

LA BOITE A OUTILS POUR LE DEPLOIEMENT DE LA GARANTIE JEUNES

Cette boîte à outils est destinée à accompagner les acteurs chargés de mettre en œuvre la garantie jeunes présentée dans l'instruction ministérielle du 11 octobre 2013.

Elle se compose de 5 fiches

- les objectifs des 10 premiers territoires.....page 2
- la commission d'attribution et de suivipage 4
- le cahier des charges de l'accompagnement global et intégrépage 7
- l'allocation garantie jeunes.....page 14
- le cerfa garantie jeunes..... page 16

FICHE 1 : LES OBJECTIFS des 10 premiers territoires
--

I. Les objectifs

L'objectif de 10 000 entrées au sein de la démarche expérimentale garantie jeunes, entre le 1er octobre 2013 et le 1er octobre 2014, a fait l'objet d'une ventilation par territoire en tenant compte à la fois des éléments de contexte, d'activité et des résultats des missions locales obtenus en matière d'accès à l'emploi. Des ajustements entre les territoires pourront être envisagés en fonction du rythme de la montée en charge.

Ainsi, la clé de répartition appliquée se décompose comme suit :

- Nombre de jeunes de 16-25 ans actifs inoccupés (chômeurs, en recherche d'emploi) présents sur le territoire couvert par la mission locale (*Source INSEE, données issues du dernier recensement*) ;
- Nombre de jeunes demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de -26ans de niveau IV, V, Vbis et VI¹ de catégories ABC² présents sur le territoire couvert par la ML ;
- Nombre de jeunes en demande d'insertion : il s'agit du nombre de jeunes ayant bénéficié au moins d'un entretien dans les cinq derniers mois. (File active) (*Source Parcours 3, données à fin décembre 2012*) ;
- Nombre de jeunes ayant accédé à l'emploi³ à l'issue d'un CIVIS.

Il vous appartiendra de procéder à la répartition de ces objectifs en infra départemental, de gérer l'enveloppe financière allouée à votre territoire et de procéder à d'éventuelles réallocations entre les missions locales.

II. Les financements

Ils se décomposent en deux lignes budgétaires : des crédits « accompagnement » qui seront pilotés par les services des Direccte et versés aux missions locales et des crédits « allocation ».

Le versement aux jeunes de cette allocation est confié à l'ASP (agence de services et de paiement) pour le compte de l'Etat. Les services de l'Etat pilotent avec les services de l'ASP cette enveloppe notamment pour veiller à prévenir tout dépassement. Le montant maximum mensuel de l'allocation correspond au montant du RSA socle pour une personne seule (492,90€ décret n°2013-793 du 30 août 2013) après abattement du forfait logement (59,15€), soit 433,75€.

Au titre de 2013, **les crédits « accompagnement »**, à hauteur de 1 600 € par jeune pour un portefeuille de 50 jeunes maximum en file active par conseiller, feront l'objet d'un conventionnement établi avec chaque mission locale des 10 territoires pilotes.

Ils sont réputés acquis par la mission locale lorsque les jeunes bénéficiaires se voient proposés une solution de type emploi, formation ou stage dans les 4 mois qui suivent leur entrée dans le parcours Garantie jeunes.

Sur cette base, chacune des 41 missions locales percevra dès l'automne 2013 une enveloppe de 20 000 € lui permettant de recruter sans attendre un ETP supplémentaire.

¹ Baccalauréat général, technologique ou professionnel, CAP ou BEP, sans diplôme ou Brevet des collèges

² Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi (catégorie A), Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) (catégorie B), Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) (catégorie C) (Source DARES, données à fin décembre 2012)

³ Toutes durées d'emploi confondues (Source Parcours 3, données à fin décembre 2012)

La garantie jeunes française s'inscrit dans un cadre européen, en effet, l'initiative européenne pour l'emploi de jeunes permet la mobilisation rapide de fonds européens pour les régions éligibles. Aussi, des fonds communautaires pourront venir abonder les financements de l'Etat en tant que de besoin. Une instruction financière complémentaire qui vous sera transmise très prochainement.

Répartition des objectifs 2013-2014	
les territoires et les Missions locales	OBJECTIFS
47-ML AGEN 47-ML MARMANDE 47-ML VILLENEUVE SUR LOT	468
Lot-et-Garonne	
03-ML MONTLUCON 03-ML MOULINS 03-ML VICHY	
Allier	
63 - ML COURNON D'AUVERGNE 63-ML CLERMONT FERRAND 63-ML THIERS 63-PAIO AMBERT	653
Puy-de-Dôme	
22-ML ROSTRENEN / Centre Ouest Bretagne 29-ML BREST 29-ML MORLAIX 29-ML QUIMPER	
Finistère	
27-ML EVREUX 27-ML OUEST EURE - ML BERNAY 27-ML VAL DE REUIL 27-PAIO VERNON	812
Eure	
93-ML BOBIGNY 93-ML BONDY 93-ML MONTREUIL 93-ML PANTIN	
Est Ensemble (Seine-Saint-Denis)	
11-ML CARCASSONNE 11-ML NARBONNE 11-ML Départementale Rurale 11	544
Aude	
88-ML DU PAYS DE REMIREMONT ET DE SES VALLÉES 88-ML EPINAL 88-ML PLAINE DES VOSGES 88-ML ST DIE DES VOSGES	
Vosges	
13-ML BERRE L ETANG 13-ML LA CIOTAT 13-ML MARSEILLE 13-ML MARTIGUES	1 722
Marseille Provence Métropole (Bouches-du-Rhône)	
84-ML AVIGNON 84-ML CARPENTRAS 84-ML PERTUIS 84-ML VALREAS	
Vaucluse	
974-ML ST BENOIT 974-ML ST DENIS 974-ML ST PAUL 974-ML SUD REUNION	1 839
La Réunion	

	TOTAL	10 000
--	--------------	---------------

FICHE 2 : LA COMMISSION D'ATTRIBUTION ET DE SUIVI

Dans chaque territoire participant à l'expérimentation, une **commission d'attribution et de suivi de la garantie jeunes** doit être constituée dans le cadre d'une commission ad hoc ou d'une commission existante. Le cadre de cette instance est posé par le décret mais les modalités de fonctionnement ne sont pas déterminées a priori afin de rendre possible les ajustements appropriés aux spécificités des territoires. Cette fiche vise à faciliter la tâche des acteurs locaux en posant quelques repères.

I. Le rôle de la commission

Cette commission est chargée de l'organisation du repérage des jeunes, des décisions d'entrée, de renouvellement, de suspension et de sortie de la garantie jeunes, dans la limite de l'enveloppe financière disponible. Elle organise les partenariats sur le territoire, qui dépassent le champ des membres de la commission.

1. Un rôle d'attribution

Cette commission a pour fonction : le repérage des jeunes, les décisions d'entrée, les décisions de suspension et les décisions de sortie.

Elle est l'une des traductions du partenariat opérationnel de l'ensemble des acteurs. Il s'agit d'instaurer un processus de décision collégial s'appuyant sur une responsabilité partagée entre tous les membres de cette commission pour mettre en œuvre les principes de la garantie jeunes et s'assurer de la réussite des parcours des jeunes.

L'allocation associée à la garantie jeunes n'a pas vocation à répondre aux situations d'urgence pour lesquelles d'autres outils comme le fonds d'aide aux jeunes peuvent être mobilisés. Toutefois, les règles de fonctionnement de la commission doivent permettre une réactivité dans la prise de décisions afin de pouvoir se prononcer rapidement lorsque des propositions d'entrée, de suspension ou d'interruption lui sont transmises.

La commission est génératrice de **décisions administratives individuelles** qui l'engagent. Il est donc nécessaire de prévoir en amont l'élaboration d'un règlement intérieur permettant de poser les règles de fonctionnement et d'organisation.

2. Un rôle d'animation du partenariat

La démarche de garantie jeunes implique un partenariat local fort qui doit se construire autour d'un projet de territoire favorisant la cohérence des actions menées par les différents acteurs.

Dans ce cadre, la commission est l'instance dédiée pour créer les conditions favorables à ce partenariat. Elle est donc chargée d'organiser, animer et réguler les partenariats au niveau du territoire. A l'appui de l'organisation qui apparaîtra la plus appropriée, elle devra se charger d'activer l'ensemble des acteurs et rendre compte régulièrement des avancées dans le déploiement de la démarche et des difficultés éventuelles.

II. La composition**1. Les membres de droit**

Elle est composée du préfet de département ou de son représentant, qui en assure la présidence, du président du conseil général ou de son représentant et des présidents des missions locales ou de leurs représentants participant à l'expérimentation.

2. Les membres désignés en fonction des spécificités du territoire

Les autres membres sont désignés au niveau départemental par le préfet parmi les acteurs impliqués dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes (notamment Pôle emploi). La commission pourra solliciter, en tant que de besoin, l'avis de toute personne ou organisation impliquée dans le parcours du jeune. Ces membres pourront naturellement inclure des représentants des services de l'Etat concernés

(par exemple DIRECCTE, PJJ, SPIP, DRJSCS, inspection d'académie, etc.). La commission peut s'appuyer sur une instance déjà existante.

3. La composition de la commission varie en fonction du projet de territoire

Au vu des situations territoriales diverses, la constitution complémentaire de commissions à un niveau infra départemental plus opérationnel (par ex comité local au niveau de chaque mission locale) peut être envisagé pour recueillir les avis techniques sur la situation des jeunes avant de soumettre les dossiers.

III. Les modalités de fonctionnement

1. Détermination du cadre d'intervention par le règlement intérieur

Les modalités de fonctionnement pratiques sont laissées à l'appréciation du président de la commission qui doit rapidement convenir avec les partenaires du cadre de fonctionnement le plus pertinent pour que les prises de décision soient réactives, éclairées et étayées.

Les membres de la commission sont chargés de veiller à l'articulation de la garantie jeunes avec les autres outils de l'insertion des jeunes disponibles sur le territoire, en évitant que la garantie jeunes ne vienne se substituer à des dispositifs préexistants quand ils peuvent être complémentaires.

Il convient de définir notamment les modalités de circulation de l'information et les règles de confidentialité à respecter dans le cadre de l'instruction du dossier du jeune. Il est recommandé à la commission de s'assurer que le jeune a fait valoir sa motivation pour entrer en garantie jeunes.

Il vous appartient d'organiser le pilotage de cette commission en veillant à structurer son processus de décision qui peut prendre la forme d'un règlement intérieur, à déterminer les personnes en charge de la gestion administrative et à organiser le traitement des recours éventuels. A terme, un applicatif sera développé dans le système d'informations des missions locales.

Ce cadre à définir fixera les modalités en s'accordant sur les participants, les circuits de transmission des dossiers, les règles de confidentialité et d'anonymat, la fréquence des réunions qui devront être au minimum mensuelles et la prise en charge du secrétariat de la commission (convocations, relevés écrits des avis, enregistrement des dossiers, courrier de notification ...).

2. Fonds de dossier de candidature

Pour structurer le passage en commission, il convient de s'appuyer sur un fonds de dossier de candidature comprenant des éléments indispensables. Il s'agit de la fiche partenaire (un jeune ne peut pas présenter directement une demande), la description de la situation du jeune précisant son histoire (qui l'a orienté, de quel accompagnement il a bénéficié...), le respect des critères d'éligibilité de la garantie jeunes ou les motifs justifiant le caractère dérogatoire de la demande et les pièces administratives prévues dans le Cerfa.

3. Critères communs d'éligibilité à tous les territoires

- **18 – 25 ans,**
- **Ni en emploi** : notion qui se détermine à l'instant T et n'exclut donc pas ceux ont déjà eu de petites expériences professionnelles,
- **Et ni en formation**, excluant de fait des jeunes qui seraient par exemple en E2C ou seraient sur le point d'y entrer
- **Et ni étudiant**: la garantie jeunes ne s'adresse pas a priori aux jeunes scolarisés
- **Le niveau de ressources ne dépasse pas le montant du revenu de solidarité active pour une personne seule,**
- **Motivé et volontaire** : le jeune est prêt à venir tous les jours, la garantie jeunes est un accompagnement offrant un parcours intensif qui s'adresse aux jeunes volontaires pour s'y inscrire pleinement et non l'octroi d'une simple allocation
- Ayant besoin d'un **accompagnement global** pour accéder à l'autonomie,

- **Autorisé à travailler** : autorisation de travail pour ceux hors CEE – UE, traitement préalable des freins qui ne permettraient pas des situations de travail (ex : bracelet électronique empêchant la sortie du domicile).

Il est possible de prévoir qu'un jeune dont le dossier est porté à l'examen de la commission soit reçu par la mission locale en amont pour qu'elle puisse donner un avis sur la situation de précarité et la motivation du jeune.

Les critères d'éligibilité sont amenés à s'affiner avec l'examen des candidatures apportant ainsi des réponses aux divers cas. Il est demandé aux présidents des commissions de capitaliser ces réponses pour alimenter l'évaluation de la démarche.

