	Volontariat
	Le service civique
Public visé	Jeunes de 16 à 25 ans
Type de contrat	Contrat d'engagement. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail, mais d'une mission de volontariat
Durée	6 à 12 mois.
Descriptif	Le service civique est un engagement volontaire sur 24 heures hebdomadaires minimum. Il correspond à une mission d'intérêt général reconnue prioritaire par la Nation. (Exemples de thématiques : Solidarité, environnement, éducation pour tous, culture et loisirs …)
Structures d'accueil	Une association, une collectivité, une ONG, une fondation ou un établissement public. Structure agréée par l'Agence de service civique.
Modalités financières	467,34 euros net / mois pris en charge par l'Etat versée directement par l'ASP (Agence de Services de Paiement). Les structures d'accueil doivent en complément servir au volontaire (en espèces ou en nature) une prestation de 106,31 euros minimum. Pour les organismes sans but lucratif, ils percevront une aide de l'Etat de 100 euros pour couvrir une partie des coûts exposés pour l'accueil et l'accompagnement du volontaire.
Site internet utile	http://www.service-civique.fr

	On est plus fort accompagné ...
	Le Parrainage pour l'Emploi
Fondements et principes	Faciliter l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi pour tous les filleuls (jeunes et adultes). Aider à l'intégration durable dans l'entreprise. Lutter contre toutes les formes de discriminations. Favoriser les liens intergénérationnels. Créer une complémentarité entre l'expérience d'un parrain / d'une marraine et la personnalité d'un filleul.
Les clés de l'emploi	Le parrainage est un accompagnement bénévole et personnalisé réalisé par un parrain ou une marraine sur la base du partage de son expérience professionnelle. Les parrains contribuent à lever les obstacles liés à l'absence de réseau de relations pour faciliter la rencontre avec des employeurs, la discrimination en raison des origines ethniques, le handicap, le faible niveau de formation, … La relation parrain / filleul établit des passerelles entre le monde économique et le filleul et propose une démarche complémentaire aux actions des professionnels de l'insertion. Elle démystifie l'entreprise et le contexte de la recherche d'emploi. Cette relation est soutenue par les structures supports appelées réseaux labellisés par le travail réalisé par les animateurs locaux.
Les engagements du parrain / de la marraine	Les parrains sont des bénévoles qui présentent des aptitudes de médiateur avec l'entreprise et qui manifestent la volonté de s'engager au sein d'un réseau. Ils fondent leurs actions sur des valeurs de cohésion sociale, de lien social et de solidarité intergénérationnelle et culturelle. Ils sont reconnus par les employeurs du fait de leur expérience professionnelle ou encore de leur participation à la vie locale. Ils présentent des qualités d'écoute et de dialogue et des capacités à mobiliser leur réseau de relation pour en faire bénéficier les filleuls. Ils sont issus de tous horizons : responsables d'entreprise, cadres, salariés, syndicalistes, élus, membres d'association ou retraités. Chaque parrain accompagne un filleul en le faisant bénéficier de sa propre expérience pour l'aider à trouver un emploi ou se maintenir dans l'emploi. Les parrains et marraines sont extérieurs à l'entreprise et distincts des tuteurs qui assurent un suivi au sein de l'entreprise.
Site internet utile	http://www.reseaux-parrainage-picardie.org

Pour plus d'informations :

ARIFEP
52, rue du Vivier - 80 000 AMIENS
Tél. : 03 22 71 19 99 - Fax : 03 22 71 19 95
Mél : animation.reseaux@orange.fr

Conception : P. Clère -ARIFEP - Août 2014

Tableau synoptique des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes

Contrats aidés : CUI : CAE - CIE - Emploi d'avenir
Contrats en alternance
Service Civique
Dispositif : Parrainage pour l'Emploi

Les Missions Locales de Picardie participent à construire au quotidien l'avenir des jeunes avec eux et pour eux

