



Anticiper la fin d'un ou des contrats aidés

Contrats aidés : définition

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme:

- de subventions à l'embauche,
- d'exonérations de certaines cotisations sociales,
- d'aides à la formation.

Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur.

Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des « publics cibles

Bref Historique des dispositifs dans le secteur non marchand - 1

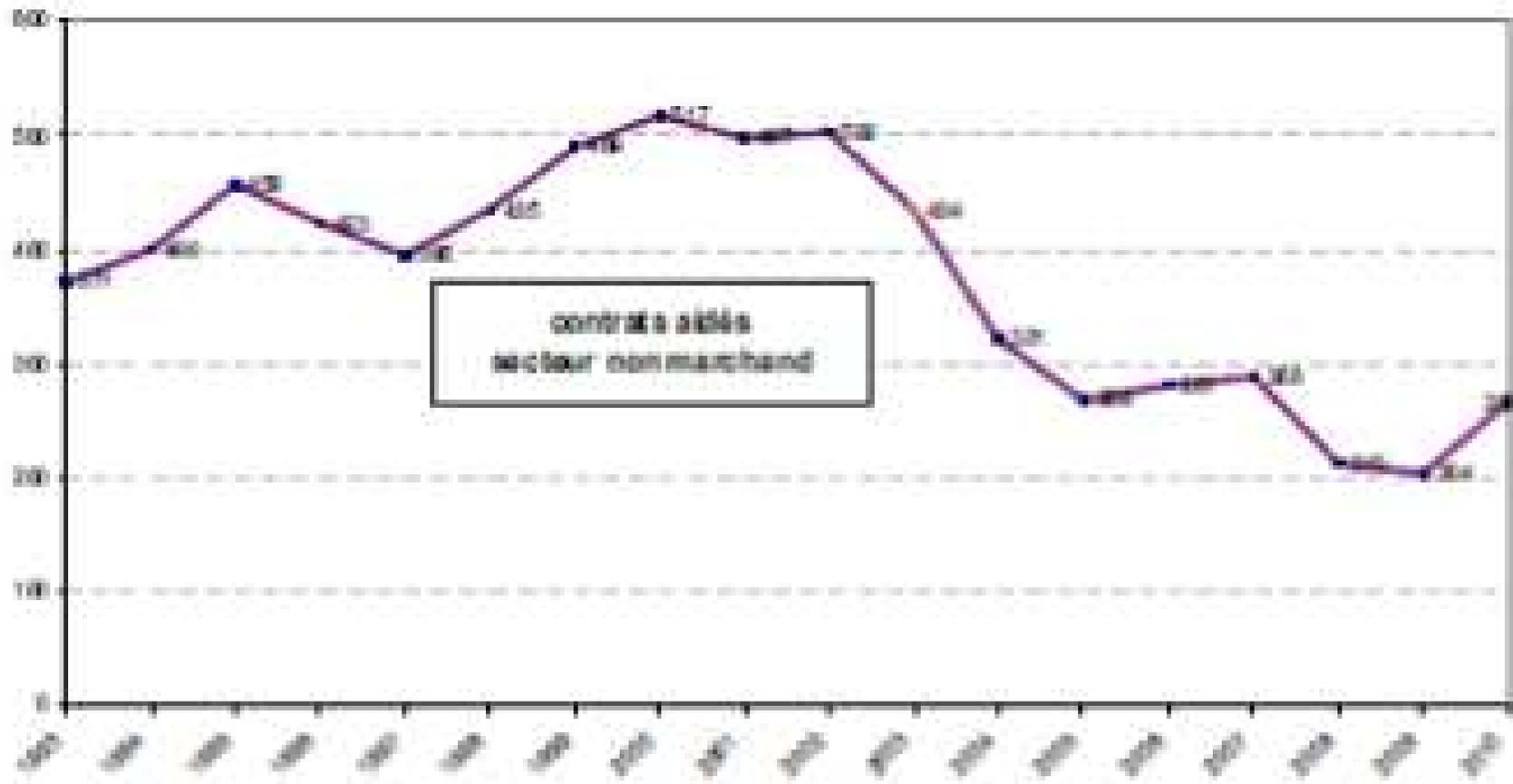
- de 1984 à 1990 : **TUC (travaux d'utilité collective)**, statut de stagiaire de la formation professionnelle (temps partiel de 20 heures)
- de 1990 à 2005 : **CES (contrat emploi solidarité) temps partiel de 20 heures sur 2 ans** et **CEC (Contrat emploi consolidé) temps partiel moyen 30 heures sur 5 ans** : 1500 à 2000 conventions individuelles sur le Gers par an
- En 2005 plan de cohésion sociale (Contrat d'avenir, CIRMA et CAE toujours en cours
- de 98 à 2002 **Emplois jeunes** 900 postes conventionnés sur le Gers (temps plein ; durée de 5 ans à 8 ans) (*un poste conventionné pouvait être occupé par un ou plusieurs jeunes sur la durée*)