4. Le suivi

L'accompagnement en garantie jeunes induit un contrôle sur la participation, l'implication et l'assiduité du jeune. En cas de non-respect ponctuel par le bénéficiaire de ses engagements contractuels, la commission d'attribution et de suivi, sur proposition de la mission locale, peut décider du suspendre temporairement le versement de l'allocation associée à la garantie jeunes pour une durée qu'elle fixe. En cas de non-respect réitéré, elle peut décider de la sortie du jeune. Cette décision interviendra après que le jeune a été invité à présenter ces observations.

La commission peut demander à la mission locale en charge de l'accompagnement du jeune de présenter un bilan de l'accompagnement et de la situation du jeune au cours du parcours.

Elle statue sur l'opportunité d'un renouvellement du contrat à l'expiration de celui-ci.

5. Les recours

C'est le président de la commission qui statue en cas de recours gracieux contre les décisions de la commission. Les demandes de réexamen de ces décisions sont présentées au préfet de région. La traduction opérationnelle du traitement de ces recours peut être définie dans le règlement intérieur dans le cadre de la définition des attributions du secrétariat de la commission.

FICHE 3 : CAHIER DES CHARGES DE L'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET INTEGRE

Cette fiche définit les contours proposés pour la prestation d'accompagnement mise en œuvre par les missions locales dans le cadre de la garantie jeunes et les éléments de suivi nécessaires à l'évaluation de l'efficacité de cet accompagnement.

Le cadre de la garantie jeunes

Une garantie à une première expérience professionnelle : Conclue sous la forme d'un contrat réciproque d'engagements entre un jeune bénéficiaire et une mission locale pour une durée d'un an, pouvant faire l'objet d'un renouvellement sur avis motivé de la commission d'attribution et de suivi, la garantie jeunes propose un programme d'accompagnement basé sur le principe de « l'emploi d'abord » et d'une pluralité des mises en situation professionnelle.

Une garantie de ressources : Afin d'appuyer cet accompagnement et en fonction de ses ressources, le jeune bénéficie d'une allocation forfaitaire mensuelle d'un montant de 433.75 €, cumulable totalement avec les revenus d'activité jusqu'à 300 € et dégressive ensuite jusqu'à un niveau équivalent au SMIC net.

Un accompagnement vers et dans l'emploi : En cas d'accès du jeune à un emploi durable, la mission locale assure également un suivi d'appui à l'intégration, tant auprès du jeune que de l'employeur, pendant une durée pouvant aller jusqu'à 6 mois en fonction des situations d'emploi. Le jeune peut alors ne plus recevoir l'allocation associée à la garantie jeunes mais continuer à être accompagné dans le cadre de l'accompagnement renforcé.

L'objectif de l'accompagnement

L'objectif de l'accompagnement est de **créer des liens directs, immédiats et privilégiés** entre les **jeunes et les employeurs**, comme vecteurs du développement de l'autonomie sociale et professionnelle des jeunes accompagnés et facteurs de développement économique du territoire.

Elle s'adresse donc tant aux jeunes qu'aux employeurs, dans une approche globale et intégrée, ancrée sur la réalité économique d'un territoire. La démarche s'appuie sur l'identification et la valorisation des points forts et des compétences du jeune acquises dans l'action, y compris non professionnels (sport, culture, expériences familiales et associatives), transférables aux situations professionnelles. Elle est complétée par un apport de socle de compétences clefs pour les jeunes qui en ont besoin.

Elle implique également la capacité de la mission locale à développer des relations de confiance avec les acteurs économiques du territoire et à susciter des offres d'emploi non formalisées, notamment des TPE/PME, que la mission locale accompagnera dans la sécurisation de leurs recrutements.

I. LES ATTENDUS DE LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT GARANTIE JEUNES

1) L'offre de service garantie jeunes à destination du jeune

La garantie jeunes vise l'insertion professionnelle et l'acquisition de l'autonomie par le jeune.

L'accompagnement doit permettre au jeune, élément moteur du processus, de développer son « savoir agir ». Il doit l'amener à se projeter dans une trajectoire professionnelle à court et moyen terme, en nouant des collaborations avec les employeurs lui permettant de construire ou de confirmer un projet professionnel.

La levée des freins socioprofessionnels ne doit pas être un préalable systématique à la mise en relation avec les employeurs. Elle se travaille individuellement et collectivement, au fur et à mesure de la mise

en action. A cette fin, la mission locale mobilise l'ensemble des acteurs sociaux et s'appuie sur les référents des partenaires ayant orienté le jeune.

a. Les objectifs visés pour le jeune

Le jeune, intégrant la garantie jeunes, s'engage dans une démarche active vers et dans l'emploi, pouvant intégrer des phases de formation qualifiante. La mission locale l'accompagne de façon intensive et personnalisée en co-construisant un parcours dynamique combinant expériences de travail, élévation du niveau de connaissances/compétences clefs et suivi social devant lui permettre de :

- Etre autonome dans les actes de la vie quotidienne qui pourraient entraver la gestion de son parcours professionnel :
 - Identifier, repérer et solliciter les interlocuteurs et/ou institutions locales pertinentes dans le cadre de ses démarches administratives
 - Gérer son budget et assurer son autonomie financière
 - Trouver, changer ou se maintenir dans son logement
 - Adopter des règles élémentaires d'hygiène de vie et s'occuper de sa santé
 - Savoir organiser ses déplacements en demeurant ponctuel, en optimisant le coût et en gérant ses contraintes d'organisation
 - Etre sensibilisé à la sécurité routière et obtenir plus facilement son permis de conduire
 - Connaître son environnement culturel
- Développer sa propre capacité à se mettre en action et à s'affirmer comme un professionnel avec des compétences et des capacités, en se fixant des objectifs progressifs d'accès à l'emploi intégrant les contraintes de son environnement personnel.
 - Identifier, évaluer et valoriser ses compétences transversales, savoir les mobiliser, les défendre et les transposer aux situations professionnelles
 - Etre capable de se situer dans une relation humaine et contractuelle et dans une communauté de travail en mettant en œuvre les bons comportements pour s'intégrer à une équipe dans un esprit d'entraide et de coopération et en identifiant ses propres logiques de résolution de problèmes dans des contextes professionnels
 - Savoir communiquer un message simple, clair et précis par écrit ou oralement
 - Maîtriser les techniques de recherches d'emploi : curriculum vitae, courrier de sollicitation ou motivation, télé-candidature, phoning, recherches sur internet, entretien d'embauche, négociation,...
- Développer sa culture professionnelle, se familiariser avec les règles de la vie en entreprise, acquérir un socle de compétences nécessaires à l'opérationnalité immédiate et des pratiques professionnelles correspondant aux savoir-faire des entreprises du territoire en valorisant les différentes expériences de travail.
 - Maîtriser les données de base de son bassin d'emploi et ses caractéristiques, les secteurs professionnels, et identifier les métiers et compétences associées, ainsi que les établissements employeurs dans un rayon de 30 kilomètres : compiler des informations sur une entreprise, un métier, ses caractéristiques et conditions d'exercice, repérer les formations nécessaires à une spécialisation, etc.
 - Connaître les principes fondamentaux de fonctionnement d'une entreprise et de la relation salariée
 - Respecter les consignes de sécurité (connaissance des pictogrammes de sécurité en entreprise, notamment le risque électrique H0B0 et le risque incendie), être capable de mettre en œuvre des opérations de manutention simples en sécurité (formation aux gestes et postures), être sensibilisé aux risques et à la prévention des accidents du travail (formation sauveteur secouriste du travail SST).
 - Intégrer une équipe et s'adapter à une situation de production dans le respect des consignes et de la cadence définie

