



Le **MEDEF** mobilise pour l'emploi des jeunes

L'entreprise
voit
jeunes

Insertion des jeunes dans l'entreprise

Les différents types de contrats

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de qualification
- Contrat d'adaptation
- Contrat d'orientation
- Contrat jeunes en entreprise

Le MEDEF mobilise les 700 000 entreprises du réseau des MEDEF Territoriaux et des Fédérations professionnelles.

L'avenir et l'emploi des jeunes concernent tous les Français. L'entreprise doit faire le maximum pour remplir le rôle qu'on attend d'elle : la création de richesses et d'emplois, en particulier pour les jeunes. Cependant, les perspectives démographiques de la France et l'évolution des métiers et des compétences vont entraîner des bouleversements importants.

A compter de 2006, tous les ans, 200 000 à 250 000 actifs supplémentaires partiront à la retraite et 100 000 à 150 000 jeunes manqueront sur le marché du travail.

Dans les prochaines années, certaines entreprises vont être confrontées au départ de plus de la moitié de leurs salariés exerçant des métiers spécifiques.

L'enjeu est de taille. Il est de l'avenir même des entreprises d'éviter que des compétences essentielles disparaissent. Il s'agit d'assurer la transmission des savoir-faire et de mettre en œuvre une nouvelle organisation du travail.

Les entreprises ne doivent pas subir ces changements annoncés, mais, au contraire, les anticiper en favorisant l'embauche des jeunes.

Ces jeunes qui entrent sur le marché du travail ont un niveau de formation initiale plus élevé. La durée moyenne des études devrait se stabiliser et l'âge moyen d'entrée dans la vie active s'établir autour de 21 ans.

Pour autant, de nombreux jeunes ne possèdent pas les qualifications professionnelles recherchées par les entreprises. L'intégration de ces jeunes et les perspectives de leur évolution professionnelle sont donc une nécessité pour les entreprises.

Compte tenu de ces évolutions les entreprises doivent favoriser la présence, côte à côte, des jeunes et des salariés expérimentés. Les entreprises doivent prendre appui sur ces différences d'âge et d'ancienneté pour augmenter la compétence collective, notamment à travers le tutorat.

La campagne du MEDEF "L'entreprise voit jeunes" est une opportunité pour les entreprises :

- d'anticiper le maintien et le développement des compétences
- de renouveler leurs modalités de recrutement et d'intégration
- de renforcer leurs liens avec les structures de formation tant initiale que continue.

Pour anticiper les conséquences des évolutions démographiques



**L'entreprise
voit
jeunes**

Le **MEDEF** mobilise pour l'emploi des jeunes

Le contrat d'apprentissage est un contrat en alternance, associant une activité professionnelle dans l'entreprise et des enseignements dans un Centre de formation d'apprentis (CFA). Ce contrat permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre.

Pour quel jeune ?

- Les jeunes de 16 à 25 ans.
- Les jeunes de 15 ans ayant effectué leur scolarité de la 6^{ème} à la 3^{ème}.
- Les jeunes handicapés de 16 à 26 ans.

Pour quelle entreprise ?

- Toutes les entreprises
 - du secteur artisanal, commercial, industriel
 - du secteur public, non-industriel et non-commercial.

Quel type de contrat ?

- Un contrat de type particulier. Il peut être d'une durée comprise entre 1 et 3 ans.
- Il est possible de conclure des contrats successifs pour obtenir des qualifications différentes.

Comment se déroule la formation ?

- Une coordination est assurée entre l'enseignement dispensé au CFA et la formation en entreprise.
- Un maître d'apprentissage, obligatoirement majeur, (employeur ou salarié) assure directement la responsabilité de la formation du jeune. 400 heures, au minimum par an, doivent être dispensées au jeune par le CFA.

Quelle rémunération ?

	En pourcentage du Smic, elle varie selon l'âge.
16-17 ans	25 % du Smic la première année. 37 % du Smic la deuxième année. 53 % du Smic la troisième année.
18-20 ans	41 % du Smic la première année. 49 % du Smic la deuxième année. 65 % du Smic la troisième année.
21 ans et plus	53 % du Smic la première année ou du salaire conventionnel, s'il est plus favorable. 61 % du Smic la deuxième année ou du salaire conventionnel, s'il est plus favorable. 78 % du Smic la troisième année ou du salaire conventionnel, s'il est plus favorable.

Les avantages pour l'entreprise

- Exonération des cotisations
 - patronales légales ou conventionnelles pour les employeurs inscrits au registre des métiers ou ayant 10 salariés au plus
 - patronales de Sécurité sociale pour les entreprises de plus de 10 salariés.
- Indemnité de soutien à l'effort de formation versée par l'Etat ou la région à l'issue de chaque année du cycle de formation. Le montant varie selon l'âge du jeune en apprentissage.
- Pour les entreprises de 20 salariés au plus, une aide forfaitaire à l'embauche de 915 € est versée pour le recrutement d'un jeune non diplômé, sauf BEP, CAP ou équivalent.
- Le jeune n'entre pas dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils fiscaux et sociaux.

Les démarches à suivre par l'entreprise

- Dépôt de la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage à la DDTEFP. Si elle est faite en même temps que le contrat d'apprentissage, elle est adressée soit à la Chambre des métiers, soit à la CCI ou au CFA.
- Enregistrement du contrat par la DDTEFP dans le mois qui suit sa conclusion.
- Désignation d'un maître d'apprentissage.

Le contrat de qualification est un contrat en alternance. Il permet à une entreprise de recruter un jeune et de favoriser par la formation l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue.

- Le jeune peut acquérir
 - un diplôme ou un titre professionnel (diplôme de l'enseignement technologique, professionnel ou un titre homologué)
 - une qualification reconnue par la branche professionnelle.

Pour quel jeune ?

- Les jeunes de 16 à 25 ans
 - sans qualification ou avec une qualification qui ne permet pas de trouver un emploi
 - à la recherche d'un emploi.

Pour quelle entreprise ?

- Toutes les entreprises
 - relevant du régime d'assurance chômage
 - habilitées par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Quel type de contrat ?

- Un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois à 24 mois.
Il est renouvelable une fois en cas d'échec ou de maladie.

Comment se déroule la formation ?

Sa durée est au minimum de 25 % de celle du contrat. Elle est dispensée par un organisme de formation. Le jeune est suivi par un tuteur (l'employeur ou un salarié) qui l'accueille, le guide, l'informe, participe à l'évaluation et fait le lien avec l'organisme de formation.

Quelle rémunération ?

	En pourcentage du Smic, elle varie selon l'âge et l'ancienneté du jeune dans le contrat.
16-17 ans	30 % du Smic la première année. 45 % du Smic la deuxième année.
18-20 ans	50 % du Smic la première année. 60 % du Smic la deuxième année.
21 ans et plus	65 % du Smic la première année ou du salaire conventionnel, s'il est plus favorable. 75 % du Smic la deuxième année ou du salaire conventionnel, s'il est plus favorable.

Les avantages pour l'entreprise

- Exonération à 100 % des cotisations patronales de Sécurité sociale sur la partie de la rémunération n'excédant pas le Smic.
- Versement de 9,15 € par heure de formation par l'Opca (Organisme paritaire collecteur agréé).
- Possibilité de prise en charge par l'Opca de la formation du tuteur sur la base de 15 €/heure, dans la limite de 40 heures.
- Le jeune n'entre pas dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils fiscaux et sociaux.
- L'entreprise est dispensée du versement de l'indemnité de fin de contrat.

Les démarches à suivre par l'entreprise

- Demande de l'habilitation de l'entreprise par la DDTEFP.
- Signature du contrat sur la base d'un modèle type (Cerfa).
- Convention de formation employeur/organisme de formation.
- Demande de la prise en charge à l'Opca.
- Dépôt du contrat de travail à la DDTEFP.
- Désignation d'un tuteur.

Le contrat d'adaptation est un contrat en alternance. Son objectif est de faciliter l'embauche des jeunes grâce à une formation complémentaire visant à l'adapter à l'emploi proposé.

Pour quel jeune ?

Les jeunes de 16 à 25 ans pour lesquels un complément de formation est nécessaire pour s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.

Pour quelle entreprise ?

Toutes les entreprises assujetties à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue.

Quel type de contrat ?

- Un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois.
- Un contrat à durée indéterminée (CDI), si le jeune occupe un emploi permanent dans l'entreprise.

Comment se déroule la formation ?

- Sa durée est au minimum de 200 heures. Elle peut prendre la forme d'une action de formation réalisée par un organisme de formation ou par le service formation de l'entreprise. Le jeune est suivi par un tuteur (employeur ou un salarié) qui l'accueille, le guide, l'informe.
- Dans le cas d'un CDI, la période d'adaptation - incluant le temps de formation - doit être comprise entre 6 et 12 mois.

Quelle rémunération ?

La rémunération est de 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, sans pouvoir être inférieure au Smic.

Les avantages pour l'entreprise

- Versement de 7,62 € par heure de formation par un organisme paritaire collecteur agréé (Opcv).
- Possibilité de prise en charge par l'Opcv de la formation du tuteur 15 €/heure de formation dans la limite de 40 heures.
- Le jeune n'entre pas dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils fiscaux et sociaux pendant la durée du contrat s'il est à durée déterminée ou pendant deux ans s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.
- L'entreprise est dispensée du versement de l'indemnité de fin de contrat en cas de CDD.