Bref Historique des dispositifs dans le secteur non marchand - 2

- Depuis 2005 et toujours en cours le CUI CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) réservé aux publics spécialement désavantagés dans la compétition pour l'accès à l'emploi ; temps partiel moyen de 22 à 26 heures sur 2 ans maxi (897 en 2013 sur un objectif de 1049)
- Depuis fin 2012 et toujours en cours les emplois d'avenir destinés aux publics peu ou pas qualifiés ; temps plein sur 3 ans (267 en 2013 sur un objectif de 197)

Evolution des contrats aidés de 1993 à 2010 au niveau national

Nombre de salariés en contrats aidés du secteur non marchand
en moyenne annuelle (en milliers)
France métropolitaine



Opinion des salariés sur l'utilité principale du passage en contrat aidé (DARES 2008)

§ Que vous a permis en premier le passage en contrat aidé ?	§ CAE
§ D'acquérir de l'expérience et des compétences	§ 33 %
§ De se sentir utile, reprendre confiance	§ 21 %
§ D'améliorer sa situation financière	§ 18 %
§ De retrouver un emploi	§ 15 %
§ De se faire des relations pour trouver un emploi	§ 6 %
§ Ce contrat n'a servi à rien	§ 7 %

Part des associations dans les contrats aidés

Les associations sont des recruteurs importants de salariés en contrats aidés (20 à 55 %) selon les dispositifs du secteur non marchand.

Sur le Gers à fin septembre 2014

- CUI -CAE : 52% dont 60 % pour l'insertion par l'économique
- Emploi d'avenir : 28 % du secteur non marchand

LES FREINS à l'atteinte des objectifs

- La sortie de ces dispositifs reste (de 47 à 64 %) problématique, ne serait-ce que **parce qu'elle n'est pas toujours bien préparée.**
- Le manque d'effet significatif sur **le retour à l'emploi ordinaire dans le secteur marchand**
- Le salarié est peu en mesure de négocier le **contenu de son poste**

Situation à 6 mois sortants 2010 (DARES 2012)

	Nombre de sortants		
		Emploi (%)	Emploi durable (%)
CIE.....	66 210	77,8	70,2
CI-RNA.....	8 286	63,8	58,0
CUI-CIE.....	58 914	62,3	48,4
Contrats aliés du secteur marchand.....	133 410	70,1	59,8
CAE.....	100 380	39,6	26,9
CAY.....	33 091	30,3	18,4
CUI-CAE.....	95 293	40,8	24,7
Contrats aliés du secteur non marchand.....	228 773	38,8	24,8

Pourquoi une aide financière ?

L'aide financière, d'un montant moyen de 70 % d'un SMIC a pour but de permettre au salarié d'acquérir des compétences et une culture du travail.