- Acquérir des compétences techniques spécifiques à un poste de travail par des mises en situation accompagnées et apprenantes
 - Confronter sa capacité à s'auto-évaluer pour progresser et co-construire son projet d'insertion professionnelle
- Maîtriser les savoirs fondamentaux. Les compétences sociales et professionnelles telles qu'abordées offrent par ailleurs un support actif à l'utilisation et la maîtrise des savoirs de base (lecture, écriture, calcul et raisonnement logique, utilisation des NTIC).
 - Maîtriser la communication verbale et non verbale (à adapter en fonction de chaque poste ou fonction visés)
 - Maîtriser les écrits professionnels (à adapter en fonction de chaque poste ou fonction visés)
 - Développer sa capacité à effectuer les quatre opérations élémentaires
 - Appréhender les raisonnements logiques et développer la capacité à faire des hypothèses, à gérer son temps et sa concentration
 - Maîtriser le premier niveau de l'utilisation d'un logiciel de messagerie et d'une suite bureautique

Réellement opérationnel et ayant acquis de l'expérience professionnelle reconnue, le jeune devra être en capacité, à la sortie de la garantie jeunes, de débiter une activité professionnelle et/ou une qualification et de se positionner en acteur autonome et responsable de ses choix professionnels et de son organisation personnelle.

b. Les actions de la mission locale à destination du jeune

La mission locale met en œuvre un accompagnement qualitatif intensif et personnalisé porté par un collectif. En fonction de la progression constatée par chaque jeune, il fait l'objet d'une individualisation et d'une personnalisation des actions. Pour assurer la pertinence de ces actions :

- Planning hebdomadaire : La mission locale coordonne, au travers d'une gestion prévisionnelle hebdomadaire, les différentes actions mises en œuvre par l'équipe de conseillers dédiés, les jeunes et les employeurs. La planification hebdomadaire permet de prendre en compte le rythme de progression afin d'individualiser un accompagnement à dimension collective et strictement encadré (horaires fixes, règlement intérieur, conseiller référent disponible à tout moment, planning d'actions à mener, etc).
- Outils de mobilisation : les conseillers mobilisent, en fonction de la progression constatée, l'ensemble des outils d'animation et d'accompagnement existants afin de maintenir le jeune dans une dynamique de parcours permanente : ateliers ou projets collectifs, entretiens individuels en face à face, échanges téléphoniques ou par mail, accompagnement lors de démarches administratives, rencontres avec des professionnels, accès en libre service à l'information sur le marché local du travail et sur les métiers (documentations, salle informatique, salles de travail), travail sur les envies, les projets et les capacités d'initiatives de chaque jeune.
Les périodes d'immersion en entreprise bénéficieront d'un cadre juridique réglementé permettant une mise en œuvre souple et sécurisante sous la forme d'une convention tripartite fixant tant les engagements de chaque partie que les objectifs recherchés dans l'acquisition d'expérience du jeune : découverte métier, validation d'une orientation, confrontation et acquisition de compétences et savoir-être, etc. Dans l'attente de ce cadre légal à venir, les missions locales pourront utiliser le modèle de convention-type 2011 relative à la mise en œuvre des périodes en milieu professionnel (PMP).
- Types d'actions mises en œuvre :

- Des actions de mobilisation du jeune, d'évaluation et de développement de ses compétences et capacités professionnelles immédiatement mobilisables
 - Des actions de développement de la maîtrise, par le jeune, de son territoire économique et de sa culture professionnelle
 - Des actions d'orientation tenant compte des souhaits du jeune, des réalités économiques du territoire et des capacités et aptitudes du jeune.
 - Des actions de mise en relation avec les employeurs, quelles qu'en soient les modalités, de capitalisation des expériences professionnelles et de suivi de l'intégration dans l'emploi
 - Des actions de formation spécifiques nécessaires aux mises en situation professionnelle identifiées et validées
 - Des actions d'accompagnement social individuel, notamment en matière de mobilité, santé et logement, en relation avec les différents acteurs du territoire
- Portefeuille d'actions : L'ensemble des actions mises en œuvre par le jeune doit permettre à ce dernier une progression vers l'autonomie et l'emploi dont la capitalisation est assurée dans un portefeuille d'expérience et d'actions. Toute action, et en particulier les périodes d'activité en entreprise, doit faire l'objet d'une évaluation concertée entre le jeune, le conseiller et le(s) tiers intervenant afin d'en permettre la capitalisation.
 - Evaluation de la progression et perspectives : La mission locale procède à une évaluation intermédiaire de la progression du jeune et des perspectives d'actions envisagées à 6 mois de parcours. Elle communique à la commission d'attribution et de suivi les différents éléments permettant d'apprécier l'évolution de la situation du jeune.

Ce type d'accompagnement intensif induit un contrôle sur la participation, l'implication et l'assiduité du jeune avec, en cas de comportements transgressifs répétés, la possibilité pour la mission locale de proposer la suspension, voire la suppression, du versement de l'allocation et la rupture du contrat d'engagement garantie jeunes. La décision appartient à la commission d'attribution et de suivi.

