



TABLEAU SYNOPTIQUE DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Secteur non marchand

- ◆ CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
- ◆ CONTRAT D'APPRENTISSAGE
- ◆ EMPLOIS D'AVENIR
- ◆ CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L' EMPLOI (CAE)
- ◆ CONTRAT DE GÉNÉRATION

Pour imprimer en recto-verso,
spécifier « reliure petit côté »
[mentions non imprimables]

Secteur non marchand

	CONTRAT de PROFESSIONNALISATION	CONTRAT d'APPRENTISSAGE	EMPLOIS d'AVENIR	CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)	CONTRAT de GÉNÉRATION
Finalité	Se qualifier en travaillant		Faciliter l'accès à l'emploi et à la qualification		Faciliter l'insertion durable des jeunes, l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et transmettre les compétences
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> jeunes de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits normalement sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi bénéficiaires des minimas sociaux (RSA, ASS, AAH) personne ayant bénéficié d'un contrat aidé 	<ul style="list-style-type: none"> jeunes de 16 à 25 ans pour les jeunes de au moins 15 ans : les jeunes ayant achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^e) peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés sans limite d'âge, toute personne ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant un diplôme ou un titre professionnel sans limite d'âge 	<p>Les jeunes de 16 à 25 ans (moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) :</p> <ul style="list-style-type: none"> sans qualification de niveau V (CAP, BEP) les jeunes titulaires d'un bac + 3 maxi, résidant en ZUS ou en ZRR, en recherche d'emploi 	<p>Les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion sociale et professionnelle visés par l'arrêté du préfet de région</p>	<p>Le principe est l'embauche d'un jeune et le maintien en activité ou le recrutement d'un senior.</p> <p>Embauche d'un jeune de 16 à 25 ans (moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé)</p> <p>Maintien ou recrutement d'un senior de 57 ans et plus (de 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une nouvelle embauche)</p>
Type d'employeur	Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.	Les employeurs relevant du secteur public et du milieu associatif	Les employeurs du secteur « non-marchand »	Les employeurs du secteur « non-marchand »	Tous les employeurs de droit privé dont les associations Le contrat de génération est adapté en fonction de la taille de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> entreprise de moins de 50 salariés : entreprise entre 50 et jusqu'à 299 salariés entreprise de plus de 300 salariés
Type de contrat de travail	CDI ou CDD de 6 mois à 12 mois pouvant aller jusqu'à 24 mois dans certaines situations. Règles protectrices pour les jeunes de moins de 18 ans.	La durée du contrat d'apprentissage dépend du diplôme préparé ou du titre professionnel. Elle est comprise entre 1 et 3 ans et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié. Règles protectrices pour les jeunes de moins de 18 ans.	Un CDI (sauf pour les personnes publiques) ou un CDD de 3 ans, ou d'un an au minimum renouvelable 2 fois maximum dans la limite de 3 ans, à temps plein prioritairement, mais possible à temps partiel (minimum 24h hebdomadaire)	CDD ou CDI (sauf pour les personnes publiques). La durée du CUI-CAE ne peut être inférieure à 1 an et ne peut pas dépasser 24 mois, sauf exception. La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CUI-CAE ne peut être inférieure à 20 heures, sauf exception	Embauche d'un jeune en CDI, au minimum à 80 % d'un temps plein, et maintien dans l'emploi ou embauche d'un senior en CDI
Accompagnement / Formation	Les actions de formation ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée. Possibilité d'aller au-delà des 25 % par accord de branche. Obligation de préparer un diplôme soit inscrit au RNCP ou de l'Éducation nationale. Les actions de formation sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).	Obligation de présenter le jeune à un diplôme de l'Éducation nationale, ou à un titre professionnel inscrit au RNCP	Une formation doit être prévue au contrat permettant l'acquisition d'une qualification et de compétences professionnelles transférables. Possibilité de présenter le jeune à un titre professionnel inscrits au RNCP ou un diplôme de l'éducation nationale, à titre d'exemple par la voie de la validation des acquis de l'expérience professionnelle.	Le CUI-CAE comporte des actions d'accompagnement professionnel. La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel du salarié en CUI-CAE et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE). Obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'échéance du contrat.	Formation du jeune, sans condition de durée particulière. Les entreprises de 50 salariés et plus décrivent les mesures d'accompagnement et de transfert de compétences.
Tutorat	Possibilité pour l'employeur de désigner un tuteur, choisi parmi les salariés qualifiés de la structure employeuse (au moins 2 ans d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification visée pour le salarié en contrat). L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience	Un maître d'apprentissage répondant aux critères d'exigence des dispositions réglementaires applicables doit être désigné	L'employeur doit désigner un tuteur. Désignation d'un référent par le prescripteur.	Désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur.	Référent à désigner. Le référent n'est pas nécessairement le senior composant le binôme.
