

## FRANCIA

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO A FINALES DE 2012 Y PERSPECTIVAS PARA 2013

Estos datos se publican trimestralmente. Los últimos publicados corresponden al tercer trimestre de 2012

#### TASA DE PARO SEGÚN CRITERIOS DE LA OIT EN LA METRÓPOLIS (Se excluyen los departamentos de ultramar) (1)

	Tasa de paro OIT (%)		Variación en puntos		En miles
	2012 2º trimestre	2012 3º trimestre (provisional)	En un trimestre	En un año	Trabajadores en paro 3er. trimestre 2012 (provisional)
<b>TOTAL</b>	<b>9,8</b>	<b>9,9</b>	<b>0,1</b>	<b>0,7</b>	<b>2.826</b>
15-24 años	22,8	24,2	1,4	2,8	671
25-49 años	9,0	8,9	-0,1	0,5	1.623
50 años o más	6,8	6,9	0,1	0,4	533
<b>HOMBRES</b>	<b>9,6</b>	<b>9,7</b>	<b>0,1</b>	<b>1,0</b>	<b>1.453</b>
15 A 24 años	23,4	23,8	0,4	3,6	365
25 A 49 años	8,6	8,6	0,0	0,8	818
50 años o más	6,5	6,8	0,3	0,5	271
<b>MUJERES</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>1.373</b>
15 a 24 años	22,0	24,6	2,6	1,8	306
25 a 49 años	9,6	9,3	-0,3	0,3	805
50 años o más	7,1	7,0	-0,1	0,2	262

Fuente: INSEE, encuesta Empleo

(1) (Estos criterios son: Edad de 15 o más años, no haber trabajado en la semana de referencia, estar disponible para el trabajo, haber buscado activamente un empleo en el mes precedente o haber encontrado un empleo que comenzará dentro de tres meses).

#### Datos del ministerio de trabajo y del servicio público de empleo

De acuerdo con los datos estadísticos de Pôle Emploi y de la DARES (servicios estadísticos del Ministerio de Trabajo), publicados el 25 de enero de 2013, a finales de diciembre de 2012 había en Francia metropolitana 3.132.900 desempleados de la categoría A inscritos en el servicio público de empleo, lo que representa un incremento mensual del 0,0% (300 desempleados más) e interanual del 10,0%.

Si se añaden a la categoría A (personas obligadas a buscar activamente un empleo que no han trabajado en el mes), las categorías B y C (obligados a buscar activamente un empleo que han ejercido una actividad reducida en el mes), el número total de desempleados inscritos a finales de diciembre en Francia metropolitana asciende a 4.627.600, lo que sitúa el aumento mensual en un 0,2% (10.200 desempleados más) e interanual en un 8,8%.

El análisis del perfil de los inscritos en la categoría A revela que el número de desempleados de menos de 25 años permanece estable en diciembre (aumenta un 9,4 % en un año); los

de edad comprendida entre 25 y 49 disminuyen un 0,4% en el mes (aumentan un 7,8% en un año) y los de 50 o más años aumenta un 1,0 % en el mes (crecen un 16,9% en un año). Por su parte, los parados de larga duración incluidos en las categorías A, B y C, han aumentado un 1,0% en diciembre de 2012 (12,5% en un año).

### Perspectivas para 2013

Como se señalaba en el apartado anterior, la situación del mercado de trabajo continuará deteriorándose en 2013.

Debido a una actividad reducida, la situación del mercado del empleo continuará deteriorándose hasta mediados de 2013: se suprimirá una media de 40.000 puestos de trabajo por trimestre durante este periodo. No obstante, la pérdida total de empleos será más reducida debido al aumento del número de contratos subvencionados en el sector o mercantil.