	Contrats aidés : les Contrats Uniques d'Insertion				Contrats en alternance	
	CAE (secteur non marchand)	**CIE (secteur marchand)**	**Emploi d'avenir (secteur non marchand)**	**Emploi d'avenir (secteur marchand)**	**Contrat d'apprentissage**	**Contrat de professionnalisation**
Public visé	- les jeunes de moins de 26 ans qui ne répondent pas aux conditions d'accès aux emplois d'avenir - les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) et bénéficiaires d'autres minimas sociaux (AAH et ASS)	- les jeunes demandeurs d'emploi de très longue durée - les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) et bénéficiaires d'autres minimas sociaux (AAH et ASS)	- les jeunes de 16 à 25 ans révolus. Les critères d'éligibilité des jeunes à l'emploi d'avenir s'apprécient au regard des niveaux de qualification suivants : - les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI, V bis et V sans diplôme et IV sans diplôme - les jeunes peu qualifiés en recherche d'emploi depuis 6 mois dans les 12 derniers mois (niveau V avec diplôme, titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) - à titre exceptionnel, les jeunes résidant dans les zones prioritaires, en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois, ayant atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, soit au maximum Bac + 3 validé.		- les jeunes de 16 à 25 ans (possibilité de dérogation aux limites d'âge sous certaines conditions).	- les jeunes âgés de 16 à 25 ans. - les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). - les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.
Type de contrat	CDD (contrat initial minimum de 12 mois, allongement possible du contrat selon certains critères) ou CDI	CDD (contrat initial minimum de 6 mois) ou CDI	CDD (minimum de 12 mois) ou CDI	CDI	Contrat de travail de 1 à 3 ans (possibilité de dérogation à la durée du contrat sous certaines conditions)	CDI ou CDD de 6 mois à 12 mois pouvant aller jusqu'à 2 ans (accord de branche)
Durée du travail	Durée hebdomadaire : minimum 20 heures	Temps plein	Prioritairement en temps plein	Temps plein	Temps de travail identique aux autres salariés de l'entreprise incluant le temps de formation Règles protectrices pour les jeunes de moins de 18 ans	Temps de travail identique aux autres salariés de l'entreprise incluant le temps de formation Règles protectrices pour les jeunes de moins de 18 ans
Accompagnement Formation	Désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Nécessité pour l'employeur, avant toute nouvelle demande d'aide ou prolongation, de remettre au prescripteur un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés en contrats aidés. Obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'échéance du contrat. Incitation à la réalisation de périodes d'immersion en entreprise.	Désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Nécessité pour l'employeur, avant toute nouvelle demande d'aide de remettre au prescripteur un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés en contrats aidés.	L'emploi d'avenir est attribué à l'employeur au vu des engagements que celui-ci prend sur le parcours d'insertion et de qualification qu'il propose au jeune. Il est recommandé à l'employeur de s'engager en amont de la signature de l'emploi d'avenir sur : - les types de compétences et qualifications visées ; - le principe d'actions de formation correspondantes (en précisant s'il est envisagé des actions qualifiantes ou non). Le parcours de formation et son ingénierie peuvent être précisés ultérieurement, à l'issue de la phase d'intégration du jeune chez l'employeur. Dans le cadre de ses actions de suivi, la Mission Locale est chargée de veiller à ce que la construction du parcours se poursuive au cours de la période aidée, à l'occasion de points d'étape. La désignation d'un tuteur est primordiale car celui-ci favorise la bonne intégration du jeune dans la structure.		Formation en entreprise et en CFA. Le temps de formation en CFA est de 400 heures minimum par an en moyenne. Il peut être réduit sous certaines conditions sans être inférieur à 200 heures.	La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (sans être inférieure à 150 h). Possibilité d'aller au-delà des 25 % (accord de branche).