2) L'offre de services garantie jeunes à destination des employeurs

La garantie jeunes vise à apporter un service d'appui au recrutement, notamment aux TPE/PME, en associant les employeurs à la construction du projet du jeune par l'aménagement permanent d'opportunités et de rencontres ajustées en fonction de leurs besoins identifiés ou suscités. L'accompagnement doit permettre aux employeurs de faire face à leurs besoins en recrutement exprimés ou non, en leur apportant une réponse adaptée, réactive et sécurisée. La garantie jeunes peut également leur permettre d'illustrer leur engagement sociétal et leur mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes.

a. Les objectifs visés pour les employeurs

L'accompagnement vis-à-vis des employeurs s'inscrit dans une démarche de coopération « in situ » et d'échanges soutenus avec les acteurs économiques du territoire afin de leur apporter :

- Une réponse adaptée d'appui au recrutement, notamment pour les TPE/PME et les entreprises rencontrant des difficultés d'embauche, en leur permettant de :
 - faire évoluer de façon positive la représentation des postes proposés pour les rendre attractifs et promouvoir des métiers ou secteurs méconnus, mal perçus ou orphelins de formation ;
 - développer leurs compétences d'employeur responsable en s'impliquant dans la co-construction des parcours des jeunes comme base de l'animation d'un partenariat local dynamique mobilisable lors des besoins de recrutement ou à l'origine de ceux-ci.
- Un montage sécurisant pour parfaire l'inscription dans la durée de la collaboration entre l'employeur et le jeune par un suivi dans l'emploi en :

- généralisant les pratiques professionnelles internes d'accueil, d'information et de formation, tout en n'étant pas tenu d'avoir une implication directe dans des problématiques sociales ;
- optimisant les différents dispositifs qui soutiennent et encouragent l'embauche des personnes éloignées du marché du travail.

b. Les actions de la mission locale à destination des employeurs

La pratique d'accompagnement de l'employeur induit de passer d'une logique de placement par la qualification à une logique de co-construction d'une relation professionnelle associant l'employeur comme acteur à part entière et permanent du processus d'intégration du jeune dans l'emploi.

• Avant et pendant la phase de recrutement

- Capter toutes les opportunités de contacts et d'emplois pour les jeunes en appuyant les entrées en relation directe jeune/employeur et en multipliant les situations de travail au profit de jeunes qui n'y auraient pas été a priori positionnés.
- Promouvoir auprès des employeurs des profils individuels a priori exclus du fait du caractère sélectif du marché du travail et des méthodes de recrutement basées sur la qualification.
- Amener l'employeur à privilégier des recrutements sur la base de découvertes réciproques au travers de « périodes essayées » et la reconnaissance des capacités et aptitudes du jeune à répondre à ses besoins.
- Susciter l'offre d'emploi non formalisée par la proximité avec l'entreprise, la réactivité, la connaissance de cette dernière et la capacité à l'écouter.
- Construire des stratégies d'émergence de situations d'emploi par l'articulation des différentes modalités d'usage des contrats à disposition (stages, immersion, intérim, CDD, mais aussi emplois d'avenir, alternance, contrats de type Prodiat ou VisionPro, CDI, etc)
- Etre force de propositions et facilitateur pour permettre à l'employeur d'accéder à l'ensemble des aides et dispositifs disponibles sur le territoire dans le cadre de sa démarche d'embauche.

• Pendant la phase d'intégration :

- Faciliter l'intégration dans le poste du jeune par un accompagnement individualisé dans l'emploi du binôme employeur/jeune en dégageant l'entreprise des aspects personnels pouvant impacter la progression, voire le maintien du jeune dans le poste.
- Mettre en place les conditions d'accueil en mobilisant les ressources nécessaires à l'intégration.
- Accompagner le transfert des pratiques professionnelles et des savoir-faire.

3) Les conditions de réussite pour la mise en œuvre de cette offre de service

Il est recommandé que l'entrée dans le programme s'effectue par cohorte de 10 à 20 jeunes afin de mettre en place un travail à dimension collective et de développer les pratiques de coopération entre les jeunes.

- Binôme de conseillers : l'animation du processus d'accompagnement peut être assurée par un binôme de conseillers dédiés et disponibles à temps plein intervenant tant auprès du jeune que des employeurs, ou par toute organisation interne permettant un accompagnement du jeune coordonné avec les relations aux employeurs,
- Un conseiller référent, nommé désigné pour chaque jeune, assure le suivi individualisé dans et hors de la mission locale et, chaque mois, la collecte, dans les délais fixés, des informations du jeune concernant ses revenus d'activité nécessaires au calcul du montant de l'allocation à verser par l'ASP.

La fréquence d'intégration des cohortes de jeunes, ainsi que le nombre de jeunes par cohorte, sont déterminés dans la limite de l'enveloppe financière disponible et de la capacité de la mission locale à assurer un accompagnement intensif personnalisé à temps plein.

La mission locale devrait, a minima, permettre l'entrée sur 12 mois glissant de 80 à 100 jeunes par binôme de conseillers, soit entre 40 et 50 jeunes en portefeuille par conseiller ETP en fonction de la durée réelle nécessaire d'accompagnement des parcours des jeunes et, par conséquent, des sorties, dans le délai d'accompagnement contractuel.

II. LES ELEMENTS DE PILOTAGE ET D'EVALUATION DE L'EFFICIENCE DE L'ACCOMPAGNEMENT GARANTIE JEUNES

L'évaluation de l'efficacité de l'accompagnement garantie jeunes s'apprécie non pas par les actes métiers des conseillers (nombre d'entretiens, de prescriptions, etc) ni par des sorties positives à l'emploi mais par la mise en action du jeune et sa propre dynamique en direction de l'entreprise, la multiplication des mises en relation entreprise/jeune, la capacité à amener le jeune à l'autonomie sociale et professionnelle et la satisfaction des entreprises par le service d'appui au recrutement apporté.

1. Fiche de positionnement

L'évaluation de la progression du jeune vers l'autonomie et l'accès à l'emploi pourra s'apprécier au travers d'un positionnement effectué :

- Dans les 15 premiers jours de son entrée dans la garantie jeunes
- A 6 mois
- A 12 mois
- A 18 mois et 24 mois en cas de renouvellement

Ce positionnement doit permettre d'apprécier l'effet de l'accompagnement sur le jeune dans le champ social, professionnel et des savoirs fondamentaux. Il pourra s'effectuer au travers d'un support d'évaluation partagé entre le conseiller et le jeune.

2. Livret d'actions garantie jeunes

Un livret d'actions « garantie jeunes » permet d'établir un circuit de traçabilité des différentes actions menées par rapport au cahier des charges garantie jeunes, de leur autoévaluation par le jeune et des objectifs fixés avec le conseiller. Ce livret est alimenté par l'ensemble des travaux réalisés par le jeune, des bilans des tuteurs d'entreprise et des comptes rendu d'entretien des conseillers.