La tasa de paro en Francia en el tercer trimestre de 2012 es de 10,3% (9,9% en Francia metropolitana). Será de 10,5% a finales de 2012 y de 10,9% a mediados de 2013 (de 10,1% y 10,5%, respectivamente, en Francia metropolitana)

### Principales reformas y textos aprobados en 2012

Entre las reformas en materia socioeconómica realizadas en 2012 cabe destacar:

- la creación del Banco Público de Inversiones por Ley 2012-1559 de 31 de diciembre.
- la creación de empleos de futuro por Ley 2012-1189 de 26 de octubre;
- debate en el Parlamento, a partir de enero de 2013, del proyecto de ley sobre los contratos de generación.

Los empleos de futuro junto con los contratos de generación, son dos de las medidas emblemáticas más importantes del nuevo Gobierno. Fueron ampliamente difundidas y presentadas durante la campaña presidencial por el actual presidente de la República.

Los empleos de futuro son unos contratos subvencionados cuyas principales características son:

- constituyen una primera experiencia profesional para los jóvenes de 16 a 25 años de edad (hasta los 30 años para los trabajadores discapacitados), poco o no diplomados, que buscan empleo;
- en la mayoría de los casos, se trata de empleos con contrato de trabajo de duración indefinida. Podrán ser de duración determinada de 3 años y excepcionalmente de un año si la situación y el proyecto profesional del joven lo exigen.

El Estado financia el 75% del salario bruto del joven basándose en el SMIC

En total, habrá 150 000 empleos de futuro de los cuales se crearán 100 000 en 2013 y 50 000 en 2014.

El contrato de generación reúne el apoyo a la competitividad y el desarrollo de competencias a la necesaria inclusión de los jóvenes y de los “seniors” en el empleo. Así, competitividad y solidaridad son indisolubles. Mediante este contrato, los “seniors” transmiten sus experiencias y conocimientos a los jóvenes, lo que les permite guardar su empleo, y los jóvenes se benefician del contrato y de la formación dispensada por los mayores.

El proyecto de ley sobre el contrato de generación será examinado por la Asamblea Nacional en enero. Después del examen del Senado, debería ser votado y entrar en vigencia muy rápidamente, antes del fin del primer trimestre del 2013. Así, después de los “empleos de futuro”, desplegados desde hace varias semanas para los jóvenes pocos o nada diplomados, el contrato de generación concernirá a todas las empresas y a todos los jóvenes.

### Programa del gobierno sobre el mercado de trabajo

En una comunicación presentada en el Consejo de ministros de 3 de enero, el primer ministro presentó el programa del Gobierno. Recordó la orientación fijada por el presidente de la República: hacer todo lo posible por mejorar la situación del empleo.

En materia socioeconómica, el primer ministro consideró que para conseguir otros objetivos, hay que lograr el restablecimiento de las finanzas públicas, con una vigilancia particular de la ejecución de las medidas establecidas en la Ley de Presupuestos del Estado, cuyas cifras definitivas serán difundidas el 15 de enero. Es una condición necesaria para abrir márgenes de maniobra en el resto de las políticas públicas. A partir de la próxima primavera, se anunciarán medidas económicas y de ahorro, principalmente las previstas en el marco del pacto nacional para el crecimiento, la competitividad y el empleo; en esas fechas se iniciará la preparación de los presupuestos públicos para 2014. Este proyecto será más exigente y más transparente puesto que será supervisado y controlado por el Alto Consejo para la Finanzas Públicas, que iniciará su actuación en marzo de 2013.

Un segundo punto del programa presentado por el primer ministro, pero prioritario entre todos para 2013, es la batalla del empleo. Para los empleos de futuro (“emplois d’avenir”) se fija el objetivo de emplear 100.000 jóvenes antes de finales de 2013. El contrato de generación, que será debatido próximamente en el Parlamento, permitirá emplear 500.000 jóvenes y salvaguardar el empleo de 500.000 “seniors”. El Gobierno espera que las negociaciones sobre las garantías y seguridad del empleo, actualmente en curso, desemboquen en un acuerdo ambicioso que aporte a las empresas las facultades de adaptación que necesitan y a los trabajadores la seguridad y la permanencia de sus empleos. El Gobierno presentará un proyecto de ley al término de la negociación.

