionnant l'octroi de l'aide à l'insertion professionnelle (*cf. infra*). Elle doit privilégier l'acquisition de **compétences de base et transférables**, afin d'accéder à un **niveau de qualification supérieur**.

Les divers **dispositifs de formation de droit commun** sont mobilisables : plan de formation, période de professionnalisation, DIF (*cf. fiches correspondantes*).

Réalisée prioritairement **pendant le temps de travail**, la formation hors temps de travail est toutefois possible : l'employeur précise dans ses engagements les modalités d'organisation du temps de travail favorisant la réalisation de la formation.

**A noter** : **avant l'entrée en EA**, les dispositifs de droit commun sont mobilisables (pré-qualification financée par le Conseil régional, Préparation Opérationnelle à l'Emploi...).

Les **employeurs publics territoriaux** financent la formation des jeunes en EA via la cotisation Formation versée au Centre national de la fonction publique territoriale (Cnfpf) ainsi qu'une cotisation spécifique de 0,5 % de la masse des rémunérations brutes des jeunes en EA.

**Attention** : le **juge sanctionne le défaut de formation par la requalification en CDI**. Cette sanction, mise en œuvre dans le cadre du CAE, peut être applicable au CIE et, a fortiori, à l'EA ("*l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence du CAE à défaut de laquelle il doit être requalifié en CDI*", quand bien même le salarié présenterait "*des qualités professionnelles certaines*", Cour de cassation, n° 11-13.827, 11.7.12).

**. Suivi et reconnaissance des compétences**

Le jeune bénéficie d'un **suivi personnalisé professionnel**, et le **cas échéant social**, durant le temps de travail, via des entretiens réguliers avec la Mission locale (ou Cap Emploi pour les personnes handicapées).

Un **tuteur** identifié par l'employeur accompagne le jeune pendant son temps de travail.

Les compétences acquises sont reconnues via une **attestation de formation ou d'expérience professionnelle** et, le cas échéant, par une validation des acquis de l'expérience (**VAE**) ou une **certification** inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (Rncp).

**A noter** : au plus tard **2 mois avant la fin de l'EA**, un **bilan** est réalisé par le prescripteur et le tuteur.

Pendant ou à l'issue de l'EA, la présentation à un **diplôme** ou un **concours** doit être favorisée.

**. Contrats aidés, alternance et formation à l'issue de l'EA**

Après l'EA, le jeune a accès au contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou à une formation selon des modalités définies annuellement par le Ccrefp. L'accès à la formation est défini dans le Cprdfp.

Les jeunes sortant d'EA n'ont pas accès au CAE mais sont éligibles au CIE, en priorité en CDI et dans la limite d'une durée totale de CUI de 4 ans.

**AVANTAGES  
POUR  
L'EMPLOYEUR****. Aide à l'insertion professionnelle**

- CAE : 75 % du Smic horaire brut,
- CIE : 35 % du Smic horaire brut (**CIE conclu par un Geiq ou une Siaa** : 47 % du Smic horaire brut).

**A noter** : la durée maximale de l'aide (**36 mois**) peut être prolongée pour permettre d'achever une action de formation, sans excéder le terme de celle-ci et dans la limite d'une durée totale de **60 mois**.

L'octroi de l'aide est assuré par les Missions locales (ou Cap emploi pour les personnes handicapées).

Pour les entreprises adaptées, cette aide n'est pas cumulable avec l'aide au poste.

**. Engagements de l'employeur**

L'aide est attribuée au vu des engagements sur le contenu du poste, l'encadrement et le tutorat, la qualification et les compétences visées, la formation afférente, les moyens de professionnaliser l'emploi, la capacité à le maintenir durant l'aide et les possibilités de sa pérennisation.

**A noter** : le **respect de ces engagements, notamment en matière de formation, est vérifié à chaque échéance annuelle. En cas de non-respect, l'aide doit être remboursée par l'employeur.**

L'attribution d'une nouvelle aide est subordonnée au respect des engagements lors d'un précédent EA.

**PROCEDURES**

. S'adresser à Pôle emploi, la Mission locale ou Cap Emploi pour les personnes handicapées.

. **Pour en savoir plus** : [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr)