

## SCHEMA D'ORIENTATION REGIONAL DE DEPLOIEMENT DES EMPLOIS D'AVENIR EN REGION CENTRE

### Références :

- Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création de l'Emploi d'Avenir ;
- Articles L.5134-1 et suivants du Code du travail ;
- 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 de l'Emploi d'Avenir ;
- Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les Emplois d'Avenir ;
- Circulaire DGEFP n°2012-21 du 1er novembre 2012 relative à la programmation des Emplois d'Avenir ;
- Circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en oeuvre des Emplois d'Avenir ;
- Accord-cadre Etat-Région Centre du 11 novembre 2012 relatif à la mise en oeuvre des Emplois d'Avenir en région Centre.

Les Emplois d'Avenir, créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 sont une première concrétisation de l'action gouvernementale en faveur de la jeunesse face à la situation préoccupante des jeunes sur le marché du travail.

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, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

En région Centre, **33 883 demandeurs d'emploi de catégorie ABC ont moins de 26 ans** (fin nov. 2012) avec une progression sur 2 ans plus importante en région Centre qu'en France métropolitaine (+15,7% contre +12,0% au national). Sur ces 33 883 jeunes demandeurs d'emploi, environ 19 140 ont un niveau V et infra, soit une part des jeunes peu ou pas diplômées plus élevée en région Centre (56,5%) qu'au national (52,5%). Presque 600 demandeurs d'emploi Travailleurs Handicapés de moins de 30 ans ont un niveau V et infra. Le poids des jeunes femmes parmi les demandeurs d'emploi est plus fort qu'au plan national (50,1% en région Centre, 48,9% au niveau national).

Les engagements de l'Etat et de la Région en faveur de ces jeunes sont nombreux. Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDF), signé par le préfet de région et le président du Conseil Régional, constitue notamment un outil majeur pour développer les compétences, sécuriser les parcours de vie, accompagner les changements professionnels et anticiper les mutations économiques.

Dans ce contexte, les Emplois d'Avenir doivent constituer une nouvelle opportunité pour mieux insérer professionnellement les jeunes pas ou peu qualifiés. L'emploi d'avenir offre au jeune une première expérience professionnelle et une période d'acquisition de compétences ou de qualification reconnue.

Au-delà des partenariats existants avec les acteurs mobilisés sur la question de l'insertion des jeunes, l'Etat et le Conseil Régional, en lien étroit avec les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE), ont la volonté de se mobiliser et de mobiliser tous les acteurs concernés pour améliorer la qualification des jeunes et ainsi leur offrir une insertion durable dans l'emploi, en garantissant tout particulièrement la mise en place de parcours de formation adaptés aux jeunes en Emplois d'Avenir.

Afin de proposer une solution nouvelle aux jeunes non qualifiés, en plus des dispositifs existants, une enveloppe de **3 750 Emplois d'Avenir** a été allouée à la région Centre pour la période novembre 2012- décembre 2013, dont 10% pour le secteur marchand (375).

## **I- OBJET DU SCHEMA D'ORIENTATION REGIONAL**

Le décret d'application n° 2012-1210 de cette loi prévoit dans ses articles R. 5134-162 et R. 5134-163 l'établissement d'un **schéma d'orientation régional** qui définit la stratégie territoriale de mise en oeuvre des Emplois d'Avenir.

Le présent schéma d'orientation régional élaboré en collaboration avec le Conseil Régional après une large concertation des opérateurs, des têtes de réseaux, des OPCAs, et des membres du CCREFP a pour ambition de créer les conditions permettant la réussite de ce programme et d'ainsi offrir aux jeunes peu ou pas qualifiés l'opportunité d'acquérir des compétences et d'accéder à un emploi.

Comme ce schéma d'orientation régional est par nature évolutif, il pourra être révisé annuellement.

## **II- CRITERES DE QUALITE DES OFFRES D'EMPLOI D'AVENIR**

### **☒ NATURE DU CONTRAT :**

Pour favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, les Emplois d'Avenir seront conclus prioritairement à **temps plein** et **en CDI** ou **en CDD de 3 ans**. Toutefois, des exceptions à ces principes sont possibles :

- Possibilité de prescrire des contrats d'une durée d'un an renouvelables, là où un engagement de 3 années d'emblée ferait hésiter les employeurs
- Possibilité de recourir au temps partiel, en fonction de la situation du jeune mais aussi lorsque cela paraît nécessaire pour lever certaines réticences des employeurs à recruter

### **☒ CONTENU DU POSTE ET DES COMPETENCES SUSCEPTIBLES D'ETRE ACQUISES :**

Les activités proposées au jeune doivent être de nature à favoriser son développement professionnel, au regard :

- de la définition de l'emploi et du contenu du poste
- des compétences que le jeune pourra acquérir
- du positionnement du poste dans l'organisation de la structure
- du niveau de compétence requis, qui doit être en accord avec celles du jeune

### **☒ CAPACITES D'ENCADREMENT DU JEUNE PAR L'EMPLOYEUR :**

Celles-ci seront appréciées en prenant en compte notamment :

- l'effectif salarié de la structure
- l'organisation de la structure (travail en équipes, postes isolés, sites distants, etc ...)
- l'organisation hiérarchique (encadrement de proximité, tutorat, etc ...)

### **☒ POSSIBILITES DE FORMATION:**

Les points suivants doivent être examinés lors de la qualification de l'offre :

- l'engagement de l'employeur à former le jeune
- la présence de salariés détenteurs des savoir faire ou de la qualification visée, et la possibilité de transferts de compétences
- les expériences antérieures éventuelles d'organisation de formations comparables dans l'organisme
- l'appartenance de la structure à un réseau ou une branche professionnelle (possibilités d'immersions ou d'expériences diversifiées)

### **☒ PERSPECTIVES A L'ISSUE DU CONTRAT :**

Seront à ce titre analysés :

- les possibilités de pérennisation de l'emploi, en adéquation avec les perspectives de créations ou de départs dans la structure
- les perspectives d'intégration à l'issue du contrat dans le secteur professionnel
- la transférabilité des compétences qui seront acquises par le jeune dans un autre emploi

### **☒ CAPACITES FINANCIERES DE L'EMPLOYEUR :**

Tous les employeurs doivent être en capacité financière de maintenir l'activité pendant la durée de l'aide.

Ces critères seront appliqués avec discernement et non de façon automatique, chaque offre d'Emploi d'Avenir devant être traitée comme un cas d'espèce.

## **III- PUBLIC CIBLE**

Peuvent être recrutés en Emplois d'Avenir les jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés qui sont, sans emploi, pas ou peu qualifiés et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi:

- **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 uniquement titulaires d'un CAP ou BEP) en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois;
- à titre exceptionnel, dans les zones prioritaires (Zones Urbaines Sensibles ou Zones de Revitalisation Rurales), des jeunes peuvent être recrutés en Emploi d'Avenir jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur (maximum BAC + 3 validé), s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

Ces recrutements dérogatoires feront l'objet d'une validation par les Unités Territoriales de la DIRECCTE selon des modalités organisées localement.

Les emplois doivent bénéficier en priorité à ceux qui en ont le plus besoin avec notamment un objectif de 30% d'Emplois d'Avenir pour les jeunes résidant en ZUS.

Par ailleurs, il convient d'être également vigilant au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un suivi de ces éléments sera mis en œuvre et il en sera compte régulièrement dans les instances de pilotage.

## **IV- EMPLOYEURS CIBLES**

Il s'agit de déterminer les secteurs d'activités qui pourront recruter des Emplois d'Avenir selon les critères suivants :

- des filières et secteurs d'emploi « porteurs d'avenir pour les jeunes comme pour les territoires »
- des filières et secteurs d'emploi « présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles »

### **1/Le secteur non marchand**

Le dispositif des emplois d'avenir est principalement destiné aux employeurs du secteur non marchand (90% des Emplois d'Avenir). Ces contrats ouvrent droit à une aide de l'Etat de 75% du SMIC.