Las empresas tienen un papel preponderante en esta batalla del empleo. Deberán beneficiarse de un mejor entorno y avanzar en la forma de gestión. Las disposiciones legislativas que permitan a los trabajadores formar parte de los consejos de administración, que pongan un término a ciertos comportamientos en materia de remuneraciones y que protejan las empresas contra las OPA hostiles, se presentarán en Consejo de Ministros antes del término del primer trimestre de 2013.

Como se decía anteriormente, la batalla del empleo requiere un fortalecimiento de la economía francesa. Ese es el objetivo del pacto nacional para el crecimiento, la competitividad y el empleo aprobado el 6 de noviembre de 2012. Los ministros relacionados con el mismo, han iniciado la aplicación de las 35 decisiones del pacto. Un seminario gubernamental efectuará un primer balance. El crédito de impuestos para la competitividad y el empleo (CICE) ya se aplica. También está en vigor el dispositivo de ayuda a las pequeñas empresas que encuentran dificultades de financiación. El Gobierno, en unión con las entidades locales y los interlocutores sociales, asistirá a los trabajadores afectados por las reestructuraciones de empresas, para anticipar y acompañar las mutaciones industriales.

Hay que avanzar en la vía de poner las finanzas al servicio de la economía. El Banco Público de inversión, cuya creación ya ha sido votada en el Parlamento, reunirá su consejo

de administración en las próximas semanas y la reforma bancaria se debatirá en el Parlamento en el mes de enero de 2013.

## **EMPLEOS DE FUTURO: MODALIDADES DE APLICACIÓN<sup>8</sup>**

---

Los empleos de futuro han sido creados por la ley 2012-1189 de 26 de octubre publicada en el "Journal Officiel" de 27 de octubre de 2012. La ley ha sido completada por dos decretos (decreto 2012-1207 y 2012-1210 de 31 de octubre), una orden ministerial de 31 de octubre, y una circular de la Dirección General de Empleo y de la Formación Profesional, de 2 de noviembre.

Este nuevo dispositivo de ayuda a la inserción de jóvenes se aplica en todo el territorio francés desde el 1 de noviembre de 2012. Se podrán firmar 94.000 empleos de futuro antes de finales de 2013, de los cuales 9000 en territorios de ultramar.

Se han introducido dos nuevas secciones a los empleos de futuro: una en la parte legislativa del Código de Trabajo (artículo L.5134-110 a L.5134-119) y otra en la parte reglamentaria (Código de Trabajo artículos R.5134-161 a R.5134-168).

Las disposiciones afectan principalmente a los empresarios del sector no mercantil. Su objetivo es facilitar la inserción profesional y el acceso a la cualificación de jóvenes poco o nada cualificados, mediante su contratación para actividades de utilidad social o medioambiental, o que presenten un fuerte potencial de creación de empleos.

### **Jóvenes beneficiarios**

Los empleos de futuro están reservados para jóvenes sin empleo que cumplen ciertos requisitos de edad, cualificación y, eventualmente, de residencia. (Código de trabajo artículo L.5134-110).

NOTA: La ley no exige que los jóvenes candidatos estén inscritos a "Pôle-Emploi".

### Edad

Las normas sobre empleos de futuro se aplican (art. L.5134-110-I):

- a los jóvenes de 16 a 25 años. Puede pues aplicarse a jóvenes de 16 o 17 años que han abandonado prematuramente el sistema educativo que no hayan sido tomados a cargo por el servicio público de empleo;
- a las personas de menos de 30 años reconocidos como trabajadores discapacitados.

El requisito de edad se verifica en el momento de la firma del contrato.

NOTA: La DGEFP indica en la circular de 2 de noviembre que los empleos de futuro no pueden ser la primera solución propuesta a los jóvenes, especialmente a aquellos de 16 a 18 años de edad sin diploma. Sólo debe proponerse la aplicación de este dispositivo después de haber intentado reinscribirlos en un itinerario de formación, principalmente el dispositivo "anti-fracaso".