Nous sommes souvent face à une contradiction face à l'utilisation faite par les employeurs (associatifs ou non) qui est de résoudre leurs besoins de services et de remédier à des déficits en personnels en faisant appel aux contrats aidés faute d'avoir trouvé des ressources financières en dehors de la politique de l'emploi.

DES RECOMMANDATIONS -1

- S'assurer de sa capacité à offrir au salarié un travail formateur et structurant, avec un encadrement et un tutorat.
- Définir dans la convention CUI CAE pendant la durée du contrat les engagements que l'employeur prend en matière d'accompagnement et de formation.
- Aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, la convention peut prévoir la réalisation de périodes d'immersion auprès d'entreprises, sans suspension du CAE et de la rémunération correspondante

DES RECOMMANDATIONS -2

- Ne pas oublier que le CUI -CAE, dans son objectif d'insertion professionnelle, impose à l'employeur d'assurer des actions de formation ,d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié durant l'exécution du contrat. La Cour de Cassation, dans un arrêt du 11 juillet 2012, a rappelé que l'employeur ne peut déroger à cette obligation sous peine de voir le contrat requalifié en CDI

DES RECOMMANDATIONS -3

- Formation au cours du contrat : des Prises en charge des coûts de formation sont possibles par les OPCA (et le Conseil régional pour les emplois d'avenir sous conditions)
- Appui aux employeurs de CUI CAE et emplois d'avenir pour mobiliser et mettre en place des parcours VAE par le CIBC du Gers (mission financée par la Direccte)
- Afpa transitions : appui aux employeurs à la définition des parcours de formation pour les emplois d'avenir
- Formation à la fin du Contrat : certains OPCA financent le CIF CDD ; Voir également le plan formation du Conseil Régional : Carif Oref MP

Les contrats aidés (secteur non marchand)

- Le CAE

- Objectif

L'accès à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il permet des recrutements en CDD principalement (avec des périodes de formations ou d'immersion).

Il est une première étape vers l'insertion professionnelle durable.

- Moyens

Une aide financière versée à l'employeur basée sur un pourcentage du prise en charge sur le SMIC Brut

- Nature du contrat

CDD de 20 heures hebdomadaires de 12 mois, renouvelables dans la limite de 24 mois*.

* : exception possible sur certains publics

- Quels publics pour quelles aides à l'employeur ?

Base de calcul : **CAE de 20 Heures hebdo**

SMIC horaire 1^{er} janvier 2014 : **9.53 € Brut**
de l'heure, soit **825.94 € Brut mensuel**

	Taux de prise en charge	Montant de l'aide versée par l'ASP	Reste à payer par l'employeur sur le salaire Brut
Les jeunes de moins de 26 ans, en difficulté d'insertion professionnelle,	70%	578,16 €	247,78 €
Les demandeurs d'emploi justifiant de 6 mois d'inscription au cours des 36 derniers mois.	70%	578,16 €	247,78 €
Les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, justifiant de 6 mois d'inscription au cours des 36 derniers mois, et résidant en zone urbaine sensible (ZUS)	80%	660,75 €	165,19 €
Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans	90%	743,34 €	82,60 €
Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi	90%	743,34 €	82,60 €

Critères liés au public, fixés par arrêté préfectoral, hors chantier d'insertion

Les données sont calculées sur le salaire **BRUT** et non sur la salaire en **CHARGE**. Il existe des exonérations : cotisations patronales et assurances sociales, bas salaires...

- Contacts

Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi

Les contrats aidés (secteur non marchand et marchand)

- l'emploi d'avenir

- Objectif

L'accès durable à l'emploi jeunes sans diplômes de 16 à 25 ans (moins de 30 ans pour les OE TH).

- Aides

Une aide financière versée à l'employeur basée sur un pourcentage du prise en charge sur le SMIC Brut

- Nature du contrat

CDD de 35 heures hebdo de 3 ans maximum ou CDI.

- Formation

Le jeune doit pouvoir bénéficier d'une formation certifiante ou qualifiante durant l'emploi.

- Quels publics pour quelles aides à l'employeur ?