Les Emplois d'Avenir sont ouverts à tous les employeurs du secteur non-marchand tels que définis à l'article L5134-111 du code du travail :

- ➔ Les collectivités territoriales et leurs groupements
- ➔ Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat (les établissements publics nationaux ou locaux)
- ➔ Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, ...)
- ➔ Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (par exemple les bailleurs sociaux)
- ➔ Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique: ACI, AI pour leurs fonctions supports et leurs besoins propres de gestion ; EI associatives pour leurs fonctions supports et leurs besoins propres de gestion
- ➔ Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) pour leurs fonctions supports et leurs besoins propres de gestion

Les Emplois d'Avenir sont prioritairement ouverts aux jeunes dans les secteurs suivants:

- Services à la personne et services collectifs (animation de quartier, petite enfance, ...)
- Santé, action sociale et médico-sociale
- Economie Sociale et Solidaire
- Hébergement et restauration
- Sport et loisirs
- Environnement/développement durable
- Arts et spectacles (dans le cadre de la circulaire du 05 décembre 2012 applicable du Ministère de la Culture)

Les conventions nationales conclues entre l'Etat et les partenaires du secteur non-marchand pourront faire l'objet d'une déclinaison régionale.

### **2/Le secteur marchand**

En région Centre, conformément aux paramètres de prise en charge des emplois d'avenir et pour la période allant du 1er novembre 2012 au 31 décembre 2013, un maximum de 375 emplois d'avenir

(10% de l'enveloppe du Centre) sera conclu dans le secteur marchand. Ces contrats ouvrent droit à une aide de l'Etat de 35% ou 47% du SMIC selon le type d'employeurs.

Dans le secteur marchand, les employeurs éligibles aux Emplois d'Avenir sont les suivants :

**❶ Les employeurs « de droit » prévu par la loi :**

- ➔ Les SIAE : ETTI pour des fonctions supports et pour leurs besoins propres de gestion ; EI pour des tâches de production – EAv à 47%
- ➔ Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) – EAv à 47%

**❷ Une ouverture « par exception » est prévue à d'autres employeurs du secteur marchand sous réserve qu'ils offrent des perspectives de qualification et d'insertion professionnelle durable et qu'ils appartiennent à des secteurs « porteurs d'emploi » (EAv à 35%).**

Il a été décidé en région Centre que tous les employeurs du secteur marchand, quel que soit leur secteur d'activité, sont éligibles aux Emplois d'Avenir. Un arrêté préfectoral a été pris dans ce sens.

Concernant les services à la personne, il convient d'être vigilant sur les 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.

**❸ Les employeurs ayant signé des conventions-cadres aux niveaux national ou régional sont également éligibles à l'Emploi d'Avenir conclu dans le secteur marchand.**

## **V- MOBILISATION DE LA FORMATION**

La formation constitue la valeur ajoutée du dispositif des Emplois d'Avenir.

La réussite du dispositif dépend en grande partie de la qualité des parcours de formation qui seront proposés aux jeunes recrutés en Emploi d'Avenir. Les formations proposées doivent pouvoir permettre au jeune de poursuivre son parcours dans les filières et secteurs porteurs d'emploi après l'Emploi d'Avenir.

En complément des conventions-cadres de partenariat conclues ou à conclure au niveau national, une mobilisation des acteurs de la formation s'organise au niveau régional pour permettre la mise en place des actions et de leur financement ainsi que, plus largement, de l'ingénierie des parcours.

Une convention d'engagement entre l'Etat et le Conseil Régional a été signée le 16 novembre 2012 (Cf Annexe 1).

### **☒ EN AMONT DE L'EMPLOI D'AVENIR:**

Le faible niveau de qualification des jeunes peut rendre nécessaire l'organisation d'actions de remise à niveau, de mobilisation, de formation autres que celles liées directement au métier (savoir être).

Le Conseil Régional, Pôle Emploi et tout autre acteur peuvent, chacun en ce qui les concerne, mettre en place des actions particulières dédiées aux Emplois d'Avenir ou réserver une partie de leurs dispositifs aux jeunes bénéficiaires d'Emplois d'Avenir.

Dés à présent, le Conseil Régional facilite l'organisation d'un accès aux offres en Emplois d'Avenir pour les jeunes formés dans les dispositifs de pré-qualification, d'acquisition des savoirs de base, de lutte contre l'illettrisme, d'apprentissage des premiers gestes professionnels, ... qu'elle finance (visas, PRF, Ecoles de la 2nde chance...).

L'Etat, quant à lui, mobilise le dispositif Compétences-Clés.

#### **☒ PENDANT L'EMPLOI D'AVENIR:**

Le jeune en Emploi d'Avenir est un salarié d'une structure qui se sera engagée auprès du jeune et du prescripteur. L'aide de l'Etat versée à l'employeur est conditionnée à la formalisation et à la mise en oeuvre d'un plan de formation visant à acquérir des compétences ou qualifier le jeune, quelle que soit la forme de la validation (diplôme, titre, CQP).

La responsabilité et le financement de la formation du jeune reposent en premier lieu sur l'employeur, notamment à travers la mobilisation des OPCA.

Les OPCA, organismes paritaires, ont en conséquence une place primordiale à jouer dans le dispositif. Ils devront participer à la construction de parcours de formation adaptés répondant au besoin des entreprises et des jeunes bénéficiaires. Ils en assureront en tout ou partie le financement.

Le Conseil Régional travaille avec les OPCA à une coordination des modalités de financement des projets de formation des jeunes.

Le Conseil Régional mobilise également l'ensemble de son programme régional de formation (modalités en cours de préparation) ainsi que les Visas « Libres-Savoirs ».

La formation des jeunes en emploi d'avenir employés par les collectivités territoriales sera assurée en priorité par le CNFPT qui met à disposition l'ensemble de son offre de formation.

L'AGEFIPH se mobilise également et peut cofinancer la formation pour les jeunes Travailleurs Handicapés, en complément des autres financements (employeur, OPCA, Conseil Régional, ...).

#### **☒ A L'ISSUE DE L'EMPLOI D'AVENIR:**

Afin de garantir que les actions de formation débouchent sur une solution durable, le parcours du jeune à l'issue du contrat peut prendre la forme d'une VAE ou encore d'une poursuite de formation vers une qualification professionnelle (PRDF, alternance).

Les différents dispositifs de formation actuellement mobilisables sont présentés dans l'Annexe 2 du présent schéma. Ce cadre d'action sera précisé et complété, en fonction notamment des dispositions des conventions qui vont être conclues au niveau national entre l'Etat et les principaux OPCA, et des moyens qui seront dégagés pour les Emplois d'Avenir par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et l'Etat.

## **VI- DISPOSITIFS MOBILISABLES POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS**

Un certain nombre de dispositifs sont mobilisables pour accompagner les structures dans leur fonction d'employeur (aide à la construction du parcours de formation, accompagnement à la pérennisation des postes, ...).

L'Etat se mobilise notamment pour outiller les employeurs dans la construction du parcours de formation des jeunes en Emplois d'Avenir.

Ces différents dispositifs sont présentés dans l'Annexe 3 du présent schéma d'orientation régional. Ils seront précisés et complétés si besoin.

## VII-COORDINATION DES 3 RESEAUX D'OPERATEURS

L'action des Missions Locales, de Pôle emploi et de Cap emploi concernant les Emplois d'Avenir s'articule sur chacune des étapes suivantes:

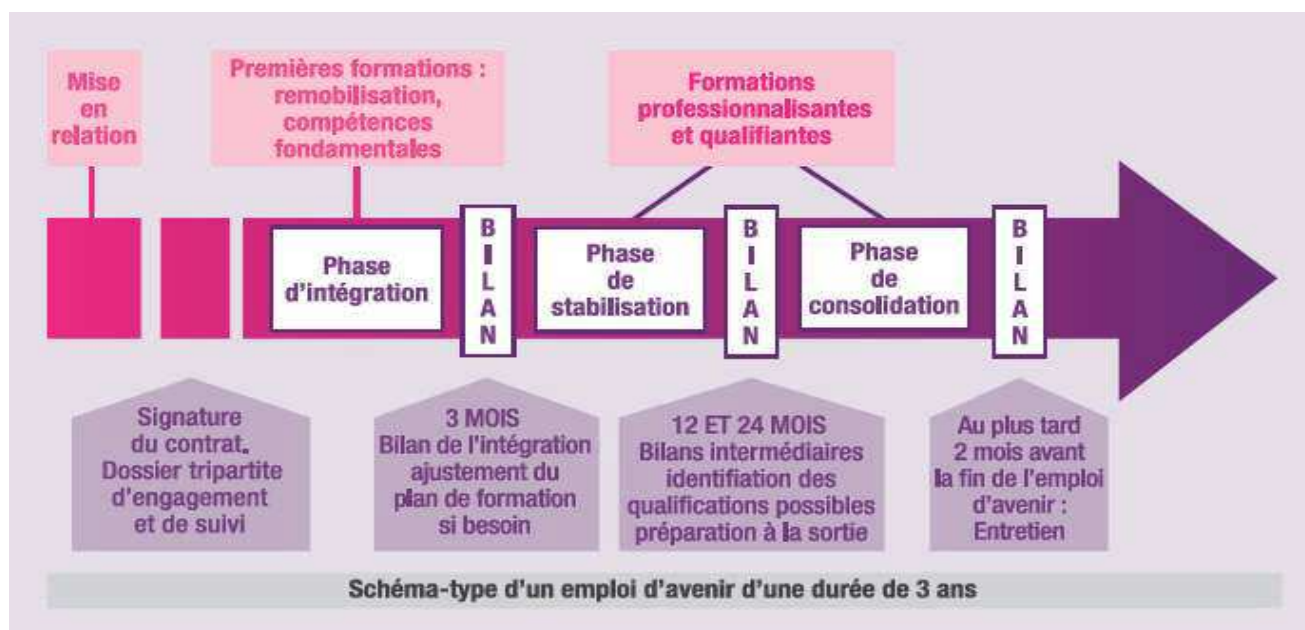
- Informer les employeurs
- Identifier le public « jeunes »
- Préparer les jeunes à l'entrée en emploi
- Proposer et rechercher des solutions d'insertion avant la fin des Emplois d'Avenir

La Mission Locale ou le Cap emploi contractualisent et signent la demande d'aide financière et assurent l'**accompagnement personnalisé dans l'emploi** (jeunes et employeurs) jusqu'au terme du contrat.

L'objectif du suivi personnalisé est de sécuriser la relation entre l'employeur et le salarié :

- Favoriser l'intégration du salarié, par une visite sur place et une disponibilité assurée en cas de besoin
- Suivre l'exécution des engagements par des contacts réguliers avec l'employeur et le salarié
- Préparer la sortie du salarié notamment en établissant un bilan et en s'assurant de la validation des compétences acquises par le salarié pendant le contrat

Le suivi personnalisé s'organise en trois phases ponctuées par des étapes de bilan:



En fonction du bilan final et de ce qui aura été préparé durant la phase de préparation à la sortie, la situation du jeune pourra varier:

- Pérennisation de l'emploi dans la structure
- Orientation vers un autre emploi durable, en valorisant les compétences et qualifications transférables acquises pendant l'Emploi d'Avenir
- Orientation vers un contrat en alternance ou le retour en formation initiale

## **VIII- ARTICULATION AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI**

Les Emplois d'Avenir ne sont pas et n'ont pas vocation à constituer la seule réponse en matière d'insertion des jeunes, et leur complémentarité avec les autres dispositifs doit être organisée :