### Residencia

Las disposiciones de la ley se aplicarán prioritariamente a los jóvenes residentes en alguno de los territorios siguientes (art. L.5134-110-II):

- en las zonas urbanas sensibles (ZUS);

---

<sup>8</sup> Liaisons sociales quotidien; dossier juridique n° 16.245 de 17 décembre 2012

- en las zonas de revitalización rural;
- en los departamentos de ultramar;
- en zonas geográficas en las que los jóvenes encuentran dificultades particulares de acceso al empleo.

NOTA. Según la DGEFP (circular precedente), “deben ser beneficiarios prioritarios de los empleos de futuro los que más necesidad tienen”. El reparto de los medios destinados a los empleos de futuro debe tener en cuenta las zonas en las que los jóvenes encuentran las mayores dificultades de acceso al empleo. Se trata en particular de las ZUS (30% de empleos de futuro deben orientarse hacia los jóvenes de estas zonas en el horizonte de 2015), de ciertas ZRR y de las cuencas de empleo que encuentran dificultades particulares.

### Requisitos relacionados con la cualificación y a las dificultades de inserción.

#### Requisitos de derecho común.

Los empleos de futuro se destinan a jóvenes (art. L.5134-118 y art. R.5134-161):

- sin cualificación: se trata de jóvenes que han finalizado su escolaridad sin diploma alguno
- o, poco cualificados que encuentran dificultades particulares de acceso al empleo. Se trata de jóvenes que solo tienen un diploma o título profesional registrado en el Repertorio Nacional de Certificaciones Profesionales (RTNCP) de nivel CAP (certificado de aptitudes profesionales, primer nivel de cualificación para los que desean acceder rápidamente a la vida profesional) o de BEP (Título de estudios profesionales, título intermedio anterior al bachillerato profesional), que justifican 6 meses como mínimo, de búsqueda de empleo dentro de los 12 últimos meses.

### Condiciones derogatorias en las zonas prioritarias

Excepcionalmente, pueden beneficiarse de los empleos de futuro, los jóvenes que residen en una zona prioritaria (ZUS, ZRR, Departamento de ultramar, Saint Barthélemy, Saint Martin o Saint Pierre-et-Miquelon) que tienen como máximo el nivel del primer ciclo de estudios superiores (*dicho de otra manera, el bachiller mas tres años de estudios superiores*) y que justifican, como mínimo, 12 meses de búsqueda de empleo dentro de los 18 últimos meses.

Estas contrataciones “derogatorias” deben ser validadas por las unidades territoriales de las DIRECCTE (Direcciones regionales de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo) según las modalidades organizadas localmente. Deben tener un carácter excepcional y estar destinadas prioritariamente (circular precedente):

- a los jóvenes que teniendo un proyecto profesional en el sector no mercantil no consiguen acceder a un primer trabajo;
- a los jóvenes que han obtenido diplomas que no les permiten acceder al mercado de trabajo en la cuenca de empleo;
- a los jóvenes diplomados objeto de discriminaciones en el empleo en razón de su lugar de residencia o de su discapacidad o que encuentran dificultades de movilidad geográfica.

Los empleos de estos jóvenes deben corresponder a su nivel de cualificación.

## **Empresarios que pueden acogerse a estas disposiciones**

Los empleos de futuro se destinan principalmente a los empresarios del sector no mercantil, aunque por derogación, pueden acogerse al dispositivo ciertos empresarios del sector mercantil que reúnen condiciones muy concretas.

Se excluyen expresamente los empleadores particulares (art. L.5134-111)

### Empresarios del sector no mercantil.

Pueden proponer los empleos de futuro y beneficiarse de la ayuda prevista para los mismos (art. L.5134-111):

- los organismos de derecho privado sin ánimo de lucro;
- las entidades territoriales y sus grupos;
- las otras personas jurídicas de derecho público, exceptuando el Estado;
- las personas jurídicas de derecho privado que gestionan un servicio público (principalmente los organismos HLM, -organismos que gestionan los apartamentos de bajo alquiler adjudicados a los que disponen de menos recursos).

Todos estos empresarios pueden ofertar empleos de futuro, aunque no pertenezcan a sectores prioritarios.

NOTA. Según la circular de la DGEFP de 2 de noviembre, se trata prioritariamente de entidades territoriales, asociaciones y fundaciones, mutualidades, comités de empresa, establecimientos públicos, en particular, en hospitales y sector medico-social, así como las empresas que gestionan bajos alquileres.

### Empresarios del sector mercantil.

Las agrupaciones de empresarios que organizan itinerarios de inserción y de cualificación (GEIQ) y las estructuras de inserción mediante la actividad económica (SIAE) pueden acogerse a las presentes disposiciones.

Por derogación, los otros empresarios del sector mercantil obligados a cotizar al seguro de desempleo pueden acceder al dispositivo si cumplen las siguientes condiciones (art. L.5134-111 y art. R.5134-161):

- proponer al beneficiario de un empleo de futuro una perspectiva de cualificación y de inserción profesional duradera;
- pertenecen a un sector de actividad que tiene un importante potencial de creación de empleos o que ofrece perspectivas de desarrollo de nuevas actividades. La lista de sectores la establece una orden del prefecto de región, teniendo en cuenta los sectores prioritarios definidos en el esquema de orientación regional. Esta lista se establece teniendo en cuenta los acuerdos marco firmados por el Gobierno, principalmente con las empresas.

## **Características del contrato de trabajo**

### Naturaleza y duración del contrato

El empleo de futuro adopta la forma de un contrato de acompañamiento al empleo (CUI-CAE) si el empresario pertenece al sector no mercantil o de un contrato iniciativa empleo (CUI-CIE) si pertenece al sector mercantil. Salvo disposiciones específicas, el régimen

*Actualidad Internacional Sociolaboral n° 165*

jurídico de los empleos de futuro es el de los contratos únicos de inserción (CUI) (art. L.5134-112). Pueden tener pues un periodo de ensayo.

Cuando el contrato es con una entidad pública (entidades territoriales y sus agrupaciones y otras personas jurídicas de derecho público), el contrato asociado al empleo de futuro es de duración determinada (CDD) (art. R.5134-165).

Cuando es con una entidad privada (asociaciones, SIAE, GEIQ, etc.), el contrato de trabajo puede ser de duración indefinida o determinada (art. L.5134-115). Pero hay que tener en cuenta que para la concesión de la ayuda, la administración da prioridad a las contrataciones de duración indefinida (CDI) (circular precedente).

NOTA: La imposibilidad de las entidades públicas de conceder empleos de futuro en régimen de CDI obedece a la censura emitida por el Conseil Constitutionnel en su decisión nº 2012-656DC de 24 de octubre de 2012. Los componentes del "Conseil" han dictaminado que para respetar el principio de igualdad de acceso al empleo público, las entidades públicas solo pueden ofrecer empleos de futuro en régimen de duración determinada (CDD).

### Duración del contrato de trabajo.

Cuando se trata de contratos de duración determinada, su duración será de 36 meses. La duración puede ser inferior a 36 meses, sin que pueda ser inferior a 12 meses, en caso de circunstancias particulares relacionadas con:

- la situación o itinerario del beneficiario,
- con el proyecto unido al empleo,

La duración se adaptará al proyecto del joven o al proyecto unido al empleo, principalmente al tipo de cualificación y de formación elegido (como explica la DGEFP, la perspectiva del inicio de una formación en alternancia puede justificar una duración mas corta)

Cuando la duración inicial sea inferior a 36 meses, el contrato puede ser prolongado hasta esa duración máxima. Sea cual sea la duración inicial, el contrato de trabajo puede prolongarse más allá de los 36 meses, previa autorización de la administración, para que el trabajador pueda terminar una formación profesional, sin que la duración de esta prolongación pueda ir más allá del curso de formación. (art. L.5134-115)

### **Duración del trabajo y remuneración.**

#### Duración del trabajo.

En principio, el trabajo del beneficiario de un empleo de futuro es a tiempo completo. Sin embargo, cuando el itinerario o la situación del beneficiario lo justifican, la duración semanal de trabajo puede ser a tiempo parcial, con el acuerdo del trabajador, sin que pueda ser inferior a la mitad del tiempo completo. Esta decisión está justificada, principalmente, cuando su objeto es facilitar el seguimiento de una formación, o cuando la naturaleza del empleo o el volumen de actividad no permiten el empleo de un trabajador a tiempo completo, Esta modalidad particular debe estar autorizada por la autoridad administrativa que ha concedido la ayuda financiera. A partir del momento en que las condiciones hacen posible un aumento de la duración semanal de trabajo, el contrato y la solicitud de ayuda asociada puede ser modificado, previa autorización de la autoridad administrativa (art. L.5134-116)

## Remuneración.

La ley no fija el importe de la remuneración que deben recibir los jóvenes con empleos de futuro. Pero en su circular de 2 de noviembre, la DGEFP establece que los que proponen el empleo deben asegurarse que la remuneración respeta el convenio colectivo o el salario correspondiente a un puesto similar. La remuneración de los empleos de futuro no puede ser inferior al SMI, aunque los jóvenes tengan 16 o 17 años de edad.

## **Extinción anticipada y prioridad para la contratación**

### Supuestos de extinción anticipada.

Cuando el empleo de futuro es de duración determinada, el contrato de trabajo puede extinguirse al final de cada uno de los periodos anuales de su ejecución (art. L.5134-115, párrafo 5):

- a instancia del trabajador, que debe respetar un preaviso de dos semanas;
- o, a instancia del empresario, si justifica la existencia de una causa real y efectiva, que debe respetar un periodo de preaviso de un mes y convocar al trabajador a una entrevista previa en las condiciones previstas en el marco del despido por motivos personales.

NOTA. Como los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones aplicables a los contratos únicos de inserción (CUI), podrán extinguirse antes del cumplimiento de su duración a instancia del trabajador cuando el objeto de la extinción es permitir que se le contrate con CDI o CDD de más de seis meses o cursar una formación que le cualifique (art. L.5134-28 y L.5134-70).

### Prioridad de contratación durante un año.

El beneficiario de un empleo de futuro en régimen de CDD es considerado prioritario para ser contratado durante un año contado a partir del término de su contrato. Para que esta prioridad sea efectiva, el empresario debe informarle de cualquier empleo disponible compatible con su cualificación o sus competencias. El trabajador contratado bajo esta modalidad, estará dispensado de periodo de prueba (art. L.5134-115, párrafo 7)

## **Ayuda a la inserción profesional**

Para incitar a la contratación, la ley instituye una ayuda a la inserción profesional financiada por el Gobierno que se concede a los empresarios que contratan un trabajador con empleo de futuro (art. L.5134-112).

### Modalidades de la ayuda.

La ayuda se concede durante un mínimo de 12 meses y un máximo de 36 meses, sin que en ningún caso pueda superar la duración del contrato de trabajo. Si la ayuda se concedió inicialmente por una duración inferior a tres años, se podrá prolongar hasta la duración máxima de 36 meses.

Por derogación y para que el trabajador pueda finalizar una formación, la autoridad administrativa puede autorizar una prolongación de la ayuda que supere los 36 meses, sin que pueda sobrepasar la duración de la formación ni una duración total de 5 años (60 meses)

La solicitud de prolongación debe ir acompañada de documentos que justifiquen que trabajador sigue efectivamente una formación (art. L.5134-167)

#### Importe de la ayuda.

El porcentaje aplicable para determinar el importe de la ayuda a cargo del Gobierno lo establece una orden ministerial conjunta del ministro encargado del empleo y del ministro encargado de Presupuestos (art. L.5134-166).

Este importe es (circular de 31 de octubre de 2012):

- 75% del SMI/hora bruto para los empleos de futuro del sector no mercantil;
- 35% del SMI/hora para los empleos de futuro del sector mercantil.
  
- Para los GEIQ y las empresas de inserción, el porcentaje de cobertura es 47% del SMI/hora bruto.

#### Formalidades

La solicitud de la ayuda a la inserción profesional debe formularla el empresario en el formulario CERFA nº 14830\*01. La fase contractual de los empleos de futuro se formaliza con la firma de este formulario que obliga al empresario, al trabajador y al que prescribe el contrato.

La ayuda la conceden las autoridades designadas en el marco del contrato único de inserción (CUI), es decir:

- Pôle emploi;
- las misiones locales;
- los organismos de colocación especializados en la inserción profesional de discapacitados ("Cap emploi")
- el presidente del Consejo General para los que eran beneficiarios de la "renta de solidaridad activa" (RSA)

Ejemplo de los importes de la ayuda a cargo del Gobierno y a cargo del empresario:

Empleo a tiempo completo en el sector no mercantil con una remuneración bruta equivalente al SMI (1425 euros):

Ayuda a cargo del Gobierno 75% de 1425 = 1070 euros

Ayuda a cargo del empresario = 355 euros

Empleo a tiempo completo en el sector mercantil con una remuneración bruta equivalente al SMI (1425 euros):

Ayuda a cargo del Gobierno 35% de 1425 = 500 euros

Ayuda a cargo del empresario = 925 euros

#### **Requisitos para la concesión de la ayuda.**

##### Capacidad económica para mantener el empleo creado

Para beneficiarse de la ayuda, el empresario debe justificar su capacidad económica para mantener el empleo durante, como mínimo, el tiempo en que se abona (art. L.5134-111, párrafo 10).

### Obligaciones de empleo, de tutoría y de formación.

La ayuda se concede tras conocer los compromisos asumidos por el empresario (art. L.5134-114):

- sobre el contenido del puesto de trabajo propuesto y su posición en la organización de la empresa
- sobre las condiciones del marco y de la tutoría. La circular de la DGEFP de 2 de noviembre indica que el tutor es un trabajador voluntario encargado de acoger, ayudar, informar y guiar al joven. Su objetivo es favorecer su integración, la adquisición de competencias profesionales y preparar la continuidad de su itinerario profesional, La función de tutor puede ser remunerada;
- sobre la cualificación o las competencias que se van a adquirir durante el periodo del empleo de futuro;
- sobre las formaciones realizadas prioritariamente durante el tiempo de trabajo ( o fuera de este) y los medios movilizados para adquirir la cualificación o las competencias que se van a adquirir;
- sobre las modalidades de organización del tiempo de trabajo para que sea posible cursar la formación;
- sobre las posibilidades de que las actividades sean duraderas y las disposiciones cuyo objeto sea asegurar la profesionalización de los empleos.

Hay que precisar que las formaciones dispensadas en el marco de los empleos de futuro deben privilegiar las adquisiciones de base y de competencias transferibles (es decir, competencias relacionadas con un contexto profesional que pueden ser utilizadas en otros oficios o, en el mismo oficio pero en un contexto profesional diferente) que permitan al beneficiario del empleo de futuro acceder a un nivel de cualificación superior. Puede tratarse de formaciones para ponerse al día o de adquisición del saber de base, de adaptación al puesto de trabajo, de desarrollo de competencias, que cualifican o precualifican. Estas formaciones se financian en las condiciones del derecho común (OPCA en el sector mercantil). La utilización diferida del “derecho individual a la formación” (DIF) podrá ser utilizada para financiar formaciones cortas previas al empleo de futuro.