Les démarches à suivre par l'entreprise

- Signature du CDI ou du CDD sur la base d'un modèle type (Cerfa) et remise d'un document d'information au jeune.
- Convention de formation employeur/organisme de formation.
- Désignation d'un tuteur.
- Demande de prise en charge à l'Opcv.
- Dépôt du contrat de travail à la DDTEFP.

Le contrat d'orientation est un contrat en alternance qui favorise, par une première expérience professionnelle, l'orientation et l'insertion de jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Pour quel jeune ?

- Le contrat d'orientation s'adresse à deux publics distincts
- 1^{er} public : Les jeunes de 16 à moins de 22 ans
- ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel.
- 2nd public : Les jeunes de 16 à moins de 25 ans
- diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique et ayant abandonné leurs études au cours du premier cycle de l'enseignement supérieur.

Pour quelle entreprise ?

Toutes les entreprises assujetties à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue.

Quel type de contrat ?

- 1^{er} public : Les jeunes de 16 à moins de 22 ans
- un contrat à durée déterminé (CDD), de 9 mois maximum, non renouvelable.
- 2nd public : Les jeunes de 16 à moins de 25 ans
- un contrat à durée déterminé (CDD), de 6 mois maximum, non renouvelable.

Comment se déroule la formation ?

- Elle est adaptée à la situation du jeune. Elle comporte des actions de mise à niveau, de formation, de bilan de compétence et d'évaluation des acquis et l'élaboration d'un projet professionnel. Le jeune est suivi par un tuteur (l'employeur ou un salarié).
- 1^{er} public : Les jeunes de 16 à moins de 22 ans
- la durée des actions d'orientation et de formation représente au minimum 25 % de la durée du contrat.
- 2nd public : Les jeunes de 16 à moins de 25 ans
- la durée des actions d'orientation et de formation représente au minimum 20 % de la durée du contrat.

Quelle rémunération ?

- En pourcentage du Smic, elle varie selon l'âge.
- | | |
|-----------------|--------------|
| moins de 18 ans | 30 % du Smic |
| 18-20 ans | 50 % du Smic |
| 21 ans et plus | 65 % du Smic |

Les avantages pour l'entreprise

- Exonération à 100 % des cotisations patronales de Sécurité sociale pendant toute la durée du contrat.
- Versement de 7,62 € par heure de formation par l'Opca (Organisme paritaire collecteur agréé).
- Possibilité de prise en charge par l'Opca des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale sur la base de 230 €/mois/jeune pendant 6 mois maximum et à la formation du tuteur sur la base de 15 €/heure, limitée à 40 heures.
- Le jeune n'entre pas dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils fiscaux et sociaux.
- L'entreprise est dispensée du versement de l'indemnité de fin de contrat.

Les démarches à suivre par l'entreprise

- Etablissement d'une convention employeur/organisme(s) chargé(s) des actions d'orientation.
- Signature du contrat sur la base d'un modèle type (Cerfa) et remise d'un document d'information au jeune.
- Désignation d'un tuteur.
- Demande de prise en charge à l'Opca.
- Dépôt du contrat de travail à la DDTEFP.

L'objectif de ce contrat est de favoriser l'embauche, à durée indéterminée, de jeunes non qualifiés.

Pour quel jeune ?

- Les jeunes de 16 à 22 ans non titulaires du baccalauréat ou titulaires d'un CAP, d'un BEP ou sans qualification n'ayant pas été employés par l'entreprise dans les 12 mois précédant l'embauche sauf en CDD.

Pour quelle entreprise ?

- Toutes les entreprises
 - affiliées à l'Unédic
 - à jour de ses cotisations et contributions sociales
 - n'ayant procédé à aucun licenciement dans les six mois précédant l'embauche.

Quel type de contrat ?

- Un contrat à durée indéterminée
 - à temps plein
 - à temps partiel, dans ce cas, au minimum à mi-temps.

Comment se déroule la formation ?

- Il n'y a pas de formation spécifique. Le jeune, comme tous les salariés de l'entreprise, a accès au plan de formation mis en place par celle-ci.

Quelle rémunération ?

- Le Smic au minimum (sauf abattements applicables aux moins de 18 ans).
- Ou la garantie mensuelle de rémunération (GMR).
- Ou le minimum conventionnel, s'il est plus favorable.

Les avantages pour l'entreprise

- Remboursement, chaque trimestre, d'une somme forfaitaire de 225 € par mois pour un emploi à temps plein rémunéré au Smic ou GMR.
- Si le salaire est supérieur au Smic, le montant du remboursement augmente proportionnellement dans la limite de 292,50 €, correspondant à 1,3 Smic.
Cette aide compense, forfaitairement, les charges sociales patronales obligatoires assises sur le salaire. Elle est versée durant trois ans. Si le contrat est à temps partiel, le montant de l'aide est réduit en fonction du nombre d'heures effectuées durant le mois.

Les démarches à suivre par l'entreprise

- Déposer une demande d'aide auprès de l'Assédic, qui fournira le formulaire nécessaire.