### **⊗ Complémentarité des politiques**

- L'**alternance** fait l'objet dans la région Centre d'une politique de développement, qui a vocation à constituer une voie privilégiée pour l'accès des jeunes aux qualifications professionnelles. Les actions engagées en ce sens ne devront pas être freinées par les Emplois d'Avenir, dans les branches professionnelles du secteur marchand qui pourront y recourir.  
Les Emplois d'Avenir doivent viser les jeunes ne pouvant pas accéder à un contrat en alternance ou ayant rompu leur contrat, l'alternance étant une issue possible à l'Emploi d'Avenir.
- Les moyens importants qui seront mobilisés en faveur des jeunes au titre des emplois d'avenir et des contrats de génération ne doivent pas produire d'effets d'éviction pour les autres publics en difficulté sur le marché du travail. Dans cet objectif, les **contrats aidés (CUI CAE, dans le secteur non marchand, et CUI CIE, dans le secteur marchand)** seront réorientés vers les demandeurs d'emploi de très longue durée, les seniors, les Travailleurs Handicapés de plus de 30 ans et les bénéficiaires du RSA.  
Des exceptions à cette règle au bénéfice d'un nombre limité de jeunes seront admises pour prendre en compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi.
- Les **contrats de génération**, qui seront mis en place au 1<sup>er</sup> semestre 2013, et qui, ouverts aux jeunes de tous niveaux de formation, permettront d'organiser dans les entreprises le transfert des compétences des seniors seront pilotés dans la même logique de complémentarité.

### **⊗ Articulation des dispositifs**

Pourront être recrutés en Emploi d'Avenir, sous réserve des conditions d'éligibilité :

- Les jeunes en contrat unique d'insertion à l'échéance de leur contrat mais dans la limite d'un parcours d'une durée totale de 3 ans si l'Emploi d'Avenir est conclu avec le même employeur.
- Les jeunes accompagnés dans le cadre du CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale), du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi) ou de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) d'avril 2011 relatif à l'accompagnement renforcé des jeunes demandeurs d'emploi
- Les jeunes issus du dispositif régional de formation sur des actions d'insertion, de pré-qualification, d'acquisition des savoirs de base, de lutte contre l'illettrisme, ...
- Les jeunes sortants des Ecoles de la Deuxième Chance(E2C)
- Les jeunes issus du Service Civique

## **IX- GOUVERNANCE**

### **✶ AU NIVEAU REGIONAL**

Le comité de pilotage technique présidé par la DIRECCTE associant les collectivités territoriales et les principaux acteurs en charge du dispositif est mobilisé sur l'élaboration du schéma régional. Il permet de créer une synergie entre les acteurs.

Cette instance devra par la suite répondre aux besoins issus du déploiement des Emplois d'Avenir et construire des réponses en terme de parcours permettant une acquisition de compétences par les jeunes et une insertion durable en emploi.

Le SPER assure le pilotage du dispositif. Il veillera à la montée en charge du dispositif et au respect des objectifs. Il s'assurera de l'engagement des opérateurs, de la bonne collaboration des réseaux et coordonne les actions à mener sur les territoires.

Par ailleurs, il sera rendu compte au CCREFP du déploiement du dispositif, des moyens et des parcours mis en oeuvre.

### **✶ AU NIVEAU DEPARTEMENTAL**

Au niveau départemental, les SPED seront les pilotes des plans de prospection des employeurs potentiels, de la détermination, du suivi et de l'évaluation des objectifs infrarégionaux.

### **✶ AU NIVEAU LOCAL**

Au niveau local, sur chaque bassin d'emploi, une **cellule opérationnelle locale** est constituée pour assurer le déploiement effectif et concerté du dispositif (plan de prospection commun, qualification et traitement des offres, mises en relation, partage de l'information, ...) en articulation avec le Service Public de l'Emploi Local (SPEL).

Elle rassemble à minima le représentant de l'Etat (Unité territoriale de la DIRECCTE), un représentant de Pôle emploi, de la Mission Locale et du Cap Emploi.

La cellule doit pouvoir rendre compte qualitativement et quantitativement de la mise en oeuvre des emplois d'avenir.

## **ANNEXES**

**ANNEXE 1** : Convention d'engagements entre l'Etat et le Conseil Régional du Centre

**ANNEXE 2** : Actions de formation mobilisables pour les jeunes avec des fiches présentant chacune des actions

**ANNEXE 3** : Dispositifs mobilisables pour accompagner les employeurs avec des fiches présentant chacun des dispositifs