Rémunération	SMIC ou salaire minimum conventionnel	SMIC ou salaire minimum conventionnel	SMIC ou salaire minimum conventionnel	SMIC ou salaire minimum conventionnel	Le salaire varie de 25 à 78 % du SMIC horaire en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation, ou salaire minimum conventionnel	Pour les jeunes de 16 à 20 ans BAC ou équivalent : 65% du SMIC ou salaire minimum conventionnel, 55% si qualification inférieure Pour les jeunes de 21 à 25 ans BAC ou équivalent : 80% du SMIC ou salaire minimum conventionnel 70% si qualification inférieure
Aide à l'employeur	Taux de prise en charge de l'Etat **70%** du SMIC horaire brut. L'aide mensuelle de l'État est accordée dans la limite de 20 heures par semaine ne pouvant excéder 12 mois pour les CDD et dans la limite de 12 mois pour les CDI. Pour les salariés reconnus TH et les publics en AAH, le taux de l'aide est de **90 %** dans la limite de 20 heures par semaine et pour une durée totale ne pouvant excéder 12 mois pour les contrats initiaux et 12 mois pour les renouvellements. Pour les salariés en ateliers et chantiers d'insertion conventionnés, le taux de l'aide est de **105 %** dans la limite de 20 heures par semaine et de 12 mois pour les contrats initiaux. La durée de la demande d'aide est de 12 mois sauf : Pour les demandeurs d'emploi de très longue durée dont la durée est portée à 18 mois.	Taux de prise en charge de l'Etat **30%** du SMIC horaire brut. Le montant de l'aide de l'Etat est fixé, dans la limite de 10 mois etde 33 heures hebdomadaires.	L'État finance 75 % du salaire brut du jeune à hauteur du SMIC pour les employeurs du secteur non marchand pour une durée maximale de 36 mois. Le Conseil régional versera une aidé équivalente à 10 % du SMIC brut, venant s'ajouter à l'aide de l'État pour les associations et établissements publics*. Les conseils généraux sous certaines conditions interviennent dans le financement. * établissement public de dimension locale ayant un objectif d'insertion pour le public recruté (ne sont donc pas éligibles tous les établissements publics tels que SNCF, hôpitaux, La Poste, ….). Pour les personnes en situation de handicap, le Fiphfp intervient pour des financements d'aide au recrutement (pour les employeurs relevant du Public).	L'État finance 35 % du salaire brut du jeune à hauteur du SMIC pour les employeurs du secteur marchand pour une durée maximale de 36 mois. Le Conseil régional versera une aide équivalente à 15 % du SMIC brut, venant s'ajouter à l'aide de l'État. Les conseils généraux sous certaines conditions interviennent dans le financement. Pour les personnes en situation de handicap, l'Agefiph apporte une aide financière au poste.	Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières : Une exonération de cotisations sociales qui peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan. Une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région. Le montant minimal est fixé à 1 000 euros par an. Un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, qui peut être porté à 2 200 euros dans certains cas. Des aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.	Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières : Des allégements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires. Une exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ). Des aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.
Particularité	**Renouvellement :** Le contrat de travail, associé à une demande d'aide de CAE, conclu pour un CDD, peut être prolongé dans la limite de 24 mois sans limite du nombre de renouvellements. Des actions d'accompagnement et de formations doivent être prévues.	La conclusion d'un CIE est subordonnée à la signature d'une demande d'aide préalablement à la conclusion du contrat de travail. Des actions d'accompagnement et de formations doivent être prévues.	L'objectif est de permettre une première expérience professionnelle réussie pour que les jeunes puissent acquérir des compétences et accéder à un poste stable. Ce dispositif constitue une 1ère étape permettant aux jeunes d'atteindre à terme une qualification plus élevée et de réaliser leurs projets personnel et professionnelle. Pour ce faire les emplois d'avenir reposent sur plusieurs spécificités : - 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		Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants relatif à l'aide de l'Etat pour les entreprises de 250 salariés et plus excédant le seuil de salariés prévu à l'article 230 H du code général des impôts.	Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants relatif à l'aide de l'Etat pour les entreprises de 250 salariés et plus excédant le seuil de salariés prévu à l'article 230 H du code général des impôts.