

## Dispositifs d'embauche des jeunes

Le Service Civique représente une opportunité, tant pour les jeunes qui profitent du dispositif pour acquérir de l'expérience et de nouvelles connaissances, que pour les structures accueillantes qui profitent de la présence des volontaires pour développer leurs projets et recueillir un regard neuf sur leurs pratiques. Cependant, le dispositif présente les limites d'être un contrat court destiné plutôt à des jeunes peu qualifiés. Suite à l'accueil d'un.e volontaire, beaucoup d'acteurs associatifs ou élus se posent la question de pouvoir embaucher un poste salarié pour prolonger l'apport du volontaire.

Au-delà du Service Civique, quels sont les dispositifs proposés pour l'embauche des jeunes sur les territoires ?

Dispositif	Pour qui ?	Comment ?	Avantages	Inconvénients
<b>Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)</b>	Tout le monde à partir de 16 ans	Contrat conclu à temps plein ou temps partiel, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur, soit du salarié, ou encore pour une cause extérieure aux parties.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les CDI attirent davantage de candidats.</li> <li>- La période d'essai prévue permet une réelle évaluation du candidat.</li> <li>- Constitue une stabilité et évite le turnover.</li> <li>- Assure une sécurité et une stabilité au salarié.</li> <li>- Le CDI est moins onéreux que le CDD (prime de précarité et de congés payés).</li> </ul>	Offre peu de flexibilité en cas de difficultés économiques, mauvais recrutement, évolution des besoins au sein de l'entreprise.

<p><b>Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)</b></p>	<p>Tout le monde à partir de 16 ans</p>	<p>Doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offre de la flexibilité.</li> <li>- Acquisition de nouvelles compétences pour le salarié.</li> <li>- Pas de procédure de licenciement.</li> <li>- Le salarié dispose des mêmes droits qu'en CDI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coût élevé (prime de précarité, prime de CP).</li> <li>- Plus forte démotivation chez les salariés en CDD.</li> <li>- Ne peut être conclu que dans des cas bien précis.</li> <li>- Le salarié en CDD peut mettre fin à son contrat à tout moment.</li> <li>- Facilite le turnover.</li> </ul>
<p><b>Apprentissage</b></p>	<p>16 - 29 ans (+30 ans pour travailleurs handicapés, création ou reprise d'entreprise, sportifs de haut niveau ou non obtention de son diplôme)</p>	<p>Alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur. Il peut être à durée limitée de 1 à 3 ans (durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé) ou illimitée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exonération de cotisations sociales.</li> <li>- Primes et aide financière = faible coût.</li> <li>- Crédit d'impôt.</li> <li>- Ressource jeune simple à former.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarié souvent sans aucune expérience.</li> <li>- Temps de formation sur le temps de travail du tuteur désigné.</li> </ul>
<p><b>Professionalisation</b></p>	<p>16 - 25 ans ou Demandeurs d'emploi Bénéficiaires du RSA Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) Personnes ayant été en contrat unique d'insertion (CUI). Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention</p>	<p>Conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Il peut être à durée limitée de 6 à 24 mois ou illimitée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorise l'intégration d'un salarié.</li> <li>- Aide financière.</li> <li>- Offre de formation adaptée aux besoins.</li> <li>- Prise en charge des OPCO.</li> <li>- Facilite l'accès à l'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus onéreux que le contrat d'apprentissage.</li> <li>- Temps de formation sur le temps de travail du tuteur désigné.</li> </ul>

<p><b>Parcours Emploi Compétences (PEC)</b></p>	<p>Publics éloignés du marché du travail (travailleurs handicapés, habitants de quartiers prioritaires...)</p>	<p>Remplace les contrats aidés (CUI-CAE) depuis 2018. Permet de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide financière.</li> <li>- Un accompagnement de l'Etat durant le parcours du salarié.</li> <li>- Mêmes droits qu'en CDI ou CDD.</li> <li>- Faible coût salarial.</li> <li>- Pas d'indemnités de fin de contrat pour un CDD.</li> <li>- Facilite l'accès à l'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation à la charge de l'employeur.</li> <li>- Nécessite un accompagnement important.</li> </ul>
<p><b>Postes FONJEP</b></p>	<p>Personnes qualifiées</p>	<p>Aides de 7 000€ à 8 000€ aux associations de loi 1091 de jeunesse, d'éducation populaire, de cohésion sociale et de politique de la ville pour soutenir un projet qui nécessite l'emploi d'un salarié qualifié. Attribuées pour 3 ans renouvelables 2 fois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Signature d'une convention sur plusieurs années permettant d'engager des projets.</li> <li>- Valorise les projets menés.</li> <li>- Aide financière.</li> </ul>	<p>Recrutement d'un salarié qualifié : peut s'avérer onéreux.</p>
<p><b>"1 Jeune 1 Solution"</b></p>	<p>16-25 ans</p>	<p>Aide au recrutement de 4 000€ pour tout jeune de 16 à 25 ans recruté entre août 2020 et janvier 2021.</p>	<p>Aide au recrutement.</p>	<p>Coût salarial important.</p>

<p><b>Exonération de cotisations sociales en ZRR (Zone de Revitalisation Rurale)</b></p>	<p>Tout le monde sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CDD - 12 mois</li> <li>- CDD remplaçant un salarié absent</li> <li>- Apprentis</li> <li>- Professionnalisation</li> <li>- Mandataire social sans contrat de travail</li> <li>- Employés de maison</li> </ul>	<p>Toute entreprise ou groupement d'employeurs peut bénéficier d'une exonération si elle répond aux conditions suivantes :</p> <p>Elle exerce une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale</p> <p>Elle a au moins 1 établissement situé en zone de revitalisation rurale (ZRR)</p> <p>Elle a 50 salariés maximum</p> <p>Elle est à jour de ses obligations vis-à-vis de l'Urssaf.</p> <p>Les structures suivantes peuvent également bénéficier d'une exonération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprise d'insertion ou d'intérim d'insertion</li> <li>- Régie de quartier assujettie à la TVA, à l'impôt sur les sociétés</li> <li>- Association ayant des activités marchandes</li> <li>- Organisme d'intérêt général ayant son siège social en ZRR L'employeur ne doit pas avoir effectué de licenciement économique durant les 12 mois précédant l'embauche.</li> <li>- L'exonération ne concerne pas l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs.</li> </ul>	<p>Exonération des charges patronales pendant 12 mois (assurances sociales et allocations familiales).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne concerne pas les cotisations de retraites complémentaires, l'assurance chômage, les accidents du travail, la taxe d'apprentissage, la CSG-CRDS...</li> <li>- Si l'entreprise délocalise son activité dans une ville hors ZRR moins de 5 ans après avoir bénéficié de l'exonération, elle doit rembourser les sommes exonérées.</li> </ul>
--	---	--	--	---