Base de calcul : **EAV de 35 Heures hebdo**

SMIC horaire 1^{er} janvier 2014 : **9.53 € Brut** de l'heure, soit **1445.38 € Brut mensuel**

	Taux de prise en charge	Montant de l'aide versée par l'ASP	Reste à payer par l'employeur sur le salaire Brut
Les jeunes de moins de 26 ans, en difficulté d'insertion professionnelle, sans qualification ou avec un bas niveau de qualification.	75%	1 084,06 €	361,32 €

L'aide de l'Etat de 75 % est réservée au secteur non marchand

Les données sont calculées sur le salaire BRUT et non sur la salaire en CHARGE. Ce dernier est fonction du statut de l'employeur. Il existe des exonérations : cotisations patronales et assurances sociales, bas salaires...)

- Contacts

Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi

Les contrats aidés (secteur marchand et non marchand)

- Le contrat d'apprentissage

- Objectif

La qualification professionnelle des jeunes en alternance

- Moyens

L'employeur verse à l'apprenti un pourcentage du SMIC

- Nature du contrat

CDD de 1 à 3 ans.

- Formation

La qualification professionnelle doit être sanctionnée par un titre inscrit au RNCP (répertoire national des qualifications professionnelles).

- Employeurs

Secteur privé et public

- Quels publics pour quels salaires ?

Durée du CONTRAT	Public		
	moins de 18 ans	de 18 à 21 ans	21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%
2nd année	37%	49%	61%
3ème année	53%	65%	78%

Exonérations liées au Contrat d'apprentissage : Ces exonérations vont varier selon que l'employeur est inscrit au registre du commerce ou au répertoire des métiers, et selon l'effectif de l'entreprise. La CSG et la CRDS ne sont pas dues. Les cotisations de Sécurité Sociale, les contributions d'assurance chômage et les cotisations d'AGS dues sur les rémunérations versées aux apprentis sont calculées sur une base forfaitaire. Il convient ensuite de déduire de cette assiette minimale légale une fraction exonérée égale à 11 % du SMIC. Egalement l'employeur peut bénéficier d'une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région et d'un crédit d'impôt d'apprentissage

- Contacts

CCI pour les associations

Les contrats aidés (secteur marchand)

- Le contrat de professionnalisation

- Objectif

La qualification professionnelle des jeunes ou adultes demandeur d'emploi en alternance

- Moyens

L'employeur verse un pourcentage du SMIC pour les moins de 26 ans et la smic mimum pour les plus de 26 ans

- Nature du contrat

CDD de 1 à 2 ans ou CDI

- Formation

La qualification professionnelle doit

- Employeurs

Secteur Prive

- Quels publics pour quels salaires ?

Exonération de certaines cotisations sociales patronales pour les contrats conclus avec un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.

- Contacts

OPCA de son secteur professionnel

Les contrats aidés (secteur marchand et non marchand hors secteur public)

- Le contrat de génération

- Objectif

Assurer la transmission des connaissances entre générations au sein d'une même structure. Cela passe par un binôme d'emplois

- Quels publics pour quels salaires ?

- Moyens

L'aide accordée par l'Etat est de 2000 euros par an (au 1er janvier 2013) pour le-la jeune embauché-e et de même pour le-la senior-e.

Recrutement d'un-e jeune de moins de 26 ans en CDI et maintien dans l'emploi d'un-e senior-e de 57 ans ou plus ou de l'embauche d'un-e senior-e de 55 ans ou plus.

Smic minimum

Le décret du 12 septembre dernier prévoit le doublement de l'aide en cas de recrutement du sénior. Les 4000 € annuels perdurent dans le cadre d'un maintien en emploi d'un sénior parallèlement au recrutement du jeune, mais l'aide est portée à 8000 € annuels si le sénior fait l'objet également d'un recrutement

- Nature du contrat

CDI

- Contacts

- Employeurs

Secteur Privé

, Pôle emploi, UT Direccte