### Control del cumplimiento de los compromisos adquiridos.

La verificación de la ejecución de los compromisos del empresario, principalmente en materia de formación, corresponde a la autoridad administrativa que decide la atribución de la ayuda, que la realiza anualmente. En el marco de este control, se le puede exigir al empresario la presentación de documentos que certifiquen que hay una formación en curso o que ha finalizado. En caso de no cumplir sus compromisos, el empresario debe rembolsar la totalidad de las ayudas públicas percibidas (art. R.5134-168)

### Condiciones para la concesión de una nueva ayuda

La decisión de atribución de una nueva ayuda a la inserción profesional queda subordinada al control del cumplimiento de los compromisos asumidos por el empresario en un anterior contrato de empleo de futuro (art. L.5134-114)

### **Seguimiento y reconocimiento de la experiencia profesional**

Los jóvenes con un empleo de futuro son beneficiarios de un seguimiento personalizado durante el contrato y de un acceso a la formación al término del contrato.

### Durante el contrato: seguimiento personalizado.

La autoridad administrativa que ha atribuido la ayuda debe realizar un seguimiento personalizado profesional y, llegado el caso, social del beneficiario, durante su tiempo de trabajo (art. L.5134-112, párrafo 2). Este seguimiento corresponde a un referente único en el seno de la misión local o de Cap emploi. El referente debe organizar entrevistas periódicas con el joven su tutor.

Para la DGEFP. Estas entrevistas deben ser más intensivas al principio del contrato, durante la fase de integración, con el fin de limitar los casos de extinción precoz. Se realizan varios balances, principalmente al final de la fase de integración, tres meses después el inicio del empleo de futuro. El seguimiento personalizado tiene también como objetivo, organizar la salida del trabajador, en particular cuando el joven no se va a quedar en la empresa al término del dispositivo. Por ello, dos meses antes del cumplimiento del término de la ayuda al empleo de futuro, se realiza un balance sobre el proyecto profesional del beneficiario y al tratamiento que se ha dado al empleo de futuro (art. L.5134-112)

### **Final del contrato: certificado de experiencia y acceso a la cualificación**

#### Reconocimiento de las competencias adquiridas.

Las competencias adquiridas en el marco del empleo de futuro se atestiguan mediante un certificado de experiencia profesional acompañado de los certificados de formación expedidos por los organismos que han formado al joven. Este certificado debe permitir la valorización de las formaciones realizadas, así como de las competencias y cualificaciones adquiridas durante el empleo de futuro y puede completarse con una validación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE). Estas competencias pueden, igualmente, dar lugar a un certificado inscrito en el Repertorio Nacional de Certificaciones Profesionales (RNCP) (art. L.5134-117, párrafo 1).

Debe favorecerse la presentación a exámenes para la adquisición de un diploma o la participación a un concurso, durante o al término de un empleo de futuro (art. L.5134-117, párrafo 2)

#### Acceso a la alternancia y a la formación.

Al término del empleo de futuro, el empresario puede decidir (pero no tiene la obligación) contratar al joven con un CDI. Si no es el caso, el beneficiario que quiere continuar su itinerario de acceso a la cualificación, puede solicitar (art. L.5134-117, párrafo 3):

- un contrato de aprendizaje;
- un contrato de profesionalización;
- una formación profesional.

El acceso a la formación en alternancia y a la formación se efectúa según las modalidades definidas en el marco de un concertación anual del comité de coordinación Regional del Empleo y de la Formación Profesional (CCREFP).

En todos los supuestos en que el joven acaba su empleo de futuro sin acceder a un empleo o a una formación, se le orienta hacia "Pôle-emploi" (servicio público de empleo) en calidad de solicitante de empleo con derecho a prestación económica, o, si tiene menos de 26 años, sigue siendo acompañado por la misión local o por Cap emploi.

NOTA: Según la circular de 2 de noviembre, cuando el empleo de futuro se extingue antes del final de su duración, el referente debe proponer soluciones de inserción para el joven teniendo en cuenta los motivos de la extinción, por ejemplo, una orientación hacia otro empleo de futuro, hacia una formación en alternancia o un dispositivo de segunda oportunidad. Una concertación entre sectores y regiones debe tener lugar para movilizar los medios para alcanzar este objetivo.