Aides financières	<ul style="list-style-type: none"> Aide d'un montant de 2000 € prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi de 45 ans et plus Absence de prise en compte dans les effectifs Exonération de certaines cotisations patronales et aide de 686 € à l'accompagnement des jeunes et des plus de 45 ans pour les GEIQ, aide forfaitaire plafonnée à 2000 euros en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus (Pôle emploi) Exonération de certaines cotisations patronales lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> À l'exception du secteur public, une indemnité compensatrice forfaitaire est versée par le conseil régional aux employeurs d'apprentis d'un montant minimal de 1 000 € à la fin de chaque cycle de formation. Selon les régions, des majorations, sous conditions, peuvent être versées. Absence de prise en compte dans les effectifs Les structures imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières bénéficiant du crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti, porté à 2 200 € dans certains cas. Exonération de cotisations sociales selon la taille de la structure employeuse <p>Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aide pendant la durée du contrat de travail et dans la limite de 3 ans Taux de prise en charge de 75% du taux horaire brut du SMIC Absence de prise en compte dans les effectifs L'employeur bénéficie, dans la limite de 100 % du SMIC, d'une exonération des charges patronales sous la forme d'une exonération de cotisations au titre des assurances sociales (hors accident du travail/maladie professionnelle) et des allocations familiales, ainsi que d'une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction. 	<ul style="list-style-type: none"> Un arrêté du préfet de région précise le montant de l'aide en fonction des publics prioritaires et des employeurs. En Pays de la Loire, le montant de l'aide est compris entre 60 et 105 % du montant brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de 20 heures par semaine – sauf cas particulier. Absence de prise en compte dans les effectifs L'employeur bénéficie, dans la limite de 100 % du SMIC, d'une exonération des charges patronales sous la forme d'une exonération de cotisations au titre des assurances sociales (hors accident du travail/maladie professionnelle) et des allocations familiales, ainsi que d'une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction. 	<p>En fonction de la taille de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> entreprise de moins de 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 50 salariés et plus : aide de l'État de 4 000 € par an pendant 3 ans. entreprise entre 50 et jusqu'à 299 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus : aide de l'État de 4 000 € par an pendant 3 ans conditionnée par la négociation d'un accord d'entreprise ou à défaut un plan d'action sur le contrat de génération ou être couvert par un accord de branche étendu entreprise de plus de 300 salariés : Pas d'aide financière. Avant le 30/09/2013, réalisation d'un diagnostic, négociation d'un accord ou à défaut un plan d'action sur le contrat de génération portant sur les engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences. Après cette date, sans accord ni plan, des pénalités sont applicables cumul possible de l'aide financière avec celle du contrat de professionnalisation en CDI, cumul avec le dispositif d'allègement général des charges
Rémunération minimale	Le salaire ne peut être inférieur à 55 % du SMIC conventionnel pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 70 % du SMIC pour les bénéficiaires de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Pour les publics de 26 ans et plus, la rémunération est au moins égale au SMIC ou à 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire.	La rémunération varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat. Elle varie de 25% à 78% du SMIC selon l'année d'exécution du contrat. Les dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables sont applicables. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.	A minima, SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable Pour imprimer en recto-verso, spécifier « reliure petit côté » [mentions non imprimables]	A minima, SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	A minima, SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable
Où s'adresser ?	Pour le recrutement : Pôle emploi, Mission locale, CAP Emploi Pour le financement du contrat : OPCA de l'entreprise	Pour le recrutement : Pôle emploi, Missions locales, Chambres de commerce et d'industrie, Chambre de métiers et de l'artisanat, Chambre d'agriculture. Pour la gestion du contrat : les chambres consulaires	Pour le recrutement et le suivi du jeune : Pôle Emploi, Mission locale, CAP Emploi pour les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés Pour le suivi du jeune : Mission locale, Cap emploi	Selon le profil de la personne recrutée : <ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi, Mission locale pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans Cap emploi pour le recrutement d'un travailleur handicapé Conseil général pour un bénéficiaire du RSA 	Pour le recrutement : Mission locale, Pôle emploi, Cap emploi. Le formulaire de demande d'aide téléchargeable sur le site internet est à envoyer à Pôle emploi Services dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat du jeune embauché. Le formulaire peut également être complété en ligne.
Pour en savoir plus	<p>www.travail-emploi.gouv.fr Les fiches pratiques du droit du travail</p> <p>Une carte « étudiant des métiers » est délivrée gratuitement aux salariés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation > www.alternance.emploi.gouv.fr</p>	<p>www.travail-emploi.gouv.fr Les fiches pratiques du droit du travail</p> <p>Une carte « étudiant des métiers » est délivrée gratuitement à l'apprenti de moins de 26 ans par l'organisme qui assure sa formation – www.alternance.emploi.gouv.fr</p>	<p>Site dédié : www.lesemploisdavenir.gouv.fr Consulter l'arrêté préfectoral de la région Pays de la Loire en vigueur sur le site internet : www.pays-de-la-loire.directe.gouv.fr</p>	<p>www.travail-emploi.gouv.fr Les fiches pratiques du droit du travail</p> <p>Consulter l'arrêté préfectoral de la région Pays de la Loire en vigueur sur le site internet : www.pays-de-la-loire.directe.gouv.fr</p>	<p>Site dédié : www.contrat-generation.gouv.fr</p>