Il constitue pour le jeune un outil personnalisé qu'il alimente en fonction de sa propre progression, sur lequel il peut s'appuyer et dans lequel il valorise ses acquis :

- Les compétences transversales : celles acquises, celles à travailler, leur transposition dans le monde professionnel,...
- La connaissance économique de son bassin d'emploi : les activités, les entreprises qui embauchent, les saisonnalités,...
- La connaissance des métiers accessibles sur le territoire : enquête métier, les expériences et les compétences acquises et transférables dans ces métiers, les démarches d'accès à ces métiers ou entreprises,...
- La connaissance de l'environnement social : les actions menées, les adresses et les interlocuteurs,...

3. Planning hebdomadaire d'actions

L'accompagnement repose sur un principe de planification d'actions individuelles ou collectives proposées au jeune en fonction de ses objectifs propres.

Le planning peut être géré à partir du système d'information de la mission locale et doit notamment permettre d'apprécier :

- La dynamique et l'intensité du parcours et l'articulation des actions en entreprises et des périodes de formation avec les actions dans la mission locale
- Le comparatif entre actions prévues et actions réalisées afin d'avoir un suivi de leur mise en œuvre, de l'assiduité du jeune, des ajustements et une visibilité de chaque trajectoire.

Ces plannings sont intégrés dans le classeur de suivi d'accompagnement.

FICHE 4 : L'ALLOCATION GARANTIE JEUNES

1. L'objectif de l'allocation

La garantie jeunes a pour objet d'amener les jeunes en situation de grande précarité vers l'autonomie par l'organisation d'un parcours dynamique d'accompagnement global social et professionnel, vers et dans l'emploi ou la formation.

Pour appuyer et sécuriser ce parcours dynamique, le jeune inscrit dans cet accompagnement bénéficie d'une allocation forfaitaire afin de lui garantir une stabilité financière, tout en préservant sa motivation. Elle doit aider le jeune à assurer son autonomie financière, premier gage de sa responsabilisation dans les actes de la vie quotidienne.

En cas de non-respect répété par le jeune de ses engagements, la mission locale pourra proposer à la commission la suspension temporaire du versement de l'allocation. La commission peut également décider de la sortie en cas de non-respect réitéré de ses engagements par le jeune bénéficiaire.

2. Les montants de l'allocation

Chaque mois, le jeune déclare à son conseiller ses ressources d'activité. Jusqu'à 300€ nets mensuels, ces revenus sont cumulables en totalité avec l'allocation. Au-delà, l'allocation est dégressive et s'annule lorsque les ressources du jeune atteignent 80 % du SMIC brut, soit un niveau équivalent à celui du SMIC net. Ces règles de cumul simples et avantageuses ont pour objectif d'inciter les jeunes à multiplier les expériences d'emploi – y compris sur des durées courtes – sans pouvoir craindre d'y perdre financièrement.

Allocation forfaitaire

Le titulaire du contrat d'engagement bénéficie d'une allocation forfaitaire d'un montant mensuel maximum équivalent au montant du revenu de solidarité active (2° de l'article L.262-2 du code de l'action sociale et des familles pour une personne seule), après abattement du forfait logement (1° de l'article R. 262-9 du même code) soit 433,75€ en 2013.

Cette allocation est intégralement cumulable avec les ressources d'activité du jeune tant que celles-ci ne dépassent pas un montant mensuel net de 300 €.

L'allocation associée à la garantie jeunes ne constitue pas un revenu d'activité ou de remplacement et, à ce titre, son bénéfice peut être cumulé avec toutes les autres ressources perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales.

Allocation dégressive

Au-delà du montant mensuel de ressources d'activité net de 300€, l'allocation est dégressive linéairement et s'annule lorsque le total des ressources équivaut à 80 % du montant du SMIC mensuel brut, soit l'équivalent du SMIC net.

Le référent doit indiquer dans Parcours 3/Imilo le montant total mensuel de l'allocation attribué à chaque jeune.

Détermination du montant mensuel des ressources d'activité

Pour déterminer le montant mensuel net de 300€, palier à partir duquel commence la dégressivité, il faut considérer comme des ressources d'activité :

- les revenus d'activité professionnelle,
- les indemnités de chômage et de sécurité sociale,
- les allocations de formation,
- les indemnités de stage,
- les indemnités de formation professionnelle et de service civique.

Le jeune devra conserver et être en mesure de produire l'ensemble des justificatifs des ressources d'activité perçues chaque mois. Ces justificatifs permettent au jeune de s'inscrire dans une démarche pédagogique l'amenant à gérer son budget. Chaque mois, il devra lui-même remplir un document déclaratif faisant état de l'ensemble des ressources qu'il a touché

3. Les modalités de versement

La gestion de l'allocation est confiée à l'Agence de services et de paiement dans le cadre d'une convention. Celle-ci assure son versement au nom de l'Etat. Les informations nécessaires à l'ASP lui sont communiquées à partir de la base nationale de données Parcours 3/Imilo et validées sur support papier dûment signé par le responsable de la mission locale.

L'allocation est versée mensuellement et à terme échu avant le 15 du mois suivant sur la base du montant transmis, au nom de l'Etat, à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui transmet au ministre chargé de l'emploi les éléments d'information nécessaires au suivi statistique des bénéficiaires de l'allocation, à la connaissance des crédits engagés, ainsi qu'à l'évaluation de la mesure. Elle est versée seulement au titre du mois venant de s'écouler.

A titre d'exemple, si l'entrée s'effectue avant le 15 du mois en cours au plus tard (M), le paiement se fera le mois suivant (M+1). Si l'entrée s'effectue après le 15 du mois en cours (M), le paiement devra se faire le mois d'après (M+2).

La mission locale doit inscrire le montant mensuel total de l'allocation attribué à chaque jeune dans Parcours 3/Imilo. La méthode de calcul du montant est expliquée ci-après et un fichier « calculateur » sera fourni.

4. Les conditions d'attribution et l'articulation avec le RSA

Les allocataires du RSA à titre principal ne sont pas éligibles à la garantie jeunes au titre de la phase expérimentale. Il s'agit des jeunes de 18 à 25 ans assumant la charge d'un enfant né ou à naître (article L. 262-4 1° du Code de l'action sociale et des familles), ou bien ayant travaillé deux ans à temps plein durant les trois années précédant la demande : les allocataires du RSA « jeunes » (article L. 262-7-7 du CASF).

Toutefois, la garantie jeunes est ouverte aux jeunes non allocataires à titre principal, mais appartenant à un foyer bénéficiaire du RSA : les conjoints ou, surtout, les enfants de l'allocataire, qui n'ont aujourd'hui pas accès à l'accompagnement mis en œuvre dans le cadre du RSA seront éligibles à la garantie jeunes. Pour le titulaire de la garantie jeunes appartenant à un foyer bénéficiaire du RSA, et au titre de l'article R. 262-11 14° du CASF, l'allocation associée à la garantie jeunes est exclue des ressources prises en compte pour le calcul du RSA versé aux parents. Enfin, les jeunes majeurs étrangers, en situation régulière sur le territoire et qui disposent d'une autorisation de travail, pourront prétendre à la garantie jeunes sans condition de résidence spécifique.

Un outil de calcul simple sera mis à la disposition des missions locales qui transmettront chaque mois à l'agence de services et de paiement le montant de l'allocation à verser au jeune.

Barème de ressources pour l'éligibilité à la garantie jeunes

Revenus inférieurs à :
433,75 € s'il vit seul
621,05 € s'il vit en couple

Formules pour calculer le montant de l'allocation de garantie jeune

Exemples

I. Le montant des revenus d'activité (mois complet dans le dispositif)

1. Les revenus d'activité sont inférieurs à 300 € :

L'allocation de garantie jeunes est à son niveau maximum.

GJ = 433,75 €

2. Les revenus d'activité sont compris entre 300 € et 80 % du SMIC brut (1 144,18 €) :

L'allocation de garantie jeunes est calculée selon la formule suivante :

$GJ = (RevAct - Smic) \times [GJm / (PB - Smic)]$

Formule en valeur relative

Avec "RevAct" = "Revenus d'activité"
 "GJm" = 433,75 € = "Montant de l'allocation maximum"
 "PB" = 300,00 € = "Point de bascule : RevAct où la GJ commence à diminuer"
 "Smic" = 1 144,18 € = "80 % du Smic brut"

Soit

$GJ = (RevAct - 1\,144,18) \times [433,75 / (300 - 1\,144,18)]$

Soit

$GJ = (RevAct - 1\,144,18) \times -0,5138122$

Formule en valeur absolue

3. Les revenus d'activité sont supérieurs à 80 % du SMIC brut (1 144,18 €) :

L'allocation de garantie jeunes est nulle.

GJ = 0,00 €

Formule en valeur relative : à utiliser pour recalculer la formule en valeur absolue, à chaque revalorisation (du RSA ou du SMIC)

Exemple 1

Revenus d'activité :	200,00 €
<i>Revenus inférieurs à 300 €</i>	
Allocation de GJ :	433,75 €

Exemple 2

Revenus d'activité :	400,00 €
<i>Revenus compris entre 300 et 1 144,18 €</i>	
$GJ = (400 - 1144,18) \times -0,5138122$	
Allocation de GJ :	382,37 €

Exemple 3

Revenus d'activité :	700,00 €
<i>Revenus compris entre 300 et 1 144,18 €</i>	
$GJ = (700 - 1144,18) \times -0,5138122$	
Allocation de GJ :	228,23 €

Exemple 4

Revenus d'activité :	1 000,00 €
<i>Revenus compris entre 300 et 1 144,18 €</i>	
$GJ = (1000 - 1144,18) \times -0,5138122$	
Allocation de GJ :	74,08 €

II. Proratiser l'allocation les mois d'entrée et de sortie du dispositif

Le mois d'entrée :

$GJp = GJm \times (Nbj + 1 - Je) / Nbj$

Le mois de sortie :

$GJp = GJm \times Js / Nbj$

Avec GJp = "Garantie jeune proratisée"
 GJm = "Garantie jeune mensuelle"
 Nbj = "Nombre de jours dans le mois"
 Je = "Jour d'entrée dans le dispositif"
 Js = "Jour de sortie dans le dispositif"

Exemple 5

Revenus d'activité :	1 200,00 €
<i>Revenus supérieurs à 1 144,18 €</i>	
Allocation de GJ :	0,00 €

Exemples pour une allocation mensuelle de 433,75 €

Entrée le 04/01/2013	$GJ = 433,75 \times (31 + 1 - 4) / 31$	GJ = 391,77 €
Sortie le 23/02/2013	$GJ = 433,75 \times 23 / 28$	GJ = 356,29 €

**Ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social**

CONTRAT D'ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES

GARANTIE JEUNES

Cachet de l'opérateur

Décret n° 2013-880 du 1^{er} octobre 2013

Les informations nominatives contenues dans la Garantie jeunes feront l'objet d'un traitement informatisé dans les conditions prévues par la loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Cette loi donne au bénéficiaire droit d'accès et de rectification pour les données le concernant. Sa demande doit être adressée à la structure opérateur ou à la Délégation régionale de l'Agence de services et de paiement (ASP), organisme payeur de l'aide.

NOTICE EXPLICATIVE

L'intégralité des rubriques est à renseigner.

Le document peut être renseigné, **pour une partie des rubriques**, au moyen du système d'information de la mission locale. Pour les autres rubriques, ou lorsque l'opérateur ne dispose pas du logiciel des missions locales, le document doit être renseigné de façon manuscrite.

Codification : le n° de dossier SI correspond à l'identifiant fonctionnel du jeune bénéficiaire attribué automatiquement par le système d'information lors de son inscription à la mission locale (à reporter sur 15 caractères)

Durée du contrat d'engagement : La durée du contrat est d'un an. Date de début du contrat initial = Date d'entrée dans la Garantie jeunes. Date de fin du contrat = un an moins un jour après son début. Ex : date de début : 1^{er} octobre 2013, date de fin : 30 septembre 2014. Le renouvellement sous forme d'avenant signifie la prolongation sans discontinuité du contrat initial. Le bénéficiaire ne peut bénéficier du renouvellement de contrat au-delà de 25 ans révolus.

Autorisation de travail : La libre circulation de travailler permet à un étranger de travailler en France sans avoir besoin d'un permis de travail. Elle s'applique aux ressortissants de l'Union européenne (Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède) et à compter du 1^{er} janvier 2014 aux ressortissants de Bulgarie et de Roumanie. Elle s'applique également aux ressortissants des pays de l'Espace Economique Européen (EEE : Irlande, Liechtenstein et Norvège) et aux ressortissants de la Confédération suisse. Les ressortissants croates doivent obtenir une autorisation de travailler jusqu'à la fin de la période transitoire fixée au 30 juin 2015. Ils sont toutefois exemptés de la nécessité d'obtenir un titre de séjour et une autorisation de travailler s'ils ont achevé avec succès, dans un établissement supérieur habilité au plan national, une formation d'un niveau équivalent au master.

Ressources pour apprécier l'éligibilité : Il s'agit de la moyenne nette des ressources perçues soit par le jeune lorsque celui-ci est décohabitant, soit par son foyer au cours des 3 mois précédant la présentation de son dossier en commission d'attribution et de suivi. La notion de couple s'applique au jeune marié ou pacsé. Dans le cas d'une union libre, c'est la situation individuelle du bénéficiaire qui est prise en compte. Revenus d'activité : revenu d'activité professionnelle, indemnités chômage, allocations de formation, indemnités de stage, indemnités de formation professionnelle et de service civique, indemnités journalières de sécurité sociale. Autres ressources : pension alimentaire et autres pensions imposables ou non, aides ou recours, allocations familiales, PAJE, etc...

Compte bancaire : Le compte de versement de l'allocation doit être ouvert au seul nom du bénéficiaire. L'objectif de la Garantie jeune étant de sécuriser la situation individuelle du jeune, l'allocation ne peut être versée sur un compte mentionnant plusieurs titulaires. Pour les jeunes sous tutelle, curatelle ou mineur sous protection judiciaire, l'allocation peut être versée sur un compte de tiers. Le relevé d'identité bancaire doit être au format IBAN, y compris pour les livrets A (pas de RICE)

DESTINATAIRES DU DOCUMENT

Le document est rempli en quatre exemplaires (signatures originales et cachet de l'opérateur).

- Un exemplaire est remis au bénéficiaire.
- Un exemplaire est conservé par l'opérateur accompagné de l'ensemble des pièces justificatives de la situation du bénéficiaire.
- Un exemplaire est transmis par l'opérateur à L'Unité Territoriale (UT).
- Un exemplaire est transmis par l'opérateur à la délégation régionale de l'Agence de services et de paiement (ASP).

ENGAGEMENTS CONTRACTUELS DES PARTIES

Le contrat Garantie jeunes doit amener son bénéficiaire à s'installer de façon autonome dans la vie active en lui garantissant un programme d'accompagnement personnalisé adossé à une sécurisation financière. Il doit permettre au bénéficiaire de développer son « savoir agir » et de se projeter, de façon itérative, dans une trajectoire professionnelle à court et moyen terme en favorisant toutes les occasions de mise en situation professionnelle et l'accès à une première expérience. Ce programme bénéficie d'un cofinancement du Fond social européen.

Dans ce cadre les parties s'engagent réciproquement à mener de bonne foi les actions suivantes :

L'opérateur s'engage à accompagner de façon intensive et personnalisée le bénéficiaire en co-construisant avec lui un parcours dynamique d'accès à l'autonomie et à l'emploi basé sur des mises en situation professionnelle et des propositions d'emploi.

Il met en œuvre des ateliers collectifs portant notamment sur :

- Des actions de mobilisation du jeune, d'évaluation et de développement des compétences et capacités professionnelles immédiatement mobilisables
- Des actions de développement de la maîtrise par le jeune de son territoire économique et de sa culture professionnelle

Il anime les mises en relation avec les employeurs et la capitalisation des expériences professionnelles.

Il mobilise les actions de formation spécifique, nécessaires aux mises en situation professionnelle identifiées et validées.

Il organise l'accompagnement social individuel notamment en matière de mobilité, santé et logement en relation avec les différents acteurs du territoire.

Il communique chaque mois, dans les délais fixés, les informations nécessaires au versement de l'allocation par l'ASP.

Il assure un suivi du jeune et de sa situation dans l'emploi au cours des 6 mois suivant sa sortie de la Garantie jeunes.

L'opérateur met en place une équipe de conseillers intégralement dédiés et disponibles pour assurer l'accès à la relation avec les employeurs, l'intégration du jeune et son suivi en situation de travail.

Il désigne un conseiller référent spécifique assurant le suivi individuel du bénéficiaire avec au minimum un point de situation hebdomadaire.

D'une façon générale, l'opérateur assure la pertinence des actions mises en œuvre par rapport à la durée de l'accompagnement proposé et est garant de la bonne utilisation des moyens financiers engagés.

Il communique à la commission d'attribution et de suivi les différents éléments permettant d'apprécier l'évolution de la situation du bénéficiaire et de son maintien ou non dans la Garantie jeunes.

L'opérateur s'engage à respecter les obligations communautaires liées à l'obtention d'un financement FSE notamment en matière d'indicateurs de suivi et de résultat et à conserver l'ensemble des pièces justificatives.

Le bénéficiaire s'engage dans une démarche active de mise à l'emploi et d'accès à une première expérience professionnelle en multipliant les opportunités de mise en situation réelle de production, marchande ou non marchande.

Il participe activement à l'ensemble des actions planifiées (ateliers collectifs, entretiens individuels, actions et démarches personnelles, formations, etc...).

Il effectue, avec l'équipe de conseillers, un travail de recherche d'opportunités d'emploi, quel que soit le cadre de ce dernier (Immersion, CDD, CDI, Intérim, CUI, etc...).

Il accepte les différentes propositions de mise en situation professionnelle en vue de capitaliser ses savoirs être et savoirs faire professionnels, sa connaissance du marché local de l'emploi et de construire un projet d'accès vers et dans l'emploi.

Il respecte le règlement intérieur de la mission locale et celui des différents employeurs d'accueil.

Il déclare chaque mois ses ressources d'activité et certifie la sincérité des informations communiquées.

Assidu dans une démarche à temps plein, le bénéficiaire s'investit dans un collectif de travail en respectant le cadre proposé (lieu, horaire, etc...)

En cas de manquement à ses engagements contractuels, le bénéficiaire s'expose à la suspension, à la suppression, voire au reversement des sommes indûment perçues et à l'exclusion du programme d'accompagnement, après avoir été mis à même de présenter ses observations.

Le présent contrat est signé ou renouvelé pour une durée d'un an. Il prend fin à la date fixée et/ou sur décision de la commission d'attribution et de suivi dans les conditions prévues au décret n° _____ du _____ et notamment en cas de non-respect réitéré des engagements contractuels du bénéficiaire, après que celui-ci a préalablement été invité à fournir ses explications.

Le président de la commission statue au nom de l'Etat en cas de recours gracieux contre les décisions de la commission. Les recours hiérarchiques sont portés devant le préfet de région. Le bénéficiaire dispose d'un délai de 2 mois pour exercer son recours.

Fait à : _____

le : | | | | | | | | | |

Le (la) bénéficiaire ¹⁹
*(signature précédée
de la mention « lu et approuvé »)*

L'opérateur
(nom et qualité du signataire, cachet et signature)

¹⁹ Pour les jeunes mineurs, prévoir une autorisation du représentant légal.

4 exemplaires avec signatures originales et cachet de l'opérateur.

