



Pour développer votre activité, pensez à embaucher des jeunes ! (novembre 2012)

22,7 %, c'est le taux de chômage des jeunes enregistré au second semestre 2012. Dans ce contexte, « la jeunesse est la priorité du quinquennat qui s'ouvre ». à cet égard, le président de la République a mis en place les emplois d'avenir. Ces emplois sont spécifiquement destinés aux jeunes non qualifiés. Les contrats de génération sont, quant à eux, attendus pour le début de l'année 2013. Des opportunités à saisir pour les associations désireuses de développer leur projet associatif !

Pour l'année 2012, 440 000 contrats aidés non marchands seront mobilisés. En ce qui concerne les emplois d'avenir, il est prévu que 100 000 contrats soient signés en 2013. Décryptage des dispositifs d'insertion des jeunes à ne pas négliger pour une première embauche.

Emplois d'avenir

Le coût d'envoi des premières signatures des emplois d'avenir a été donné le 1er novembre 2012.

Bénéficiaires. Ils doivent faciliter l'insertion professionnelle **des jeunes de 16 à 25 les plus en difficultés** (dépourvus de qualification ou peu qualifiés). Ces emplois s'adressent également aux **personnes de moins de 30 ans sans emploi bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**. Enfin et à titre exceptionnel, ils peuvent concerner des **jeunes ayant engagé des études supérieures et qui sont confrontés à des problèmes d'insertion professionnelle** dès l'instant qu'ils sont établis dans des zones urbaines sensibles (ZUS), dans des zones de revitalisation rurale (ZRR) et en outre-mer.

Forme du contrat. Les employeurs du **secteur non marchand**, principaux bénéficiaires, doivent conclure un contrat unique d'insertion-contrat d'engagement dans l'emploi. Il peut s'agir d'un **CDI** ou d'un **CDD** d'une durée de 36 mois. Dans certains cas, la durée prévue peut être plus courte sans être inférieure à 12 mois.

Par principe, l'emploi proposé au bénéficiaire d'un emploi d'avenir est un emploi à **temps plein**. Toutefois, si le parcours et la situation de l'emploi le justifient, il peut se décliner en un emploi à **temps partiel**.

Rupture du contrat. L'**employeur**, comme le **bénéficiaire** de l'emploi d'avenir, peut, sous réserve de respecter certaines conditions de délai, **mettre un terme à l'emploi d'avenir**. Par exemple, l'employeur peut mettre un terme au contrat, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution, s'il apporte la preuve de l'existence d'une cause réelle et sérieuse, s'il respecte un préavis d'un mois et s'il a convoqué les salariés à un entretien préalable

conformément aux dispositions qui s'imposent lors d'un licenciement pour motif personnel. Ces trois conditions sont cumulatives.

Aide financière. Afin d'inciter les employeurs à recourir aux emplois d'avenir, une aide à l'insertion professionnelle est versée par l'État. Elle varie suivant la forme que prend le contrat :

- **75 % du taux horaire brut du Smic** pour un contrat ayant la forme d'un **contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** ;
- **35 % du taux horaire brut du Smic** pour un emploi d'avenir conclu sous forme d'un **contrat initiative-emploi (CIE)** ;
- **47 % du taux horaire brut du Smic** pour les **groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)** et les **entreprises d'insertion éligibles** (arrêté du 31 octobre 2012).

Cette aide est versée pour une durée de **36 mois**. Il est possible que son versement soit **prolongé sur autorisation** de l'autorité délivrant la décision d'attribution. L'objectif de la prolongation réside dans la possibilité qui est laissée au bénéficiaire de terminer la formation professionnelle qu'il a engagée, dans la limite d'une durée totale de 60 mois, soit 5 ans (décret n° 2012-1210).

Autres mesures en faveur de l'emploi des jeunes dans les quartiers prioritaires

Il s'agit :

- de l'**insertion par l'activité économique**. Cette aide, qui s'adresse aux personnes les plus exclues du marché du travail, leur permet de retrouver un emploi grâce à la mise en place d'un parcours d'insertion adapté ;
- de l'**accompagnement vers l'emploi et le soutien au parrainage**. La mesure se traduit soit par la mise en place d'actions de financement de parrainage de jeunes, soit par le financement d'actions destinées à les accompagner dans leur recherche d'emploi, à les mettre en relation avec les entreprises ou à assurer leur suivi professionnel ;
- des **aides à la formation et à la mobilité**. À cet égard, des formations de remise à niveau, de tutorat dans les entreprises accueillant les jeunes et des financements d'aides à la mobilité et au logement sont prévues.

Bon à savoir : Associations, vous êtes également vivement incitées à recourir, moyennant le bénéfice de divers avantages, au **contrat de professionnalisation**, au **contrat d'apprentissage**, au **contrat unique d'insertion** ainsi qu'au **contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)**.

Pour en savoir plus, consultez le Guide « [L'association employeur / Contrats aidés](#) ».

À vous de jouer !



Sources

- [Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, JO du 27.](#)
- [Arrêté du 31 octobre 2012, JO du 1^{er} novembre 2012, texte n° 26.](#)
- [Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012, JO du 1^{er} novembre 2012.](#)
- [Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012, JO du 1^{er} novembre 2012.](#)

Pour aller plus loin

[Circulaire DGEFP n° 2012-21 du 1^{er} novembre 2012](#)

[Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012](#)

Juris pour le Crédit Mutuel