

EMPLOIS D'AVENIR

GUIDE DE L'EMPLOYEUR



emplois d'avenir
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE





La jeunesse est la priorité du quinquennat qui s'ouvre. Son avenir mobilisera le Gouvernement dans de nombreux domaines et notamment ceux de l'Éducation et de l'Emploi.

Plus de 120 000 jeunes sortent du système scolaire chaque année sans diplôme. Leur insertion professionnelle est ainsi plus difficile et précaire (stages, CDD) et près d'1 jeune sur 4 est aujourd'hui au chômage.

Par le soutien à des activités créatrices d'emplois et à forte utilité sociale, l'objectif des emplois d'avenir est de proposer des solutions d'emploi aux jeunes pas ou peu qualifiés qui ne parviennent pas à trouver le chemin de l'insertion professionnelle.

Aussi, les emplois d'avenir doivent réunir toutes les conditions d'une expérience professionnelle réussie pour les jeunes, conçue comme une 1^{re} étape de leur parcours d'accès à l'emploi.

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Ce guide est destiné aux employeurs qui souhaitent recruter un jeune en emploi d'avenir. Il est composé de deux parties :

- la première précise le cadre général des emplois d'avenir en reprenant les fondamentaux du cadre légal,
- la seconde partie propose une approche pratique pour les employeurs intéressés qui envisagent de recruter en emploi d'avenir.

Pour plus d'informations, vous pouvez également consulter le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr, et en particulier le document d'engagement et de suivi.

SOMMAIRE

QU'EST-CE QU'UN EMPLOI D'AVENIR ?

- 1. Pourquoi un emploi d'avenir ?** 6
- 2. Pour quels jeunes ?** 6
- 3. Quels secteurs d'activité et quels employeurs ?** 7
 - > Activités d'avenir
 - > Les employeurs ciblés
- 4. Des conditions favorables à la construction du parcours** 8
 - > Un contrat aidé
 - > Durée
 - > Temps de travail
 - > Rémunération
- 5. Des moyens ambitieux mobilisés pour la réussite de l'emploi d'avenir ?** 10
 - > Les engagements de l'État
 - > L'appui du Service Public de l'Emploi
- 6. Les engagements de l'employeur** 12
 - > Proposition d'offres adaptées
 - > Désignation d'un tuteur
 - > Mobilisation des moyens de formation

JE SUIS INTÉRESSÉ(E), QUELLES SONT LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT EN EMPLOI D'AVENIR ?

- 1. Quels services pour m'accompagner dans mes démarches ?** 17
- 2. Quel accompagnement dans l'emploi pour le jeune et l'employeur ?** 18
 - > Les objectifs du suivi personnalisé
- 3. Que se passe-t-il à l'issue de l'emploi d'avenir ?** 19

QU'EST-CE QU'UN EMPLOI D'AVENIR ?

1. Pourquoi un 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.

L'objectif est de permettre **une première expérience professionnelle réussie** pour que les jeunes puissent acquérir des compétences et accéder à un poste stable, chez vous ou chez un autre employeur. Ce dispositif constitue une 1^{re} étape permettant aux jeunes d'atteindre à terme une **qualification plus élevée** et de réaliser leurs projets personnel et professionnel.

Pour ce faire, les emplois d'avenir reposent sur plusieurs spécificités à la hauteur de l'enjeu :

- des moyens importants mobilisés par l'État ;
- des **engagements** des employeurs ;
- des **actions de formation** comme clés de réussite du parcours du jeune ;
- un **accompagnement externe renforcé** durant l'emploi d'avenir.

2. Pour quels jeunes ?

Les emplois d'avenir sont accessibles aux jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), sans emploi et :

- sans diplôme ;
- titulaire d'un CAP/BEP, en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois ;
- ou à titre exceptionnel, pour les jeunes à bac+3 résidant dans les zones prioritaires, en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

3. Quels secteurs d'activité et quels employeurs ?

> Activités d'avenir

Les secteurs prioritaires sont identifiés au niveau régional sur la base d'un dialogue partenarial impliquant les acteurs socio-économiques. **Mais tous les employeurs du secteur non-marchand ont la possibilité de proposer des offres d'emplois d'avenir, même s'ils n'appartiennent pas à un secteur identifié comme prioritaire.**

Le Préfet de région établit, en collaboration avec le président du conseil régional, un **schéma d'orientation régional** qui précise les filières et secteurs d'activité prioritaires, porteurs d'avenir, pour les jeunes comme pour le territoire, en cohérence avec les stratégies de développement économique et de développement des compétences au niveau régional.

> Employeurs ciblés

Les employeurs du secteur non marchand sont principalement concernés. Ils sont les mieux à même de créer des emplois accessibles à ces jeunes et répondant à une utilité sociale avérée. Peuvent ainsi proposer des emplois d'avenir :

- les organismes de droit privé à but non lucratif telles que les associations et les fondations ;
- les collectivités territoriales et leurs groupements ;
- les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État, tels que les hôpitaux ou les établissements publics du secteur médico-social ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, notamment les organismes de HLM.

Le dispositif des emplois d'avenir est également ouvert à toutes les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), quel que soit leur secteur d'activité.

Par ailleurs, **une ouverture des emplois d'avenir à d'autres employeurs du secteur marchand** est possible dès lors qu'ils appartiennent à des secteurs identifiés par un arrêté du préfet de région (sur la base du schéma d'orientation régional) et qu'ils proposent une perspective de formation qualifiante et d'insertion professionnelle durable, en particulier en termes de maintien dans l'emploi à l'issue de l'emploi d'avenir.

4. Des conditions d'emploi favorables à la construction du parcours

> Un contrat aidé

Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre « du contrat unique d'insertion » (contrat d'accompagnement dans l'emploi – CAE, dans le secteur non-marchand et contrat initiative emploi – CIE, dans le secteur marchand). L'État prend en charge une partie de la rémunération (aide à l'insertion professionnelle) afin de diminuer les coûts d'embauche et de formation pour vous.

> Durée

La durée du contrat de travail est une condition essentielle au succès d'un véritable parcours d'insertion et de développement personnel et professionnel. C'est pourquoi, vous êtes encouragés à proposer des offres d'emplois d'avenir sous forme de contrats à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à **durée déterminée**, il est conclu pour **une durée de 3 ans**. Selon la situation ou le parcours du jeune, ou selon le projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une **durée d'un an** (au minimum) et renouvelable jusqu'à 3 ans.

Par ailleurs, à titre dérogatoire, afin de permettre au jeune d'achever une action de formation, une prolongation de l'aide au-delà de la durée maximale des 3 ans et jusqu'à 5 ans peut être autorisée.

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du jeune à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines.

A l'initiative de l'employeur, il peut être rompu s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure prévue à l'article L. 1232-2 du code du travail.

> Temps de travail

Le poste occupé est un emploi **prioritairement à temps plein** de 35 heures. Toutefois, il peut être à temps partiel, au minimum à mi-temps, avec l'accord du jeune et après autorisation du référent du Service Public de l'Emploi et ce, dans deux cas :

- lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation ;
- ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'embauche du jeune à temps complet.

Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat ainsi que la demande d'aide associée peuvent être modifiés en ce sens avec la structure d'accompagnement.

5. Des moyens ambitieux mobilisés pour la réussite de l'emploi d'avenir

> Les engagements de l'État

L'État s'engage à financer 100 000 emplois d'avenir en 2013 et 50 000 supplémentaires en 2014 (soit 150 000 au total).

L'aide de l'État pour l'embauche d'un jeune en emploi d'avenir est de 75 % du SMIC brut pour les employeurs du secteur non marchand et 35 % pour le secteur marchand (cf. arrêté du ministre de l'Emploi et du ministre du Budget).

Pour les entreprises d'insertion, un taux intermédiaire de 47 % d'aide de l'État est appliqué.

Simulation emploi temps plein secteur non marchand

Rémunération brute niveau SMIC (au 1 ^{er} novembre 2012)	1425 €
Montant de l'aide	1070 €
Reste à payer pour l'employeur	355 €

Simulation emploi temps plein secteur marchand

Rémunération brute niveau SMIC (au 1 ^{er} novembre 2012)	1425 €
Montant de l'aide	500 €
Reste à payer pour l'employeur	925 €

Les employeurs du secteur non marchand bénéficient de surcroît d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC, ainsi que d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.

> L'appui du Service Public de l'Emploi

Outre les moyens financiers engagés, les missions locales et le réseau Pôle emploi ou les Cap emploi, sont mobilisés pour assurer la prospection des employeurs, le repérage des jeunes et les mises en relation.

Acteurs pivot de l'accompagnement des jeunes, les missions locales (ou les Cap emploi pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) assurent la contractualisation des emplois d'avenir et le suivi personnalisé du jeune à toutes les étapes du parcours, en désignant un référent unique pour ce faire. Ils mettent au service des employeurs toutes leurs compétences et leurs savoir-faire, en amont et pendant l'emploi d'avenir.

Les employeurs peuvent contacter le référent pour toute difficulté. Le référent pourra également apporter son soutien pour l'organisation des actions de formation. Les missions locales (ou Cap emploi) lèvent, le cas échéant, les difficultés périphériques d'accès à l'emploi (logement, santé, mobilité...) du jeune, ou mettent en place les aides liées au handicap s'agissant des travailleurs handicapés. Enfin, elles préparent le jeune à la sortie en cas de non pérennisation à la suite de l'emploi d'avenir.

Les Dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) aident gratuitement les associations, les structures d'insertion par l'activité économique et les autres structures d'utilité sociale créatrices d'emploi dans l'ensemble de leur démarche de consolidation et de développement d'activités. Ces structures employeuses peuvent par conséquent faire appel à leur DLA territorialement compétent (105 sur l'ensemble du territoire national) pour les accompagner dans leurs démarches de création et de pérennisation des emplois d'avenir.

En amont du recrutement, le DLA peut être sollicité afin d'établir, en lien avec les responsables de la structure employeuse, un diagnostic de sa situation financière et de ses capacités, en termes de moyens humains, matériels ou financiers et pour encadrer, dans des conditions satisfaisantes, les jeunes en emploi d'avenir. Il peut également intervenir en soutien à la structure employeuse pour formaliser son projet de recrutement en emploi d'avenir. Pendant la durée du contrat de travail des jeunes, les DLA peuvent assurer des prestations gratuites d'appui et de conseil relatives à la pérennisation de l'emploi d'avenir.

6. Les engagements de l'employeur

Il s'agit d'offrir à un jeune l'opportunité de construire le début de son parcours professionnel.

> Proposition d'offres adaptées

Les projets de recrutement d'emplois d'avenir proposés par les employeurs doivent faire apparaître :

- leur capacité d'encadrement et de formation via le tutorat d'un jeune inexpérimenté ;
- la richesse du contenu du poste et les compétences que le jeune pourra acquérir ;
- les possibilités éventuelles de pérennisation des activités, ainsi que la capacité financière à maintenir le poste pendant la durée de l'emploi d'avenir ;
- les dispositions de nature à assurer la professionnalisation du jeune par la mise en œuvre d'actions de formation.

La demande d'aide relative à l'emploi d'avenir est signée au vu du document d'engagement, qui doit :

- décrire le poste proposé et sa place dans l'organisation de la structure ;
- indiquer les modalités de tutorat envisagées ;
- préciser les compétences dont l'acquisition est visée pendant l'emploi d'avenir et les actions de formation qui pourront y concourir.

> Désignation d'un tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune dans l'exercice de son emploi.

Son profil :

Il est un salarié de la structure, désigné par l'employeur dès le conventionnement, son nom devant figurer dans le document d'engagement et de suivi.

Il est volontaire pour être tuteur, motivé par la mission d'accompagner un jeune et de lui transmettre son savoir-faire. Des formations au tutorat pourront être mises en place sur les territoires. Pour assurer cette fonction, il doit pouvoir se rendre disponible.

Son rôle :

Faciliter l'intégration du jeune

Le tuteur favorise la bonne intégration du jeune dans la structure en :

- préparant son arrivée (s'informer sur sa date d'arrivée, son nom, annoncer son arrivée à ses collègues) ;
- l'accueillant dans de bonnes conditions (avoir dégagé du temps pour son accueil, prendre un moment pour se présenter) ;
- transmettant les informations sur le fonctionnement de la structure (règlement intérieur, horaires de travail...) ;
- fournissant les noms des interlocuteurs auxquels il doit se référer le cas échéant ;
- donnant des éléments sur la culture, les us et coutumes de la structure (tenue vestimentaire...).

Accompagner sa professionnalisation

Le tuteur a pour mission :

- de contribuer à l'acquisition par le jeune des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de son poste et à son objectif de professionnalisation. Ainsi, pour chaque situation de travail :
 - il aide le jeune à découvrir son poste de travail et à s'en approprier les spécificités ;
 - il donne les consignes et les informations utiles à la tenue quotidienne du poste ;
 - il guide la réalisation du travail si nécessaire ;
 - il analyse et apprécie avec le jeune les résultats obtenus sur le poste ;
 - il analyse les difficultés rencontrées dans les situations de travail et essaye de proposer des solutions ;
- d'organiser l'activité du jeune en articulation avec les périodes de formation ;
- d'assurer la liaison avec les organismes de formation ou de professionnalisation ;
- de suivre le jeune tout au long de son contrat en organisant des points périodiques pour s'assurer de sa bonne intégration et de son appropriation des informations reçues, pour répondre à ses interrogations, pour identifier les besoins spécifiques d'accompagnement le cas échéant ;
- d'apprécier l'intégration du jeune et l'acquisition des compétences par rapport à son objectif de professionnalisation en contribuant aux différents bilans qui cadencent son parcours. Des points périodiques sont en effet organisés par le référent mission locale avec le jeune et le tuteur ;
- de participer au bilan final du parcours du jeune en validant les compétences acquises durant l'emploi d'avenir et en complétant l'attestation de compétences prévue à cet effet ;
- de participer à la préparation de la fin du contrat avec le référent mission locale ou Cap emploi en cas de non pérennisation dans l'emploi.

Sans qu'il y ait d'obligation, vous pouvez rémunérer la fonction de tuteur. Certains OPCA versent une aide au tutorat dans le cadre des périodes de professionnalisation au sens des articles L.6324-1 et suivants du Code du travail.

> Mobilisation de la formation

Construction d'un parcours de formation

Des premiers éléments sur le parcours de formation prévisionnel sont intégrés à la demande d'aide de l'employeur. Le référent du suivi personnalisé intervient en appui pour la construction du parcours de formation et informe l'employeur sur les moyens financiers mobilisables (plan de formation de l'employeur, périodes de professionnalisation, droit individuel à la formation, etc.). Ce plan prévisionnel pourra faire l'objet de précisions ou compléments ultérieurs au cours du parcours pour s'adapter aux besoins et aux souhaits du jeune qui seront identifiés au fur et à mesure.

En fonction du poste proposé et des besoins du jeune pour la réalisation de son projet, **plusieurs types de formation** peuvent être envisagés : remise à niveau ou acquisition des savoirs de base, adaptation au poste de travail, acquisition de nouvelles compétences, formation préqualifiante, formation qualifiante

Mobilisation des financements de la formation

Ces formations peuvent être mobilisées dans le cadre des financements de droit commun des employeurs.

Pour les employeurs de droit privé, en particulier les associations, les formations peuvent être prises en charge sur le plan de formation, notamment pour les formations d'adaptation au poste. Cette prise en charge peut être réalisée directement ou via l'organisme paritaire de collecte agréé (OPCA) qui peut financer les coûts pédagogiques et la rémunération à la charge des employeurs pendant la formation.

Les formations plus longues, en particulier préqualifiantes ou qualifiantes, pourront être prises en charge par les OPCA au titre des périodes de professionnalisation, qui sont ouvertes aux salariés en contrats aidés qu'ils soient en CDI ou en CDD (pour des formations d'une durée minimum de 80 heures). Ces modalités de formation sont à privilégier pour les jeunes en emploi d'avenir.

Enfin, d'autres types de financement peuvent être mobilisés, en particulier le DIF.

En complément des actions de formation prises en charge par l'employeur, le référent du suivi personnalisé peut proposer au jeune, en accord avec celui-ci et l'employeur :

- une préparation courte en amont de la prise de poste ;
- des actions de formation via d'autres acteurs du territoire telles que les formations des Conseils régionaux ou les formations « compétences clés ».
- des périodes d'immersion auprès d'autres employeurs pourront également être organisées au cours de l'emploi d'avenir pour aider le jeune à clarifier son projet professionnel. En outre, la présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant (ou à l'issue de l'emploi d'avenir).

Dans la mesure où les actions de formation doivent être réalisées prioritairement pendant le temps de travail, (ou dans des cas particuliers en dehors du temps de travail), l'organisation du travail doit être adaptée pour permettre au jeune de suivre sa formation.

La reconnaissance du parcours via l'attestation d'expérience professionnelle.

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation d'expérience professionnelle (dont le modèle figure dans le document d'engagement et de suivi). Elle décrit notamment les activités confiées au jeune et les compétences développées, à la fois par les pratiques professionnelles et les formations réalisées. Ce document doit être accompagné des attestations remises par les organismes de formation.

L'attestation vise à expliciter, formaliser et valoriser l'expérience du jeune. Elle permet au jeune de faire valoir ses savoir-faire professionnels auprès d'autres employeurs et constitue un élément pour accéder aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

JE SUIS INTÉRESSÉ(E), QUELLES SONT LES MODALITÉS POUR RECRUTER UN JEUNE EN EMPLOI D'AVENIR ?

1. Quels services pour m'accompagner dans mes démarches ?

Pour avoir de l'information sur les emplois d'avenir, vous pouvez prendre contact avec :

- la mission locale de votre secteur ;
- l'agence Pôle emploi de votre secteur ;
- le Cap emploi de votre secteur ;
- la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Leurs coordonnées sont accessibles sur le site internet www.lesemploisdavenir.gouv.fr.

> Déposer mon offre

Vos interlocuteurs vous renseigneront sur les emplois d'avenir. Ils vous aideront à formuler votre besoin de recrutement et s'assureront que vous répondez bien aux conditions des emplois d'avenir.

La mission locale ou l'agence Pôle emploi (Cap emploi pour les travailleurs handicapés) vont alors rechercher les candidats.

> Trouver le bon candidat

Ils vont vous proposer des candidats potentiels sélectionnés en fonction de votre besoin de recrutement, du projet professionnel du jeune et de sa motivation.

> Signer mon emploi d'avenir

Dès que vous avez retenu la candidature d'un jeune, la mission locale ou le Cap emploi prendront le relai pour vous accompagner dans vos démarches.

Un référent unique est désigné pour assurer le suivi personnalisé dans l'emploi. Il sera votre interlocuteur tout au long du contrat. Il vous aidera à bâtir le parcours prévisionnel de formation du jeune et vous renseignera sur les financements possibles.

Le document d'engagement et de suivi est signé, préalablement ou concomitamment à l'embauche du jeune, par vous, le candidat et le référent du suivi personnalisé. Il sera suivi et actualisé durant tout le parcours du jeune dans l'emploi.

2. Quel accompagnement dans l'emploi pour le jeune et l'employeur ?

> Les objectifs du suivi personnalisé

Le suivi personnalisé a pour objectif de sécuriser la relation entre vous et le jeune pendant l'emploi d'avenir.

Au travers de rencontres régulières entre le référent du suivi personnalisé, le jeune et le tuteur que vous aurez désigné, il s'agit :

- de favoriser l'intégration du jeune et ainsi d'éviter les ruptures anticipées de contrat liées à des abandons ou des inadaptations au poste proposé ;

- de sécuriser le déroulement du projet du jeune par des contacts réguliers avec le tuteur et le jeune ;
- de veiller notamment à la mise en œuvre effective du plan de formation établi à la signature de la demande d'aide et de l'ajuster à l'occasion des différentes phases de l'emploi.

3. Que se passe-t-il à l'issue de l'emploi d'avenir ?

Au plus tard deux mois avant l'échéance de l'emploi d'avenir, un bilan du parcours du jeune est réalisé par le référent du suivi personnalisé. Celui-ci vous aide à renseigner l'attestation d'expérience professionnelle.

À l'issue de l'emploi d'avenir, vous pouvez pérenniser le poste occupé par le jeune et le recruter en contrat de droit commun. Dans l'année qui suit la fin de son emploi d'avenir, vous devez l'informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences dans votre structure.

En cas de non maintien dans l'emploi, l'entretien de bilan avec le jeune permet au référent d'examiner les pistes professionnelles envisageables en fonction des compétences acquises pendant l'emploi d'avenir et de proposer des actions de formation complémentaires, le cas échéant, et toutes offres mobilisables.

FICHE MÉMO

1. PUIS-JE RECRUTER ?

- Vous êtes une association, un organisme à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire, une collectivité territoriale, un établissement des secteurs sanitaire et médico-social.
- Vous êtes une entreprise et vous vous développez dans un secteur créateur d'emplois et susceptible d'offrir des perspectives de recrutement durable (filières vertes et numériques, aide à la personne, animation et loisirs, tourisme...). La liste de ces secteurs est fixée au niveau de chaque région.
- Vous offrez une capacité d'encadrement et des perspectives de formation.

Vous pouvez recruter un jeune dans le cadre du programme emplois d'avenir.

2. QUI VAIS-JE EMPLOYER ?

- Des jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés).
- Sans diplôme ou de niveau CAP/BEP en recherche d'emploi.
- Présentant une forte motivation.

3. QUEL EST MON RÔLE ?

- Offrir à un jeune l'opportunité d'accéder à un premier emploi.
- Lui donner les moyens de se former.

4. QUELS SONT LES AVANTAGES ?

- Embaucher un jeune motivé.
- Une aide de l'État, pour 3 ans à hauteur de **75 % de la rémunération brute mensuelle** au niveau du SMIC (35 % pour les entreprises privées).
- Bénéficier d'un interlocuteur au sein de la mission locale pour suivre le jeune et intervenir pour toute difficulté pouvant survenir au cours de l'emploi.

LES ÉTAPES

1/ Prenez contact avec votre **agence Pôle emploi ou la mission locale la plus proche** (Cap emploi pour les travailleurs handicapés). Votre interlocuteur vous renseigne sur les conditions dans lesquelles vous pouvez recruter en emploi d'avenir.

2/ L'agence Pôle emploi ou la mission locale vous proposera alors des candidat(e)s.

3/ Quand vous aurez choisi un(e) candidat(e), remplissez une **demande d'aide d'emploi d'avenir** comprenant le descriptif du poste, sa place dans l'organisation de votre structure et les actions d'accompagnement et de formation envisagées dans le cadre de l'emploi d'avenir. Cette demande devra être signée par le candidat, la mission locale et par vous-même.

4/ Vous signez le contrat de travail avec le jeune (**CDI ou CDD**).



Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.





Renseignez-vous
auprès de la mission locale,
de l'agence Pôle emploi
la plus proche ou sur :

www.lesemploisdavenir.gouv.fr



emplois d'avenir

POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE