



Les emplois d'avenir auront-ils le devenir escompté ?

publié le **03/10/2012**, vu **2618 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant 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. Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et remplissant ces conditions peuvent accéder à un emploi d'avenir lorsqu'elles sont âgées de moins de 30 ans.

Il faut savoir que l'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée aux employeurs suivants :

- les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- les collectivités territoriales et leurs groupements ;
- les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État ;
- les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;
- les structures d'insertion par l'activité économique ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Pour être éligible à cette aide, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

Pour la question de son formalisme, un emploi d'avenir est conclu :

- soit sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- soit sous la forme d'un contrat initiative-emploi.

En l'occurrence, ce sont les dispositions relatives à ces contrats qui s'appliquent à l'emploi d'avenir sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour ce nouveau type de contrat.

L'intérêt de cette nouvelle forme d'engagement contractuel est de permettre un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire pendant son temps de travail.

Ce « petit coup de pouce financier » nécessite que l'employeur prenne des engagements sur le contenu du poste proposé, sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.

En clair, les engagements dont il est question ici doivent porter obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition d'une qualification ou de compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir.

Pour se faire, les engagements doivent définir les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces dernières doivent avoir pour finalité l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant aux jeunes d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

De plus, l'aide est aussi accordée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Dit autrement, il n'y a donc rien sans rien... La politique sociale du gouvernement attend donc en retour de cet effort financier une réelle participation des entreprises à la promotion de l'emploi afin de faire reculer le chômage et favoriser le retour vers le marché du travail du public le plus éloigné de l'emploi.

C'est pourquoi, dans l'hypothèse où les engagements de l'employeur ne seraient pas tenus, notamment en matière de formation, un remboursement de la totalité des aides publiques perçues sera dû à l'État.

Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Par ailleurs, si le contrat d'avenir est conclu pour une durée déterminée alors, celle-ci est par principe d'une durée de 36 mois. Toutefois, en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu pour une durée inférieure dans la limite d'un minimum de 12 mois. Ensuite, si nécessaire, il pourra faire l'objet d'une reconduction sans pouvoir dépasser 36 mois dans sa globalité.

Il me semble opportun de souligner que tout bénéficiaire d'un emploi d'avenir bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat.

Aussi, l'employeur devra tenir informé « le salarié avenir » de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

Concernant la rupture du contrat d'avenir, celle-ci sera possible à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois.

En outre, le principe du contrat d'avenir est que le salarié occupe un emploi à temps plein.

Cependant, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire 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'emploi d'un salarié à temps complet, la durée hebdomadaire de travail pourra être

fixée à temps partiel avec l'accord du salarié.

Enfin, les compétences acquises « par les salariés avenir » seront reconnues soit :

- par une attestation de formation,
- par une attestation d'expérience professionnelle,
- par une validation des acquis de l'expérience,
- par l'objet une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

C'est pourquoi, l'employeur se devra d'apporter son concours à son « salarié avenir » afin que ce dernier puisse se présenter à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours pendant ou à l'issue de son contrat.

Reste à espérer que ces emplois sauront donner ou redonner un avenir professionnel à leurs bénéficiaires...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Projet de loi portant création des emplois d'avenir : procédure accélérée engagée par le Gouvernement le 29 août 2012