

<p>Annexe n° 2</p> <p><b>GUIDE RELATIF A LA GARANTIE JEUNES</b></p>
---

Ce guide complète le «Guide relatif à la mise en œuvre du PACEA» (annexe 1). Il est destiné à accompagner, sous l'angle opérationnel, les acteurs chargés de mettre en œuvre la Garantie jeunes. Il se compose de 6 fiches :

<u>FICHE 1 : L'entrée en Garantie jeunes.....</u>	<u>3</u>
1. Les conditions d'éligibilité à la Garantie jeunes .....	3
1.1. Age du bénéficiaire .....	3
1.2. Situation de NEET .....	3
1.3. Absence de soutien financier des parents .....	4
1.4. Niveau et types de ressources.....	4
1.5. Motivation du jeune.....	6
1.6. Vérification des conditions d'éligibilité et des pièces justificatives .....	6
2. Les décisions administratives d'entrée ou de refus d'entrée prises par les missions locales.....	7
<u>FICHE 2 : L'accompagnement global et intégré .....</u>	<u>9</u>
1. L'offre de services Garantie jeunes à destination du jeune.....	9
1.1. Les objectifs pour le jeune.....	9
1.2. Les modalités de mise en œuvre de la Garantie jeunes .....	11
1.2.1. Un accompagnement collectif par promotions vers et dans l'emploi.....	11
1.2.2. Un accompagnement assuré par un conseiller référent au sein d'un collectif de conseillers.....	11
1.2.3. Une mise en action quotidienne du jeune.....	11
1.2.4. La mobilisation de l'ensemble de l'offre de services interne et externe de la mission locale .....	13
1.2.5. L'ouverture du compte personnel d'activité et sa mobilisation .....	13
1.2.6. Le livret d'actions du jeune : un outil pour le jeune.....	14
1.2.7. L'évaluation de la progression du jeune.....	14
1.2.8. La pratique de médiation au service des jeunes et des employeurs.....	14
2. L'offre de services Garantie jeunes à destination des employeurs.....	15
2.1. Les objectifs visés pour les employeurs.....	15
2.2. Les actions de la mission locale à destination des employeurs.....	16
3. La sortie de la Garantie jeunes.....	16
3.1 La sortie de la Garantie jeunes au bout de douze mois (ou 18 mois si renouvellement).....	16
3.2 Les cas de sortie anticipée.....	17
3.3 Le retour en Garantie jeunes .....	19
<u>FICHE 3 : L'allocation Garantie jeunes.....</u>	<u>20</u>
1. Le montant de l'allocation.....	20
1.1. Les conditions de dégressivité de l'allocation.....	20
1.2. Les conditions de non-cumul de l'allocation.....	22
1.3. Les modalités de suspension et de fin de versement de l'allocation.....	23
2. Les modalités de versement de l'allocation.....	23
3. Le caractère non imposable de l'allocation .....	24
<u>FICHE 4 : L'articulation de la Garantie jeunes avec les partenaires et autres dispositifs existants .....</u>	<u>25</u>
<u>FICHE 5 : Le suivi du parcours.....</u>	<u>28</u>
1. La composition et les modalités de fonctionnement de la commission.....	28
1.1. Les membres de la commission locale.....	28

1.2. Les modalités de fonctionnement de la commission.....	28
2. Le rôle de la commission.....	29
2.1 Une commission garante du bon déroulement des parcours.....	29
2.2 Une commission décisionnaire.....	29
2.2.1 Les décisions de prolongation.....	30
2.2.2 Les décisions de sanction en cas de manquement du bénéficiaire.....	30
2.2.3 Les décisions d'admission à titre conservatoire.....	30
<u>FICHE 6 : Les modalités de reporting.....</u>	<u>32</u>
1. La saisie des données dans le système d'information des missions locales.....	32
2. La saisie des pièces justificatives nécessaires aux contrôles de l'Etat sur « Ma-Démarche-FSE ».....	33
3. L'appréciation de la sortie positive.....	34

# FICHE 1 : L'ENTREE EN GARANTIE JEUNES

---

La présente annexe s'attache à développer les particularités de la modalité spécifique du PACEA qu'est la Garantie jeunes. Le tronc commun du parcours est détaillé dans l'annexe n°1 : Guide relatif à la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

Compte tenu de la généralisation de la Garantie jeunes depuis le 1er janvier 2017, aucune dérogation notamment au titre du critère « d'absence de soutien financier des parents » ne peut désormais être prise en compte.

## 1. Les conditions d'éligibilité à la Garantie jeunes

Le bénéfice de la Garantie jeunes est ouvert aux jeunes remplissant les conditions fixées au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.5131-6 et à l'article D.5131-19 du code du travail. Ces conditions sont cumulatives.

### 1.1. Age du bénéficiaire

« La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans ». Pour plus de détails concernant le critère d'âge, il convient de se référer au point 2 de la fiche 1 « les conditions d'entrée dans le PACEA » de l'annexe n°1 : Guide relatif à la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

### 1.2. Situation de NEET

La situation de NEET<sup>1</sup> est une condition d'éligibilité spécifique de la Garantie jeunes. Elle n'est pas exigée au titre du PACEA. Un jeune NEET est un jeune ni en emploi, ni en formation, ni en études.

- Il n'est **pas en emploi** au moment de l'entrée en Garantie jeunes, c'est-à-dire qu'il répond aux conditions des demandeurs d'emploi de catégorie A sans qu'il soit nécessaire d'être inscrit à Pôle emploi. A titre d'exemple, un jeune travaillant, même 3 heures par semaine, ne peut pas être considéré comme un jeune NEET.
- Il n'est **pas en études** et n'est donc pas inscrit dans un établissement d'enseignement secondaire ou universitaire.
- Il ne suit **aucune formation** qualifiante ou certifiante au moment de l'entrée en Garantie jeunes y compris une formation en ligne ou par correspondance. Il peut être inscrit en formation mais doit démontrer l'avoir abandonnée.

Le niveau de formation n'est pas un critère discriminant pour intégrer la Garantie jeunes. Un jeune peut être diplômé mais, au jour de la candidature, n'être ni en emploi, ni en formation, ni en études. A ce titre, il peut donc être éligible à la Garantie jeunes. En outre, il peut être intéressant d'avoir des cohortes mixtes, regroupant à la fois jeunes diplômés et non diplômés, afin de susciter une dynamique de groupe.

### 1.3. Absence de soutien financier des parents

---

<sup>1</sup> Depuis 2010, la Commission européenne a introduit l'indicateur, les « NEET » (Neither in Employment nor in Education or Training), pour identifier les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation. Cette classification permet d'agréger aux jeunes en recherche d'emploi une part de la jeunesse jusqu'ici exclue des statistiques générales et d'ainsi les faire apparaître.

Un jeune sans soutien financier des parents est un jeune dont le foyer ne dispose pas de revenus ou de ressources suffisantes pour le soutenir dans son parcours vers l'insertion ou l'autonomie. Est considéré sans soutien financier des parents :

- un jeune constituant un foyer fiscal autonome non-imposable (dont jeunes mineurs émancipés) ;
- un jeune membre d'un foyer fiscal non imposable ;
- un mineur en garde alternée et dont l'un des parents au moins est non imposable ;
- un enfant de foyer bénéficiaire du RSA ;
- un jeune membre d'un foyer fiscal imposable se déclarant en rupture familiale ;
- un jeune confié à l'aide sociale à l'enfance (ASE).

Quand un jeune est rattaché à un foyer imposable, il doit s'engager à se déclarer fiscalement de manière autonome lors de la prochaine campagne de déclaration de revenus. Cet engagement se traduit par la signature d'une « attestation sur l'honneur à se détacher fiscalement ». Dans le cadre de son parcours, la mission locale doit accompagner le jeune dans ses démarches et s'assurer qu'il respecte bien son engagement de s'autonomiser fiscalement. Par la suite, celui-ci doit pouvoir fournir à la mission locale un avis de non-imposition à son nom.

L'avis d'imposition qui doit être présenté au conseiller est celui qui est en cours au moment de la signature du CERFA.

#### *1.4 Niveau et types de ressources*

Une fois que l'absence de soutien financier du jeune est avérée, **seules les ressources du jeune doivent être prises en compte**. Elles doivent être appréciées sur les trois mois précédant l'entrée en Garantie jeunes et leur moyenne ne doit pas dépasser le montant forfaitaire du revenu de solidarité active, déduction faite du forfait logement, soit 484,82 euros au 1<sup>er</sup> avril 2018<sup>2</sup>. Ce niveau de ressources est revalorisé en même temps que le revenu de solidarité active.

#### **Les ressources à prendre en compte sont fixées par l'article D.5131-19 du code du travail.**

<p><b>Les revenus mentionnés aux articles R. 844-1 et R. 844-2 du code de la sécurité sociale</b></p>	<p>Ont le caractère de revenus professionnels ou en tiennent lieu en application du 1° de l'article L. 842-4 :</p> <p>1° L'ensemble des revenus tirés d'une activité salariée ou non salariée ;</p> <p>2° Les revenus tirés de stages de formation professionnelle ;</p> <p>3° La rémunération perçue dans le cadre d'un volontariat dans les armées mentionné à l'article L. 4132-11 du code de la défense ;</p> <p>4° L'aide légale ou conventionnelle aux salariés en chômage partiel</p> <p>5° Les indemnités perçues à l'occasion des congés légaux de maternité, de paternité ou d'adoption ;</p> <p>6° Les indemnités perçues à l'occasion des congés légaux de maternité, de paternité ou d'adoption</p> <p>7° Les indemnités journalières de sécurité sociale de base et complémentaires, perçues en cas d'incapacité physique médicalement constatée de continuer ou de reprendre le travail, d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant une durée qui ne peut excéder trois mois à compter de l'arrêt de travail ;</p> <p>8° La rémunération perçue par les travailleurs handicapés admis dans un établissement ou un service d'aide par le travail ;</p> <p>9° La rémunération perçue dans le cadre d'une action ayant pour objet l'adaptation à la vie active, prévue à l'article R. 345-3 du code de l'action sociale et des familles ;</p>
---	--

<sup>2</sup> <http://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/droits-et-aides/le-revenu-de-solidarite-active-rsa/article/comment-calcule-t-on-le-montant-du-rsa>

	<p>9° Les sommes perçues au titre du dédommagement par l'aidant familial tel que défini à l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles ;</p> <p>10° Les sommes perçues au titre de leur participation à un travail destiné à leur insertion sociale par les personnes accueillies dans les organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires mentionnés à l'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles .</p>
	<p>Ont le caractère de revenus de remplacement en application du 2° de l'article L. 842-4 :</p> <p>1° Les avantages de vieillesse ou d'invalidité relevant d'un régime obligatoire législatif ou conventionnel ;</p> <p>2° Les allocations versées aux travailleurs involontairement privés d'emploi en application du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail ainsi que de l'article L. 1233-68 du même code ;</p> <p>3° Les allocations de cessation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 ;</p> <p>4° Les indemnités journalières de sécurité sociale de base et complémentaires, perçues au-delà de trois mois après l'arrêt de travail en cas d'incapacité physique médicalement constatée de continuer ou de reprendre le travail, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;</p> <p>5° La prestation compensatoire mentionnée à l'article 270 du code civil ;</p> <p>6° Les pensions alimentaires ou rentes fixées sur le fondement des articles 205, 212, 276 et 371-2 du code civil ;</p> <p>7° Les rentes allouées aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles mentionnées au livre IV du présent code.</p>
<b>Les bourses d'études ainsi que l'allocation pour la diversité dans la fonction publique ;</b>	
<b>Les revenus tirés de stages réalisés en application de l'article L. 124-1 du code de l'éducation ;</b>	
<b>L'allocation aux adultes handicapés mentionnée aux articles L. 821-1 et L. 821-2 du code de la sécurité sociale<sup>3</sup> ;</b>	
<b>L'allocation temporaire d'attente mentionnée à l'article L. 5423-8 du code du travail ;</b>	
<b>Le revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles ;</b>	
<b>La prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale.</b>	

S'agissant plus particulièrement des **sapeurs-pompiers volontaires**, l'article 11 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996<sup>4</sup> prévoit que le sapeur-pompier volontaire perçoit des indemnités ou vacations horaires, qui « *ne sont assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale* ». Le même article précise qu'« *elles sont incessibles et insaisissables. Elles sont cumulables avec tout revenu ou prestation sociale* ». Ces indemnités ne doivent donc pas être prises en compte dans le calcul des ressources d'activité mentionnées à l'article D.5131-19 du code du travail.

Les sapeurs-pompiers volontaires sont à distinguer des sapeurs-pompiers professionnels qui sont en situation d'emploi et qui perçoivent un revenu d'activité qui doit être pris en compte dans le niveau de ressources pour l'éligibilité à la Garantie jeunes.

La même distinction peut être faite pour les militaires. Il faut différencier les **militaires de réserve** qui ne sont pas considérés en situation professionnelle et dont l'indemnité d'une part, ne fait pas partie des ressources d'activité prises en compte pour l'éligibilité à la Garantie jeunes, et d'autre part, ne vient pas impacter la dégressivité de l'allocation Garantie jeunes, et **les militaires volontaires** engagés dans l'armée qui perçoivent une solde (un revenu professionnel) qui doit être prise en compte dans le niveau de ressources pour l'éligibilité à la Garantie jeunes.

<sup>3</sup> **L'AAH fait partie des ressources à prendre en compte pour examiner l'éligibilité d'un jeune en Garantie jeunes.** Certains jeunes peuvent percevoir une AAH d'un faible montant, inférieur au niveau de ressource qui conditionne l'entrée en Garantie jeunes. L'entrée en Garantie jeunes est donc possible pour ces jeunes, en situation de précarité au regard des ressources, s'ils ont la capacité de s'engager dans un parcours intensif d'une durée d'un an fondé sur la multiplication des expériences professionnelles. Il est à noter que l'AAH n'est pas considérée comme un revenu d'activité et n'a pas d'impact sur la dégressivité de l'allocation Garantie jeunes. Dès lors que le jeune entre dans la Garantie jeunes avec accès à l'allocation car son niveau de ressources l'autorise, le jeune peut cumuler intégralement l'allocation Garantie jeunes et l'AAH.

<sup>4</sup> Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers

Il convient de rappeler que devant être NEET, sapeurs-pompiers professionnels comme militaires volontaires doivent avoir cessé leur activité avant d'intégrer la Garantie jeunes.

S'agissant des **avantages en nature**, en application du premier alinéa de l'article 82 du code général des impôts (CGI), les avantages en nature, c'est-à-dire la mise à disposition ou la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou d'un service à titre gratuit ou à un prix inférieur à leur valeur réelle, sont, au même titre que la rémunération versée en espèces, imposables à l'impôt sur le revenu (BOI-RSA-CHAMP-20-30-50). Aux termes du second alinéa de l'article 82 du CGI, les règles d'évaluation des avantages en nature applicables en matière d'impôt sur le revenu sont alignées sur celles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Il s'agit ainsi d'un élément de rémunération de l'activité professionnelle. Il entre bien dans le calcul des ressources d'activité mentionnées à l'article D.5131-19 du code du travail. Le montant doit être inclus dans le total des revenus d'activité. Sur le bulletin de salaire, il figure dans la rubrique correspondant au salaire brut, puis est déduit du salaire net. Il est toutefois intégré au salaire net imposable. Comme pour toute autre activité, le conseiller se fondera sur le montant affiché du salaire pour évaluer le niveau de ressources.

**Point d'attention** : le niveau de ressources du jeune peut faire l'objet d'une entrée en Garantie jeunes à titre dérogatoire. Si la moyenne des ressources du jeune sur les trois mois précédant son entrée dépasse de 30 % maximum le montant forfaitaire du RSA, déduction faite du forfait logement soit 484,82 euros au 1<sup>er</sup> avril 2018, mais qu'elle est **inférieure à 630,27 euros, le dossier du jeune peut être présenté à la commission locale prévue par l'article R5131-7 du code du travail pour une demande de dérogation**. La décision d'entrée revient donc à la commission locale qui peut autoriser l'entrée en Garantie Jeunes à titre dérogatoire. Cette dérogation est étudiée par la commission sous réserve que le jeune satisfasse aux autres conditions d'éligibilité.

### *1.5 Motivation du jeune*

Le jeune **s'engage à respecter les engagements conclus dans le cadre de son parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, en particulier une participation active aux actions proposées par la mission locale**. La Garantie jeunes doit donc être proposée aux jeunes souhaitant s'investir dans un accompagnement intensif et collectif d'une durée de douze mois, fondé sur la multiplication des expériences professionnelles.

Un jeune dont le comportement ne permettrait pas de respecter les engagements contractuels précités peut intégrer un PACEA. La première phase a alors pour objectif la levée des freins à son entrée en Garantie jeunes. Un travail doit être mis en place avec la mission locale, ou avec ses partenaires, pour travailler à la résolution des difficultés et permettre l'entrée en Garantie jeunes dans une deuxième phase.

### *1.6 Vérification des conditions d'éligibilité et pièces justificatives*

La mission locale s'assure que les conditions d'éligibilité sont remplies au titre de l'article R.5131-17 du code du travail. Elle veille notamment à la sincérité et l'exactitude des informations communiquées par le jeune (R.5131-10) et recueille les justificatifs.

Les **justificatifs communs au PACEA** sont détaillés au titre de l'âge, du profil et de l'engagement du demandeur à l'annexe 1, fiche 1, point 2. point 2.2 « Conditions d'éligibilité des publics spécifiques » et point 3 « la contractualisation du PACEA » de la présente instruction.

Pour la Garantie jeunes, sont à demander **les 3 justificatifs spécifiques suivants** :

<b>Conditions d'éligibilité</b>	<b>Pièces justificatives</b>
---------------------------------	------------------------------

Qualité de NEET	Signature, date et mention « lu et approuvé » de la 4 <sup>ème</sup> rubrique du CERFA n°15656*03
Absence de soutien financier des parents	Le justificatif exigé dépend de la situation du jeune : <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour un jeune constituant un foyer fiscal autonome non imposable : avis de non-imposition à son nom ;</li> <li>• pour un jeune membre d'un foyer fiscal non imposable : avis de non-imposition au nom du foyer ;</li> <li>• pour un enfant de foyer bénéficiaire du RSA : attestation de perception du RSA ;</li> <li>• pour un jeune membre d'un foyer fiscal imposable se déclarant en rupture familiale : attestation sur l'honneur à se détacher fiscalement puis avis de non-imposition.</li> <li>• un mineur en garde alternée et dont l'un des parents au moins est non imposable : avis de non-imposition au nom du parent non-imposable</li> <li>• pour un jeune confié à l'ASE : attestation de prise en charge par l'ASE</li> </ul>
Ressources	L'attestation sur l'honneur des ressources des trois derniers mois

**Point d'attention** : la commission locale prévue par l'article R5131-7 du code du travail peut prendre une décision d'admission à titre conservatoire pour les jeunes apportant des éléments de nature à démontrer qu'ils satisfont aux conditions d'éligibilité mentionnées à l'article L. 5131-6 mais ne disposant pas de l'ensemble des pièces justificatives permettant d'attester de l'absence de soutien financier de la part des parents.

## 2. Les décisions administratives d'entrée ou de refus d'entrée prises par les missions locales

Conformément aux dispositions de l'article R.5131-17 du code du travail, les missions locales s'assurent que les jeunes demandant à bénéficier de la Garantie jeunes respectent les conditions d'entrée fixées à l'article L.5131-6 du code du travail. L'admission d'un jeune en Garantie jeunes, réalisée par la mission locale, est une décision administrative qui doit être regardée comme prise au nom de l'Etat (le contrat d'engagements est signé par la mission locale « *au nom de l'Etat* » ; l'allocation est versée « *au nom et pour le compte de l'Etat* ») tout comme le refus d'admission.

**La décision d'admission** d'un jeune se matérialise par la signature du contrat d'engagements du CERFA n°15656\*03 (ou de l'avenant). Aucune autre formalité n'est à respecter par la mission locale, cette décision ne pouvant que rarement donner lieu à contestation.

La **décision de refus d'admission**, au bénéfice de la « Garantie jeunes » est une décision administrative qui doit être regardée comme prise par la mission locale au nom de l'Etat. A ce titre, elle doit respecter le formalisme suivant :

- **la décision est expresse**, c'est à dire matérialisée par un acte juridique édicté par l'autorité administrative (en l'occurrence la mission locale) et notifié à l'intéressé ;
- **la décision est motivée** : elle indique précisément le motif de refus d'admission ;
- **la décision est datée et signée** : la personne qui signe la décision doit être compétente pour le faire (régularité de la délégation) et indiquer lisiblement son nom, prénom et qualité, avec le cachet de la structure pour le compte de laquelle elle agit. Il est recommandé que le président ou le

directeur de la mission locale signe la décision de refus. Indiquer la date du courrier est essentiel puisqu'elle sert de date de référence pour le délai de recours ;

- **la décision précise les voies et délais de recours** : la notification de la décision à son destinataire fait courir le délai de recours, à la condition d'être assortie de la mention des voies et délais de recours. Le délai de contestation d'une décision administrative est de deux mois à compter de la date de réception de la lettre de refus d'admission. A défaut de cette précision, s'applique désormais un délai raisonnable en principe fixé à un an à compter de la notification ou de la date à laquelle il est établi que le destinataire en a eu connaissance.<sup>5</sup>

**Mention des voies et délais de recours proposée** : « *cette décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de la présente notification d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif.* » Il est difficile de parvenir à une formulation claire de l'enchaînement des recours administratifs facultatifs et du recours contentieux. Aussi est-il recommandé de ne pas mentionner les recours administratifs facultatifs.

- **La décision est notifiée** : la notification s'effectue le plus généralement par courrier ; en cas de situation potentiellement conflictuelle, il est recommandé de l'envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout moyen assurant une date certaine afin de pouvoir prouver que la notification a bien été effectuée. Il appartient aux missions locales d'arbitrer entre la lourdeur ou le coût des mécanismes qui permettent de garantir une date certaine de notification et le risque de voir certaines décisions contestées longtemps après avoir été prises.

En cas de recours administratif, le **recours gracieux** est adressé à la structure qui a pris la décision, en l'occurrence la mission locale.

La faculté de saisir d'un recours hiérarchique l'autorité considérée comme autorité supérieure de celle qui a pris la décision a été consacrée par la jurisprudence comme un principe général du droit<sup>6</sup>, qui joue sauf disposition textuelle contraire<sup>7</sup>. En l'absence de texte le confiant à une autre autorité, le pouvoir hiérarchique appartient au ministre. **Le recours hiérarchique est donc à adresser au Ministre en charge du travail.**

Le **recours contentieux** est, lui, déposé auprès du tribunal administratif compétent.

<sup>5</sup> Conseil d'Etat, Assemblée, 13 juillet 2016, M. Czabaj, n° 387763

<sup>6</sup> Conseil d'Etat, Section, Quéralt, 30 juin 1950, Rec. p. 413

<sup>7</sup> Conseil d'Etat, Section, 10 juillet 1964, Centre médico-pédagogique de Beaulieu, Rec. p. 399)

## FICHE 2 : L'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET INTEGRE

---

La Garantie jeunes est une modalité et une phase d'accompagnement spécifiques du PACEA. Ainsi, les modalités du parcours définies pour le PACEA (R.5131-8 à R.5131-11) et précisées dans le guide PACEA (cf. annexe 1 – Guide relatif à la mise en œuvre du PACEA) s'appliquent à la Garantie jeunes. La présente fiche s'attache à préciser les **spécificités de cet accompagnement**.

La Garantie jeunes constitue un accompagnement d'une durée d'un an, qui peut être prolongée jusqu'à six mois. Le jeune peut intégrer la Garantie jeunes dès le début du PACEA, qui se matérialise par la signature du contrat d'engagements réciproques du PACEA et notamment de son volet 1, le Cerfa, ou bien après une ou plusieurs phase(s) du PACEA (cf. fiche 5- annexe 1 – Guide relatif à la mise en œuvre du PACEA) qui se matérialise par la signature d'un avenant au Cerfa. Cette souplesse répond notamment aux besoins des jeunes susceptibles de faire valoir leur droit à la Garantie jeunes mais qui ne sont pas en capacité d'intégrer immédiatement cet accompagnement intensif.

Si la Garantie jeunes ne peut être proposée qu'aux jeunes remplissant les conditions d'éligibilité, les modalités de cet accompagnement hors allocation Garantie jeunes peuvent être **proposées à d'autres jeunes dans le cadre du PACEA**. En effet, les caractéristiques de cet accompagnement comme le suivi en collectif et la pratique de médiation peuvent être mobilisées par les praticiens dans le cadre du PACEA et ne sont pas exclusifs de la Garantie jeunes.

La démarche d'accompagnement est fondée sur le principe de « l'emploi d'abord » et d'une pluralité des mises en situation professionnelle pour créer des liens directs entre les jeunes et les employeurs. Elle s'adresse donc tant aux jeunes (partie 1 de la présente fiche) qu'aux employeurs (partie 2 de la présente fiche) dans une approche globale et intégrée, ancrée sur la réalité économique d'un territoire.

### 1. L'offre de services 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. La démarche s'appuie également sur l'identification et la valorisation des points forts et des compétences du jeune acquis dans l'action, y compris non professionnels (sport, culture, expériences familiales et associatives), transférables aux situations professionnelles.

#### 1.1. Les objectifs pour le jeune

Le jeune, intégrant la Garantie jeunes, s'engage dans une démarche active vers et dans l'emploi, pouvant intégrer des périodes de formation, notamment celles des programmes régionaux de

formation. Cet accompagnement fait partie intégrante du PACEA et à ce titre ces objectifs s'inscrivent dans ceux plus généraux définis dans le cadre du contrat PACEA (cf. annexe 1– Guide relatif à la mise en œuvre du PACEA, fiche n°5).

La mission locale accompagne le jeune 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. Ce parcours doit 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. A ce titre, le jeune doit :
  - 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
  - En fonction de chaque poste ou fonction visés, 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** : à ce titre, le jeune doit :

- 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 doit 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.** L'orientation vers une nouvelle phase du PACEA doit être uniquement proposée au jeune dont l'autonomie n'est pas considérée comme acquise. L'autonomie peut s'apprécier de la manière décrite à l'Annexe 1 « guide relatif à la mise en œuvre du PACEA », fiche 1, partie 4.4 « la fin du parcours » de la présente instruction.

## *1.2. Les modalités de mise en œuvre de la Garantie jeunes*

La mission locale met en œuvre un accompagnement 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

### *1.2.1. Un accompagnement collectif par promotions vers et dans l'emploi*

L'entrée en Garantie jeunes 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. La dimension collective de l'accompagnement peut perdurer pendant toute la durée de la Garantie jeunes. Il est ainsi possible de créer des regroupements inter-promotions.

Il s'agit d'un accompagnement vers et dans l'emploi, ce qui implique que la mission locale continue d'assurer le suivi d'appui à l'intégration même si le jeune accède à un emploi, et ce tant auprès du jeune que de l'employeur, jusqu'au terme de la Garantie jeunes.

### *1.2.2. Un accompagnement assuré par un conseiller référent au sein d'un collectif de conseillers*

L'animation du processus d'accompagnement doit être confiée à un collectif de conseiller (binôme/trinôme,...) composé d'au moins **un conseiller référent, dédié exclusivement à**

**L'accompagnement de 50 jeunes en Garantie jeunes**, avec l'appui d'un ou plusieurs conseillers de la structure sans pour autant qu'il s'agisse d'un binôme dédié et disponible à temps plein. Il convient de veiller à ce que cette répartition permette d'une part la disponibilité permanente de conseillers référents pour l'animation de la dynamique collective et le suivi individualisé de chacun des jeunes et d'autre part la complémentarité des interventions avec les compétences et expertises existantes au sein de la mission locale.

Le conseiller référent est nommément désigné pour chaque jeune. Afin d'assurer un accompagnement de qualité, il accompagne au maximum 50 jeunes. Il assure notamment 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'Agence de services et de paiement (ASP). Ce professionnel dédié qui a une vision globale de l'organisation permet de s'assurer de la cohérence du dispositif et du respect du cahier des charges.

Les **autres conseillers à l'appui du conseiller référent** pourront suivre soit également 50 jeunes en Garantie jeunes, soit un nombre moindre de jeunes en Garantie jeunes et d'autres jeunes suivis par la mission locale, selon l'organisation retenue.

**Point d'attention** : exemple de composition du collectif de conseillers :

- 1 ETP de conseiller dédié à la Garantie jeunes (50 jeunes suivis)
- 2 conseillers ayant 0,5 ETP sur la Garantie jeunes (et donc suivant chacun 25 jeunes) et 0.5 ETP sur une autre mission au sein de la mission locale.

Il conviendra de veiller à ce que l'organisation retenue permette d'une part de respecter les éléments décrits précédemment et d'autre part s'intègre dans l'organisation de la mission locale.

### *1.2.3. Une mise en action quotidienne du jeune*

L'accompagnement repose sur un principe de **planification d'actions individuelles ou collectives proposées au jeune en fonction de ses objectifs propres**. La planification doit permettre 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...). L'intensité de cette modalité d'accompagnement doit se traduire par la mise en action quotidienne du jeune. Celle-ci n'implique pas pour autant l'exigence d'une présence quotidienne du jeune à la mission locale. En effet, l'important est d'amorcer et de maintenir une dynamique forte du jeune en s'assurant qu'il réalise des actions apprenantes de toutes sortes. Ces dernières peuvent être réalisées en dehors de la mission locale et ne couvrent pas nécessairement une journée complète.

Les jeunes doivent adopter **une posture d'engagement** et accepter de suivre sans rupture l'accompagnement qui leur est proposé durant les 12 mois.

**Point d'attention** : seuls les jeunes étant sous contrat de travail ou ayant acquis des droits aux congés grâce à une démultiplication des contrats de travail, peuvent prétendre de droit à des congés.

En cas de manquement du jeune à ses engagements, qui impliquent notamment une participation active du jeune aux différentes actions prévues, la mission locale a la possibilité de proposer la suspension du versement de l'allocation ou la fin du bénéfice de la Garantie jeunes à la commission locale (R5131-18 du code du travail – cf annexe 2 – fiche 5 – point 2.2.2 les décisions de sanction en cas de manquement du bénéficiaire).

#### 1.2.4. La mobilisation de l'ensemble de l'offre de services interne et externe de la mission locale

Pour assurer la réussite de cet accompagnement, les conseillers mobilisent, en fonction de la progression constatée, l'ensemble des outils d'animation et d'accompagnement existants. Il est nécessaire de **veiller à mobiliser l'offre de services interne et externe de la mission locale** 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 (documentation, salle informatique, salles de travail), travail sur les envies, les projets et les capacités d'initiative de chaque jeune, formations modulaires permettant d'acquérir les compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel. Divers types d'actions peuvent être mis 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.

**Point d'attention** : les formations SST, HOB0 et Gestes et postures constituent un outil pédagogique particulièrement approprié aux jeunes et pour beaucoup un premier diplôme. Elles sont également un atout professionnel valorisable par ces jeunes auprès des employeurs.

Par ailleurs, les missions locales sont responsables du risque « accident du travail », notamment lors des périodes de mise en situation professionnelle. A ce titre, elles ont une obligation de moyens quant à la sécurité des jeunes, les actions de formation de ce type contribuent donc à démontrer la prise en compte effective de cette problématique.

La mise en œuvre de la formation doit donc être pensée en cohérence avec la dynamique de mise en action du jeune:

- avant la première mise en situation professionnelle pour la formation SST,
- dans des phases de regroupement collectif pour la formation HOB0,
- en fonction des situations de travail ciblées pour la formation « gestes et postures ».

#### 1.2.5. L'ouverture du compte personnel d'activité et sa mobilisation

Dans le cadre de la Garantie jeunes, il convient de **proposer aux jeunes d'activer et de mobiliser leur compte personnel d'activité (CPA)** (cf. annexe 1 – Guide relatif à la mise en œuvre du PACEA-fiche 2 point 2 -l'articulation du compte personnel d'activité et du PACEA).

Les conseillers qui accompagnent le jeune pourront vérifier en accédant au « système interministériel d'échange d'information » (SIEI) si le jeune est sorti du système éducatif sans diplôme et peut ainsi bénéficier d'un abondement de son compte à hauteur du nombre d'heures nécessaires pour effectuer une formation qualifiante. Les missions locales étant organismes chargés de la mise en œuvre du

conseil en évolution professionnelle (CEP), les conseillers pourront aider le jeune dans l'utilisation de son CPA, jusqu'au montage le cas échéant d'un dossier de formation.

#### *1.2.6. Le livret d'actions du jeune : un outil pour le jeune*

Un outil pouvant prendre la forme **d'un livret d'actions du PACEA - Garantie jeunes doit être constitué par le jeune**, éventuellement en version dématérialisée. Ce livret lui permet de rassembler les travaux réalisés, des bilans des tuteurs d'entreprise et des comptes rendus 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...

#### *1.2.7. L'évaluation de la progression du jeune*

L'évaluation de la progression du jeune vers l'emploi et l'autonomie doit s'apprécier :

- à l'entrée en Garantie jeunes et en cohérence avec le diagnostic préalable à l'entrée en PACEA,
- plusieurs fois au cours de l'accompagnement et notamment à mi-parcours selon les objectifs fixés avec le jeune,
- à 12 mois en fin de l'accompagnement Garantie jeunes,
- à l'issue du renouvellement le cas échéant.

Cette évaluation doit permettre d'apprécier **l'effet de l'accompagnement sur le jeune dans le champ social, professionnel et des savoirs fondamentaux**. Il s'effectue au travers d'un support d'évaluation partagé entre le conseiller et le jeune. Pour cela le conseiller peut s'appuyer sur les trois fiches de progression (compétences clefs, sociales, professionnelles) présentes dans la mallette des outils Garantie jeunes. Ces fiches sont à remplir à l'entrée, à 6 mois et à 12 mois.

Afin de maintenir la cohérence du parcours plus général que constitue le PACEA, cette évaluation se fera notamment au regard des objectifs définis dans le cadre de la phase Garantie jeunes du PACEA.

#### *1.2.8. La pratique de médiation au service des jeunes et des employeurs*

Les stratégies de médiation, qui doivent être au cœur de la Garantie jeunes, ont pour double objectif de révéler les besoins réels d'un employeur potentiel et de mettre en valeur les capacités de la personne en situation. La mise en œuvre d'une stratégie de médiation part du principe que les qualités de la personne ou que les « caractéristiques vraies » du poste ne peuvent s'observer et d'objectiver qu'en situation. La multiplication des mises en situation permet notamment de connaître les « freins réels » à l'emploi, d'où un privilège donné au « *work first* » : on provoque l'expérience ; on en tire les conséquences a posteriori.

La médiation désigne alors le **travail de valorisation qui s'effectue sur la base des immersions en entreprise et qui permet de révéler tant les qualités de la personne que les exigences qui s'attachent à la tenue d'un poste et à l'engagement dans une situation de travail identifiée.**

La mise en œuvre de ces démarches invite ainsi à ne pas exclure l'usage des contrats courts dans la construction des parcours. Le conseiller adopte une posture de médiateur et valorise ainsi toute mise en situation professionnelle comme une opportunité et une ressource dans la construction d'un parcours réfléchi.

Tel que précisé par la circulaire n° DGEFP 01/15 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel, les périodes de mise en situation professionnelle permettent de se confronter à des situations réelles de travail pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement. Elles ne peuvent en aucun cas constituer une variable d'ajustement des effectifs des structures d'accueil.

Les PMSMP permettent de « tester » des choix d'orientation, des aptitudes métiers, des entreprises avec lesquelles le bénéficiaire pourrait être amené à être en contact. Ces périodes doivent permettre au bénéficiaire de multiplier ses contacts avec différents employeurs et, partant de là, les opportunités permettant de faciliter son retour à l'emploi.

Il est rappelé que, en application de l'article D. 5135-3 du code du travail :

- une PMSMP pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, en présence continue ou discontinue, ne peut pas durer plus d'un mois de date à date, (pour une durée laissée à la libre appréciation du prescripteur, sous réserve de ne pas dépasser la limite maximale de 60 jours calendaires), et ne peut être renouvelée qu'une seule fois, pour le même objet et les mêmes objectifs ;
- sur 12 mois consécutifs, pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, il ne peut être conclu que 2 conventions, sous réserve que leurs objets et objectifs soient différents et que leur durée cumulée, renouvellements compris, n'excède pas 60 jours.

Cependant, il est préconisé que les PMSMP soient d'une durée de **deux semaines maximum**.

## **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. L'accompagnement doit permettre aux employeurs de faire face à leurs besoins en recrutement exprimés ou non, en leur apportant une réponse adaptée. La Garantie jeunes peut également leur permettre d'illustrer leur engagement sociétal et leur mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes.

### *2.1. Les objectifs visés pour les employeurs*

L'accompagnement vis-à-vis des employeurs s'inscrit dans une démarche 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 ;

- contribuer à développer leurs compétences d'employeur responsable en s'impliquant dans la co-construction des parcours des jeunes.
- **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 proposant les différents outils de la politique de l'emploi qui soutiennent et encouragent l'embauche des personnes éloignées du marché du travail.

## *2.2. Les actions de la mission locale à destination des employeurs*

La pratique d'accompagnement en direction 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 du processus d'intégration du jeune dans l'emploi.**

- Avant et pendant la phase de recrutement :
  - Capturer toutes les opportunités de contacts et d'emplois pour les jeunes en appuyant les entrées en relation directe jeune/employeur.
  - Promouvoir auprès des employeurs des profils 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 et la connaissance de l'entreprise.
  - 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, alternance, 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 du jeune par un accompagnement individualisé dans l'emploi du binôme employeur/jeune.
  - 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. La sortie de la Garantie jeunes**

Deux types de sorties de la Garantie jeunes sont possibles.

### *3.1. La sortie de la Garantie jeunes au bout de 12 mois (ou 18 mois si renouvellement)*

La sortie « de droit commun » est celle qui a lieu **12 mois après l'entrée dans la Garantie jeunes (18 mois si une décision de renouvellement a été prise).**

Lorsque le jeune accède pendant son parcours à une situation d'emploi (fût-elle en contrat à durée indéterminée), d'accès à un contrat en alternance, ou d'entrée en formation, la Garantie jeunes ne prend pas fin. Le jeune continue à bénéficier d'un accompagnement global jusqu'à son terme incompressible de douze mois, afin de sécuriser son parcours d'accès à une situation active ou pour lever les freins périphériques. Pour les jeunes qui n'ont pas accédé à l'autonomie à l'issue de la Garantie jeunes, après avoir effectué le bilan de fin de phase, il est possible de leur proposer soit de poursuivre une nouvelle phase au sein de leur PACEA, soit d'accéder à un dispositif en fonction de leurs besoins.

La décision de prolongation est prise par la commission locale en application de l'article R5131-17 du code du travail.

### *3.2. Les cas de sortie anticipée*

Les cas cités ci-dessous, constituent une sortie anticipée de la Garantie jeunes :

- Décès
- Demande de rupture du contrat par le jeune
- Déménagement
- Atteinte de la limite d'âge de 26 ans
- Non-respect des engagements (dont abandon à plus d'un mois)
- Réorientation anticipée vers un autre dispositif

**Il appartient à la mission locale, si elle est informée de l'existence d'une situation faisant obstacle à la poursuite du bénéfice de la « Garantie jeunes », de prendre une décision motivée en ce sens, après une phase contradictoire.**<sup>8</sup> La commission de suivi peut acter cette décision dans son PV.

**La sortie anticipée pour manquement du bénéficiaire à ses engagements contractuels nécessite, elle, une décision de la commission locale de suivi en application de l'article R5131-17 du code du travail.**

S'agissant de la décision prise suite à non-respect des engagements, elle relève de la compétence de la commission locale en application de l'article R5131-17 du code du travail.

- **Déménagement :**

Le déménagement d'un jeune en cours d'accompagnement Garantie jeunes ne constitue pas systématiquement un motif de sortie. Il peut en effet recouvrir deux types de situation.

Soit le jeune peut continuer à être suivi par son conseiller référent, par exemple s'il déménage dans un territoire se situant à proximité de son lieu de résidence d'origine dans le cadre du travail d'accompagnement global mené par la mission locale (accès à un logement stable, ...) ou s'il est en situation d'emploi ou de formation et qu'il peut être suivi à distance par son conseiller référent. Dans

---

<sup>8</sup> Le cadre juridique applicable à la sortie de la Garantie jeunes pour des raisons autres que la suppression de son bénéfice par la commission locale de suivi en cas de manquement de l'intéressé à ses obligations contractuelles n'est pas prévu par les textes. Il convient d'interpréter les dispositions du premier alinéa de l'article R. 5131-17, aux termes desquelles « les missions locales s'assurent que les jeunes demandant à bénéficier de la garantie jeunes respectent les conditions d'entrée fixées à l'article R.5131-6 », comme permettant l'exercice d'un contrôle non seulement à l'entrée dans le mécanisme, mais tout au long de la période. Il serait en revanche plus délicat d'attribuer une telle compétence décisionnelle à la commission locale : si elle est chargée du « suivi des parcours », le second alinéa de l'article R. 5131-17 fixe limitativement la liste des décisions qu'elle est habilitée à prendre. En tout état de cause, l'autorité compétente pour accorder un avantage l'est normalement pour y mettre fin, sauf disposition contraire, lorsque les conditions auxquelles celui-ci était subordonné ne sont plus remplies.

ce cas, il peut poursuivre son parcours d'accompagnement en Garantie jeunes au sein de la même mission locale.

Soit le jeune ne peut plus être accompagné par sa mission locale d'origine : dans ce cas, il doit rompre son contrat d'engagements de manière anticipée. **La mission locale prend une décision de sortie motivée et la notifie au jeune en respectant les principes du contradictoire.** Si le jeune souhaite à nouveau être accompagné dans le cadre de la Garantie jeunes par la mission locale d'accueil, un nouveau dossier intégrant les éléments apportés par la mission locale d'origine devra être constitué.

A cet effet, il est demandé aux missions locales de s'assurer via leur système d'information I-milo qu'un jeune qu'elles ne connaissent pas et qui souhaiterait intégrer la Garantie jeunes n'a pas déjà été accompagné par une autre mission locale, en particulier dans le cadre de la Garantie jeunes, et, le cas échéant, d'en tenir compte dans la décision d'entrée dans la Garantie jeunes.

- **Atteinte de la limite d'âge de 26 ans :**

A la date anniversaire de ses 26 ans, le jeune ne peut plus bénéficier de la Garantie jeunes et doit être orienté vers le droit commun en vigueur pour les jeunes âgés de 26 ans tel que le revenu de solidarité active. La mission locale dans le cadre de son accompagnement s'assure que le jeune a fait les démarches nécessaires pour éviter toute rupture de ses droits.

**La mission locale prend une décision de sortie motivée et la notifie au jeune en respectant les principes du contradictoire.**

Le conseiller doit être d'autant plus attentif à l'atteinte de la limite d'âge que les allocations indûment versées au jeune après sa date d'anniversaire pourront faire l'objet d'une demande de reversement de la part de l'ASP.

- **Non-respect des engagements (dont l'abandon du jeune) :**

**Cette sortie anticipée pour manquement du bénéficiaire à ses engagements contractuels nécessite une décision de la commission locale de suivi en application de l'article R5131-17 du code du travail.**

En cas d'abandon du jeune, la commission prend une décision d'exclusion sur la base des éléments attestant que le jeune ne respecte plus ses engagements (non présentation aux rendez-vous, absence de production de pièces justificatives, non-réponse aux sollicitations...).

**Point d'attention : le cas des jeunes en arrêt maladie et des jeunes femmes attendant un enfant**

Tout **congé pour maladie** ou en cas d'incapacité temporaire de travail doit être notifié par le jeune à la mission locale. Il ne saurait constituer un manquement aux engagements du jeune puisque l'indisponibilité n'est pas de son fait.

Dès lors, la Garantie jeunes et donc le versement de l'allocation continuent pendant la durée du congé maladie, à condition que le jeune s'engage à répondre, dans la mesure de ses moyens, aux sollicitations de la mission locale, l'informe de sa date prévisionnelle de retour et la tienne informée d'une éventuelle prolongation du congé maladie. En l'absence d'informations transmises à la mission locale, celle-ci est en mesure de solliciter auprès de la commission locale de suivi une exclusion au motif d'abandon.

La durée des périodes de congés maladie ou d'incapacité temporaire de travail n'a pas pour effet de proroger la durée de l'accompagnement, ni la durée de versement de l'allocation servie dans ce cadre. Cependant, la commission de suivi peut tenir compte des circonstances particulières dans lesquelles s'est trouvé le jeune en raison d'une incapacité temporaire de travail ou d'un arrêt maladie pour

autoriser sa prolongation dans la limite de 6 mois, si elle estime que celle-ci est de nature à favoriser son accès à l'autonomie ou son retour à l'emploi.

En cas de **grossesse**, il convient d'étudier la situation la plus favorable du point de vue du bénéficiaire. Une jeune femme seule, qui attend un enfant, peut faire valoir ses droits au « RSA parent isolé », qui est plus favorable que la Garantie jeunes. Elle ne percevra plus l'allocation Garantie jeune, mais pourra cependant continuer à bénéficier de l'accompagnement jusqu'à la date de son congé maternité. Cette poursuite de son accompagnement en tant que bénéficiaire du « RSA parent isolé » ne peut se faire que s'il existe une convention financière entre le conseil départemental et la mission locale (cf. annexe n° 3 « Modalités spécifiques d'articulation pour les publics bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de la prime d'activité »).

A son retour, il sera possible de prolonger son accompagnement d'une durée au moins égale à celle de son congé maternité afin de la faire bénéficier des 12 mois d'accompagnement de la Garantie jeunes.

### **Point d'attention : le cas des jeunes incarcérés en cours de Garantie jeunes**

Les cas d'incarcération en cours de Garantie jeunes constituent un motif d'exclusion pour manquement du jeune à ses engagements. En effet, le jeune est dans une situation où il n'est plus en mesure de respecter les engagements pris (participation active aux actions prévues, démarche quotidienne et active de mise à l'emploi...).

En revanche, le jeune incarcéré peut continuer à être suivi par la mission locale pendant son incarcération si cette offre de service lui est proposée. Il pourra, à sa sortie du milieu fermé, s'il répond toujours aux critères d'éligibilité, se voir proposer d'intégrer de nouveau une phase Garantie jeunes.

- **Réorientation anticipée vers un autre dispositif**

Certains dispositifs ne sont pas compatibles avec la poursuite de la Garantie jeunes (Annexe n° 2 Guide relatif à la Garantie jeunes – fiche 4). Si le jeune souhaite interrompre la Garantie jeunes pour intégrer l'un de ces dispositifs, il doit rompre son contrat d'engagement de manière anticipée.

**La mission locale prend une décision de sortie motivée et la notifie au jeune en respectant les principes du contradictoire.**

### *3.3. Le retour en Garantie jeunes*

S'agissant de l'opportunité d'intégrer à nouveau une phase Garantie jeunes alors que cette phase a déjà eu lieu lors du premier PACEA, ces situations doivent être soigneusement étudiées, au cas par cas. Il s'agit d'analyser pour chaque jeune les raisons de cette demande de réinscription, et d'envisager avec lui les autres recours possible au droit commun.

Pour cela, **la mission locale s'appuie sur un nouveau diagnostic approfondi, qui permet de faire le point sur la situation du jeune.** En effet, il convient que la poursuite de l'accompagnement se fasse en cohérence avec les phases précédentes. Que ce soit au sein de la même mission locale ou dans une nouvelle structure, le conseiller doit faire le bilan des parcours précédents et proposer des objectifs et des actions tirant expériences de ces précédents parcours et en mesure d'apporter une solution durable pour le jeune. De ce fait, **un délai de trois mois entre la fin d'une Garantie jeunes et le début d'une nouvelle Garantie jeunes**, pour étudier de façon approfondie la situation du jeune et les différentes options qui se présentent à lui, est préconisé. Cette nouvelle Garantie jeunes devra se faire dans le cadre d'un nouveau PACEA. Il est rappelé qu'il n'est pas fixé de délai de carence pendant lequel un jeune ne peut pas débiter un nouveau PACEA après la fin du précédent (cf. Annexe 1 « Guide relatif à la mise en œuvre du PACEA », fiche 1, point 4.4. « la fin du parcours »).



## FICHE 3 : L'ALLOCATION GARANTIE JEUNES

---

La Garantie jeunes a pour objet d'amener les jeunes en situation de précarité vers l'autonomie par l'organisation d'un parcours dynamique d'accompagnement global social et professionnel.

Pour appuyer et sécuriser ce parcours dynamique, le jeune inscrit dans cet accompagnement bénéficie d'une allocation forfaitaire (L .5131-6, D5131-20 1 à R.5131-25, du code du travail) 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.

**Point d'attention** : l'allocation Garantie jeunes **n'est pas une prestation sociale dont la perception est une condition pour bénéficier d'une mesure d'accompagnement social personnalisé** prévue à l'article L.271-1 du code de l'action sociale et des familles. Ces prestations énumérées à l'article D.271-2 du même code n'incluent pas l'allocation Garantie jeunes.

### 1. Le montant de l'allocation

Le montant **maximum** de l'allocation perçue chaque mois par le jeune correspond au montant forfaitaire du revenu de solidarité active, hors forfait logement, soit 484,82 € au 1<sup>er</sup> avril 2018<sup>9</sup>. Ce montant est revalorisé en même temps que le revenu de solidarité active.

#### 1.1. Les conditions de dégressivité de l'allocation

Chaque mois, le jeune déclare à son conseiller ses ressources d'activité **perçues au cours du mois précédent**.

Si le jeune ne présente pas à son conseiller ses ressources d'activités dans le temps imparti, c'est-à-dire au plus tard le dernier jour du mois, celui-ci ne peut pas saisir le montant de l'allocation dans le système d'information des missions locales. Aucune allocation n'est alors versée le mois suivant. Cependant, si le mois suivant le jeune justifie son activité pour le mois précédent, le conseiller pourra procéder à un « rattrapage » du montant de l'allocation et le signaler dans le système d'information des missions locales où une case est dédiée aux régularisations d'allocation. Toutefois, il convient de ne pas confondre ce « non-versement » de l'allocation pour défaut de justification, avec une suspension relevant d'une sanction pour manquements répétés ou graves à ses engagements. Si le « non-versement » est décidé par le conseiller, c'est la commission qui acte la suspension de l'allocation suite à une sanction.

Par ailleurs, ces conditions sont applicables quand le jeune démarre son accompagnement. Elles ne s'appliquent pas aux revenus antérieurs à son entrée en Garantie jeunes. Aussi, pour le 1<sup>er</sup> mois passé en Garantie jeunes, le jeune bénéficiera de l'intégralité de l'allocation au *prorata temporis* de sa date d'entrée dans le mois.

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 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.

---

<sup>9</sup> <http://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/droits-et-aides/le-revenu-de-solidarite-active-rsa/article/comment-calcule-t-on-le-montant-du-rsa>

Pour déterminer le montant mensuel net de 300€, palier à partir duquel commence la dégressivité, il faut considérer comme des ressources d'activité (R.5131-22) :

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les revenus mentionnés à l'article R. 844-1 du code de la sécurité sociale</b></li> </ul>	<p>Ont le caractère de revenus professionnels ou en tiennent lieu en application du 1° de l'article L. 842-4 :</p> <p>1° L'ensemble des revenus tirés d'une activité salariée ou non salariée ;</p> <p>2° Les revenus tirés de stages de formation professionnelle ;</p> <p>3° La rémunération perçue dans le cadre d'un volontariat dans les armées mentionné à l'article L. 4132-11 du code de la défense ;</p> <p>4° L'aide légale ou conventionnelle aux salariés en chômage partiel</p> <p>5° Les indemnités perçues à l'occasion des congés légaux de maternité, de paternité ou d'adoption ;</p> <p>6° Les indemnités journalières de sécurité sociale de base et complémentaires, perçues en cas d'incapacité physique médicalement constatée de continuer ou de reprendre le travail, d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant une durée qui ne peut excéder trois mois à compter de l'arrêt de travail ;</p> <p>7° La rémunération garantie perçue par les travailleurs handicapés admis dans un établissement ou un service d'aide par le travail ;</p> <p>8° La rémunération perçue dans le cadre d'une action ayant pour objet l'adaptation à la vie active, prévue à l'article R. 345-3 du code de l'action sociale et des familles ;</p> <p>9° Les sommes perçues au titre du dédommagement par l'aidant familial tel que défini à l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles ;</p> <p>10° Les sommes perçues au titre de leur participation à un travail destiné à leur insertion sociale par les personnes accueillies dans les organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires mentionnés à l'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les allocations versées aux travailleurs involontairement privés d'emploi en application du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail, ainsi que de l'article L. 1233-68 du même code</b></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les bourses d'études ainsi que l'allocation pour la diversité dans la fonction publique ;</b></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les revenus tirés de stages réalisés en application de l'article L. 124-1 du code de l'éducation ;</b></li> </ul>	

Les revenus en nature, tels qu'ils ont été définis dans la fiche 1 au chapitre 1.4 doivent également être pris en compte dans le calcul de la dégressivité de l'allocation.

**Les autres ressources, qui ne sont pas des ressources d'activité mentionnées à l'article R.5131-22, peuvent être cumulées avec l'allocation Garantie jeunes.** C'est le cas des versements réalisés par un conseil départemental (Fonds d'aide aux jeunes), des pensions de veuvage, d'orphelin. Il en va de même de la situation matrimoniale du jeune. Son évolution après la signature du Cerfa et donc en cours de Garantie jeunes ne remet pas en cause la décision initiale d'attribution.

### Le montant de l'allocation fait l'objet d'un *prorata temporis* :

- si l'entrée dans la Garantie jeunes ou la sortie du dispositif se fait en cours de mois : l'allocation est versée en proportion du temps passé par le jeune en Garantie jeunes. Cela ne correspond pas à une modulation de l'allocation.
- Si le jeune entre en Garantie jeunes en cours de mois alors qu'il était déjà en PACEA, il ne peut percevoir l'allocation PACEA et l'allocation Garantie jeunes au titre d'un même mois. Seule l'allocation Garantie jeunes faisant l'objet d'un *prorata temporis* est versée par l'ASP.

Le jeune doit conserver et être en mesure de produire les 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.

Toutefois, **l'allocation ne peut pas être proratisée en cas de manquements du bénéficiaire à ses engagements contractuels**. Si la commission locale de suivi prend une décision de suspension du paiement de l'allocation Garantie jeunes, cette décision entraîne le non-versement de l'allocation Garantie jeunes pendant une durée déterminée (un mois minimum) par la commission au regard de la nature des manquements du bénéficiaire. La commission ne peut pas décider de moduler le montant de l'allocation. La commission peut toutefois revoir son règlement intérieur et la gradation des sanctions au vu de ce nouvel élément. En effet, certaines commissions locales ont fait évoluer leur règlement avec une gradation des avertissements avant suspension de l'allocation pour un mois ou plus.

Il existe un dispositif intégré dans le système d'information des missions locales appelé « calculator » qui permet de calculer la dégressivité de l'allocation. Il ne s'utilise que dans deux cas :

- en cas de revenu supérieur à 300 euros ;
- en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois.

Aussi, le calculator ne peut pas être utilisé pour procéder à une proratisation de l'allocation en cas d'absence du jeune.

### *1.2. Les conditions de non-cumul de l'allocation*

Pendant le parcours Garantie jeunes, plusieurs prestations ne sont pas cumulables avec l'allocation Garantie jeunes :

- **l'indemnité de service civique** (R5131-23 du code du travail): aucune demande d'allocation Garantie jeunes ne doit être effectuée pendant la période durant laquelle le jeune perçoit l'indemnité de service civique ;
- **l'allocation temporaire d'attente (ATA)** (R5131-23 du code du travail) : aucune demande d'allocation Garantie jeunes ne doit être effectuée pendant la période durant laquelle le jeune perçoit l'allocation temporaire d'attente. L'ATA a été supprimée au 1<sup>er</sup> septembre 2017. Les personnes qui percevaient cette aide continuent cependant à la percevoir jusqu'à l'expiration de leurs droits.
- **la prime d'activité** (R5131-24 du code du travail): aucune demande d'allocation Garantie jeunes ne doit être effectuée jusqu'à l'issue de la Garantie jeunes dès lors que le jeune ou son concubin ouvre son droit à la prime d'activité. Toutefois, lorsqu'un droit à la prime d'activité est ouvert au titre d'une activité antérieure à l'entrée dans la Garantie jeunes, la prime correspondant à cette période d'activité demeure cumulable avec l'allocation.
- **le revenu de solidarité active (R513-25 du code du travail)** : aucun bénéficiaire de l'allocation Garantie jeunes ne doit être demandé pendant toute la période de la Garantie jeunes lorsqu'un

jeune ou son conjoint bénéficie du revenu de solidarité active (cf. Annexe n°3 sur les modalités spécifiques d'articulation pour les publics bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de la prime d'activité).

**Point d'attention : le cas du non cumul Garantie jeunes-service civique : le non cumul** ne signifie pas qu'au cours d'un même mois, un jeune ne peut percevoir un versement au titre de l'allocation Garantie jeunes et au titre de l'indemnité de service civique, la temporalité des deux aides étant différente.

Exemple d'un jeune entrant en service civique le 1er mai : en juin, le jeune peut percevoir son indemnité de service civique au titre du mois de mai et son allocation Garantie jeunes demandée par la mission locale en mai au titre du mois d'avril. L'entrée en service civique est prise en compte par le conseiller de la mission locale lors de la demande de juin, portant sur les revenus perçus en mai. C'est donc en juillet que l'ASP stoppe le versement de l'allocation Garantie jeunes, pour respecter la règle de non cumul.

**Par ailleurs, pour éviter tout cumul, il est préconisé de faire démarrer le service civique au 1<sup>er</sup> du mois.**

### *1.3. Les modalités de suspension et de fin de versement de l'allocation*

**Point d'attention** : en cas de manquement du jeune à ses engagements contractuels, une décision de sanction (R.5131-18 du code du travail) peut être prise par la commission locale entraînant soit :

- la suspension du paiement de l'allocation Garantie jeunes : cette décision entraîne le non-versement de la Garantie jeunes pendant une durée déterminée (un mois minimum) par la commission au regard de la nature des manquements du bénéficiaire ;
- la suppression du bénéfice de la Garantie jeunes : cette décision entraîne la fin de l'accompagnement et du versement de l'allocation Garantie jeunes.

## **2. Les modalités de versement de l'allocation**

La gestion de l'allocation est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP) dans le cadre d'une convention. Celle-ci assure son versement au nom et pour le compte de l'Etat. Les informations sont communiquées à l'ASP à partir de la base nationale de données du système d'information des missions locales et validées sur support papier dûment signé par le responsable de la mission locale.

Les pièces justificatives nécessaires au versement de l'allocation Garantie jeunes en fonction du profil du demandeur sont précisées annexe n°1 du guide relatif à la mise en œuvre du PACEA - fiche 4 - point 4.1.

**Au titre du mois M, l'allocation Garantie jeunes est versée au jeune mensuellement et à terme échu avant le 15 du mois M+1 par l'ASP concernant les revenus du mois M-1.** Cette allocation est incessible (ne peut être cédée à autrui) et insaisissable (ne peut être saisie par un créancier) selon l'article L. 5131-6 du code du travail.

**L'allocation Garantie jeunes est versée dans les mêmes conditions que l'allocation PACEA selon la procédure décrite** annexe n°1 du guide relatif à la mise en œuvre du PACEA- fiche 4- point 4.2

**Les modalités de reversement des sommes indûment perçues** au titre du PACEA décrites au point 4.3 de la fiche 4 de l'annexe n°1 du guide relatif à la mise en œuvre du PACEA **sont applicables à la Garantie jeunes.**

### 3. Le caractère non imposable de l'allocation

L'allocation accordée dans le cadre de la Garantie jeunes bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu en application du 9° de l'article 81 du code général des impôts au titre des allocations, indemnités et prestations servies, sous quelque forme que ce soit, par l'Etat, les collectivités et les établissements publics, en application des lois et décrets d'assistance et d'assurance. Il s'agit du même fondement légal que celui utilisé pour exonérer le RSA.

L'allocation n'étant pas imposable, elle n'est donc pas prise en compte pour le calcul des aides au logement (y compris l'APL).

#### **Points d'attention :**

- l'allocation Garantie jeunes fait partie des ressources **à déclarer auprès de la CAF**, notamment lors des demandes de RSA et de prime d'activité. Cependant, cela ne signifie pas qu'elle impacte nécessairement le calcul du droit au RSA ou à la prime d'activité. En particulier, pour les enfants à charge de foyers RSA ou prime d'activité, l'allocation Garantie jeunes doit être déclarée à la CAF mais elle n'est pas prise en compte pour le calcul du droit au RSA ou à la prime d'activité du foyer.
- De même l'allocation fait partie des ressources **à déclarer à la CPAM** notamment lors des demandes de CMU-C ou ACS

## FICHE 4 : L'articulation de la Garantie jeunes avec les partenaires et autres dispositifs existants

Un jeune bénéficiant de :	Est éligible à l'entrée en GJ	Peut bénéficier de l'accompagnement GJ	Peut bénéficier de l'allocation GJ	Un jeune en parcours GJ peut bénéficier de :	Peut continuer à bénéficier de l'accompagnement GJ	Peut continuer à bénéficier de l'allocation GJ	Au bout de 12 mois, la sortie est-elle comptabilisée en sortie positive ?	Commentaires
<b>RSA jeune actif</b>	Oui s'il existe une convention financière avec le CD	Oui s'il existe une convention financière avec le CD	NON	<b>RSA jeune actif</b>	Oui s'il existe une convention financière avec le CD	NON	NON	<p><b>Se référer à l'annexe 3 « Modalités spécifiques d'articulation pour les publics bénéficiaires du RSA ou de la prime d'activité » de l'instruction (annexe 3 PACEA-GJ-RSA-PA)</b></p> <p>Il ne peut y avoir de cumul Prime d'activité et l'allocation GJ pendant le parcours sauf exception liée au décalage temporel du versement de la prime d'activité pour une activité antérieure à l'entrée en GJ. <b><u>Se référer à l'annexe 3 PACEA-GJ-PA-RSA</u></b></p> <p>Le jeune doit déclarer à la Caf que son conjoint entre en GJ. <b><u>Se référer à l'annexe 3 PACEA-GJ-PA-RSA</u></b></p> <p>Les parents doivent déclarer à la CAF l'entrée en GJ de leur enfant</p>
<b>RSA parent isolé</b>				<b>RSA parent isolé</b>				
<b>RSA Couple</b>				<b>RSA Couple</b>				
<b>Enfant d'un foyer au RSA</b>	OUI	OUI	OUI	<b>Enfant d'un foyer au RSA</b>	OUI	OUI	NON	
<b>La Prime d'Activité en son nom propre</b>	OUI uniquement s'il perçoit la prime d'activité au titre d'une activité antérieure et révolue	OUI uniquement s'il perçoit la prime d'activité au titre d'une activité antérieure et révolue	OUI Au sens strict, il ne s'agit pas d'un cumul mais du bénéfice simultané de deux aides calculées sur des temporalités différentes	<b>La Prime d'Activité en son nom propre</b>	OUI	NON (pas de cumul possible : soit allocation GJ dégressive + revenus professionnels ; soit PA + revenus professionnels)	NON	
<b>La Prime d'Activité couple</b>	OUI	OUI	OUI (se référer l'annexe 3 PACEA-GJ-PA-RSA)	<b>La Prime d'Activité Couple</b>	OUI	NON	NON	
<b>Enfant d'un foyer bénéficiant de la PA</b>	OUI	OUI	OUI	<b>Enfant d'un foyer bénéficiant de la PA</b>	OUI	OUI	NON	

Un jeune bénéficiant de :	Est éligible à l'entrée en GJ	Peut bénéficier de l'accompagnement Gj	Peut bénéficier de l'allocation Gj
<b>ATA</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>
<b>AAH</b>	<b>Oui</b> (sous réserve de pouvoir multiplier les expériences pro et suivre un accompagnement intensif de 12 mois)	<b>Oui</b> (sous réserve de pouvoir multiplier les expériences pro et suivre un accompagnement intensif de 12 mois)	<b>OUI</b>
<b>Contrat jeune majeur</b>	OUI	OUI	OUI
<b>L'Aide Financière à l'Insertion Sociale et Professionnelle (AFIS)</b>	OUI	OUI	OUI si le jeune déclare son entrée en GJ ce qui entrainera la suppression de l'AFIS ; les 2 aides ne sont pas cumulables
<b>Aide à la recherche du 1er emploi (ARPE)</b>	OUI	OUI	NON

Un jeune en parcours Gj peut bénéficier de :	Peut continuer à bénéficier de l'accompagnement Gj	Peut continuer à bénéficier de l'allocation Gj	Au bout de 12 mois, la sortie est-elle comptabilisée en sortie positive ?
<b>ATA</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>	<b>NON</b>
<b>AAH</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>
<b>Contrat jeune majeur</b>	OUI	OUI	NON
<b>AFIS</b>	OUI	NON	NON
<b>Aide à la recherche du 1er emploi (ARPE)</b>	OUI (mais la demande se fait en fin d'étude)	NON	NON

Commentaires
Cette allocation n'est plus attribuée depuis 1er septembre 2017
L'AAH fait partie des ressources à prendre en compte pour examiner l'éligibilité d'un jeune en Garantie jeunes. Par contre, il n'y a pas de dégressivité de l'allocation Gj si le jeune touche l'AAH en cours de parcours.
Il s'agit ici de l'aide financière des CD pour les jeunes ASE
Le jeune doit déclarer son changement de situation et son allocation Gj au gestionnaire de l'AFIS (MSA/MOS) ce qui entrainera l'interruption du versement de l'AFIS. L'association agréée en charge du parcours de sortie de la prostitution poursuit son accompagnement global en collaboration avec l'accompagnement d'accès à l'emploi de la mission locale.
Selon le décret n° 2016-1089 du 8 août 2016 relatif à l'aide à la recherche du premier emploi, l'ARPE n'est pas cumulable avec l'allocation GJ.

Un jeune en:	Est éligible à l'entrée en GJ	Peut bénéficier de l'accompagnement GJ	Peut bénéficier de l'allocation GJ
<b>EPIDE,</b>	NON	NON	NON
<b>SMA, SMV</b>	NON	NON	NON
<b>E2C</b>	NON	NON	NON
<b>SIAE</b>	NON	NON	NON
<b>PPAE</b>	OUI	OUI	OUI
<b>PEC</b>	NON	NON	NON
<b>Parrainage</b>	OUI	OUI	OUI
<b>Service civique ; Volontariat Européen (SVE-Erasmus +)</b>	NON	NON	NON
<b>Formations du PRF</b>	NON	NON	NON
<b>Déclic pour l'action</b>	OUI	OUI	OUI
<b>Formation AFPA/GRETA</b>	NON	NON	NON
<b>ESAT</b>	NON	NON	NON
<b>Pacte 2<sup>ème</sup> chance</b>	OUI	OUI	OUI
<b>SESAME</b>	OUI	OUI	OUI
<b>Placement au pair</b>	NON	NON	NON

Un jeune en parcours Gj peut entrer en :	Peut continuer à bénéficier de l'accompagnement Gj	Peut continuer à bénéficier de l'allocation Gj	Au bout de 12 mois, la sortie est-elle comptabilisée en sortie positive ?
<b>EPIDE,</b>	NON	NON	NON
<b>SMA, SMV</b>	NON	NON	NON
<b>E2C</b>	NON	NON	NON
<b>SIAE</b>	NON, sauf si parcours en EI et ETTI.	NON, sauf si parcours en EI et ETTI.	NON
<b>PPAE</b>	OUI	OUI	NON
<b>PEC</b>	OUI	OUI	OUI
<b>Parrainage</b>	OUI	OUI	NON
<b>Service civique ; Volontariat Européen (SVE-Erasmus +)</b>	OUI	NON	NON
<b>Formations du PRF</b>	OUI	OUI	OUI si qualifiante ou diplômante
<b>Déclic pour l'action</b>	OUI	OUI	NON
<b>Formation AFPA/GRETA</b>	OUI	OUI	OUI
<b>ESAT</b>	NON	Non	NON
<b>Pacte 2<sup>ème</sup> chance</b>	OUI	OUI	NON
<b>SESAME</b>	OUI	OUI	NON (sauf si le jeune est en formation ou en emploi dans le cadre de SESAME)
<b>Placement au pair</b>	OUI	OUI	OUI

Commentaires
Il s'agit de dispositifs d'accompagnement d'insertion dans l'emploi, même si la composante formation est importante il ne peut être assimilé à une sortie positive.
Le revenu d'activité est pris en compte dans le calcul de la dégressivité de l'allocation. <sup>10</sup>
Possibilité de prolonger l'accompagnement dans la limite des 18 mois. Il est préconisé de faire démarrer le service civique au 1 <sup>er</sup> du mois pour éviter toute problématique de cumul d'allocation
Dégressivité de l'allocation
Les revenus liés à la formation sont pris en compte dans le calcul de dégressivité de l'allocation
Les revenus en nature doivent être calculés et enclencher la dégressivité de l'allocation

<sup>10</sup> Seules les entreprises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les plus proches, de par leur modèle économique, d'une activité productive et commerciale, pourront être mobilisées pendant un parcours GJ. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ainsi que les associations intermédiaires (AI) ne sont donc pas ouverts aux jeunes en GJ. En EI : le jeune en GJ a la possibilité de conclure un CDDI pour une durée de 4 mois (durée minimale fixée par l'article L.5132-5 du code du travail). S'il souhaite signer un CDDI d'une durée supérieure à 4 mois ou renouveler celui-ci au-delà des 4 mois, il doit rompre son contrat d'engagements réciproques et sortir de la Garantie jeunes. En ETTI, le jeune en GJ a la possibilité de conclure des contrats de mission jusqu'à concurrence de 150 heures travaillées. L'unité départementale de la Direccte peut toutefois accorder dans le cadre de projets expérimentaux, au cas par cas, une dérogation à ce plafond d'heures. Dans cette configuration, le maintien en GJ s'avère nécessaire notamment au regard de la sécurisation financière du jeune.

# FICHE 5 : LE SUIVI DU PARCOURS

---

Le suivi du parcours en Garantie jeunes s'inscrit dans le cadre des principes et règles posées pour le PACEA (R.5131-8 à R.5131-11) et précisées dans le guide PACEA (cf. annexe 1) et des règles propres à la Garantie jeunes notamment à travers une commission locale de suivi de la Garantie jeunes (R.5131-17).

Cette commission locale 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 précisé par l'article R5131-17 du code du travail précité mais ses modalités et son fonctionnement ne sont pas déterminés a priori afin de rendre possible les ajustements appropriés aux spécificités des territoires.

## 1. La composition et les modalités de fonctionnement de la commission

L'organisation de la commission locale du suivi de la Garantie jeunes doit être adaptée en fonction des territoires. En particulier, son périmètre (départemental ou infra-départemental) dépend des caractéristiques du territoire : nombre de missions locales, organisation des acteurs, ....

### *1.1 Les membres de la commission locale*

La commission locale est présidée par le représentant de l'Etat dans le département, ou par son représentant par délégation. Les membres de la commission, choisis par ce dernier, sont les suivants :

- les présidents des missions locales de son territoire, ou leurs représentants ;
- les acteurs institutionnels impliqués dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes (Conseil régional, Conseil départemental, Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP)/protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) ou directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP), centres d'information et d'orientation (CIO), Pôle emploi...)
- les acteurs associatifs de solidarité et de lutte contre l'exclusion ;
- les collectivités territoriales signataires des conventions pluriannuelles d'objectifs.

La composition de la commission est de nature à mobiliser les acteurs pour suivre le parcours des jeunes en Garantie jeunes mais également pour faciliter le repérage des jeunes et l'activation effective du droit ouvert par les jeunes potentiellement éligibles.

### *1.2 Les modalités de fonctionnement de la commission*

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

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 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.

Le règlement intérieur précise les circuits de transmission des dossiers, les règles de confidentialité et d'anonymat, la fréquence des réunions, la possibilité de consultation par voie électronique et la prise en charge du secrétariat de la commission (convocations, relevés écrits des avis, enregistrement des dossiers, courriers de notification ...), le processus de vote (voix prépondérante du Président).

## 2. Le rôle de la commission

Cette commission prend :

- **les décisions de prolongation** dans le cadre du suivi des parcours en Garantie jeunes,
- **les décisions en cas de manquement du bénéficiaire** à ses engagements contractuels mentionnées à l'article R. 5131-18 (suspension du paiement de l'allocation, suppression du bénéfice de la Garantie jeunes),
- **les décisions d'admission à titre conservatoire** pour les jeunes apportant des éléments de nature à démontrer qu'ils satisfont aux conditions d'éligibilité mentionnées à l'article L. 5131-6 mais ne disposant pas de l'ensemble des pièces justificatives permettant d'en attester,
- **les décisions d'admission à titre dérogatoire** pour les jeunes dont les ressources dépassent le niveau mentionné au même article, lorsque leur situation le justifie et sans pouvoir dépasser ce niveau de ressources de plus de 30 %.

### *2.1 Une commission garante du bon déroulement des parcours*

La commission **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**. Il est essentiel que la commission puisse s'assurer que les jeunes les plus éloignés de l'emploi, en particulier les jeunes sous main de justice, les sortants de l'aide sociale à l'enfance et les signataires de contrats jeunes majeurs et les jeunes bénéficiaires de minima sociaux puissent accéder effectivement à la Garantie jeunes.

Elle s'assure de la qualité de l'accompagnement proposé par les missions locales. Elle suit les tableaux de bord et peut être force de proposition pour des actions correctives si nécessaires.

Elle est un lieu de travail partenarial où les membres peuvent avoir une vision d'ensemble des parcours et de leur cohérence du point de vue des jeunes mais aussi avec l'ensemble des offres faites par les partenaires locaux.

Elle constitue ainsi un vecteur pertinent pour assurer la convergence d'interventions des acteurs locaux et notamment pour veiller à l'articulation de la Garantie jeunes avec les autres outils de l'insertion des jeunes proposés sur le territoire.

Espace d'échanges entre les acteurs locaux de l'accès à l'emploi, elle peut aussi impulser des actions innovantes, transversales et multi partenariales.

### *2.2 Une commission décisionnaire*

Afin d'assurer le bon déroulement des parcours, la commission est chargée de statuer sur des situations particulières rencontrées par certains jeunes. Aussi, la commission est chargée de prendre des décisions administratives qui doivent être regardées comme prises au nom de l'Etat.

**Point d'attention :** ces décisions administratives favorables ou défavorables doivent respecter le formalisme décrit annexe 2 – fiche 1 --point 2 au titre des décisions de refus d'admission.

**Les décisions doivent être expresses, motivées, datées, signées, portées les mentions des voies et délais de recours et notifiées.**

La commission étant compétente pour la prise de décision, les décisions sont signées par le Préfet de département ou son représentant, en sa qualité de Président de la commission et au nom de celle-ci.

### *2.2.1 Les décisions de prolongation*

La commission peut prendre des décisions de prolongation du bénéfice de la Garantie jeunes pour une durée comprise entre un et six mois. Pour prendre cette décision, la commission doit apprécier au cas par cas, d'une part la situation de chaque jeune, et d'autre part la capacité de la mission locale à accompagner les jeunes bénéficiant d'une prolongation de leur parcours. Concernant la situation du jeune, la prolongation de la Garantie jeunes ne peut être décidée que lorsque le jeune est engagé dans un processus avec une fin délimitée, qui nécessite un maintien provisoire de l'accompagnement et de l'allocation au-delà des douze mois. Concernant la capacité de la mission locale, la commission doit veiller au maintien de la qualité globale de l'accompagnement pour l'ensemble des jeunes.

### *2.2.2 Les décisions de sanction en cas de manquement du bénéficiaire*

La commission prend les décisions de sanction prévues par les dispositions de l'article R. 5131-17. En cas de manquement du jeune à ses engagements contractuels, la mission locale demande à la commission locale de prendre une décision. Avant de prendre cette décision, la commission locale doit donner la possibilité au jeune de présenter ses observations.

Suite à cette procédure contradictoire, la commission peut prendre :

- une décision de suspension du paiement de l'allocation Garantie jeunes : cette décision entraîne le non-versement de l'allocation Garantie jeunes pendant une durée déterminée par la commission au regard de la nature des manquements du bénéficiaire. Toutefois, la commission ne peut pas décider de moduler le montant de l'allocation ;
- une décision de suppression du bénéfice de la Garantie jeunes : cette décision entraîne la fin de l'accompagnement et du versement de l'allocation Garantie jeunes. Toutefois, le jeune peut continuer à être accompagné dans le cadre du PACEA.

La mission locale prend elle, les autres décisions (cas de sorties anticipées en cas de déménagement, en cas d'atteinte de la limite d'âge de 26 ans, en cas de réorientation vers un autre dispositif, avertissements...). En effet, il convient d'interpréter les dispositions du premier alinéa de l'article R. 5131-17, aux termes desquelles « les missions locales s'assurent que les jeunes demandant à bénéficier de la Garantie jeunes respectent les conditions d'entrée fixées à l'article R.5131-6 », **comme permettant l'exercice d'un contrôle non seulement à l'entrée dans le mécanisme, mais tout au long de la période.**

### *2.2.3 Les décisions d'admission à titre conservatoire ou dérogatoire*

Concernant l'admission en Garantie jeunes, deux types de décisions peuvent être prises par la commission :

- **Des décisions d'admission à titre conservatoire :**

- Objectif : permettre l'accès rapide des jeunes à l'accompagnement afin de limiter les cas de renoncations ;
- Public visé : les jeunes remplissant les conditions d'éligibilité énoncées ci-dessus mais qui ne sont pas en capacité de fournir les justificatifs nécessaires auprès de la mission locale.
- Point d'attention : Il est attendu que le jeune soit en capacité de fournir le justificatif manquant dans les deux mois suivant l'entrée en Garantie jeunes pour pouvoir continuer à bénéficier de la Garantie jeunes. Une fois ce délai expiré, si le jeune n'a pas fourni le justificatif demandé, une décision d'exclusion de la Garantie jeunes devra être prononcée par la commission. Le jeune pourra toutefois continuer à être accompagné dans le cadre du parcours contractualisé.

Cette mesure visant à faciliter l'accès des jeunes, l'examen par la commission ne doit pas être un obstacle ou rajouter un délai supplémentaire à l'accès des jeunes. La commission peut déléguer cette décision d'entrée à la mission locale et assurer le suivi des dossiers de jeunes entrés sans justificatifs.

- **Des décisions d'admission à titre dérogatoire :**

- Objectif : apprécier la situation globale du jeune et limiter les effets de seuil liés à la fixation d'un plafond de ressources.
- Public visé : les jeunes dont les ressources dépassent le niveau de ressources dans une limite de 30%, soit 630, 27 € au 1<sup>er</sup> avril 2018. Si la commission prend une décision d'admission à titre dérogatoire, le jeune peut bénéficier à la fois de l'accompagnement et de l'allocation Garantie jeunes.
- Point d'attention : la commission ne peut pas prendre de décision dérogatoire concernant la condition de NEET, ce critère étant fixé par la loi.

## FICHE 6 : LES MODALITES DE REPORTING

---

La Garantie jeunes est financée au plan national par la dotation d'Etat prévue par la loi de finances et par les fonds européens (Fond Social Européen –FSE- et l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes –IEJ-). Ce financement communautaire repose sur une logique de forfaitisation et d'atteinte de résultats liés à l'accompagnement global et intégré Garantie jeunes. Afin de justifier du respect des modalités de cet accompagnement et de l'atteinte des résultats par les missions locales, une collecte des données y afférant est nécessaire dans les conditions précisées ci-après.

Ces obligations de collecte et de reporting ont trois principaux objectifs :

- s'assurer de l'éligibilité du jeune à la Garantie jeunes (cf. fiche 1 relative à l'entrée en GJ)
- permettre le versement de l'allocation (cf. fiche 3 relative à l'allocation)
- justifier la qualité de l'accompagnement mis en œuvre et permettre les cofinancements européens par la saisie des données dans I-Milo et dans Ma-Démarche-FSE (cf. infra).

### 1- La saisie des données dans le système d'information des missions locales

Les missions locales doivent effectuer la saisie régulière et fiable dans le système d'information I-MILO des données afférentes à l'action Garantie jeunes. **Les consignes de saisie sont précisées dans la charte nationale de recueil des données du système d'information des missions locales.**

### 2- La saisie des pièces justificatives nécessaires aux contrôles de l'Etat sur « Ma-Démarche-FSE »

Les missions locales doivent collecter et stocker sur l'interface MDFSE, les données et les documents nécessaires à l'entrée, pendant le parcours et à la sortie du jeune.

Ces pièces permettent de justifier des critères d'éligibilité au dispositif Garantie jeunes au moment de l'entrée du jeune (NEET de 16 à 25 ans en précarité), de la réalité de l'accompagnement (un accompagnement sur 12 mois) et d'une sortie positive (en emploi, en formation, en création d'entreprise ou cumul de 80 jours d'expériences professionnelles).

Il convient de rappeler, que par mesure de simplification, **les justificatifs de domicile et les PV de la commission ne sont plus demandés comme pièces à télécharger sur la plateforme MDFSE.** C'est l'adresse de la mission locale, présente sur le CERFA, qui tient lieu de justificatif de localisation géographique du jeune. Le CERFA tient lieu aussi de justificatif d'autorisation d'entrée en Garantie jeunes.

Nombre de pièces	Pièces justificatives	Justification
<b>A l'entrée</b>		
<i>1 pièce par jeune</i>	- <b>CNI ou passeport en cours de validité</b> pour un jeune de nationalité française - <b>carte ou titre de séjour en cours de validité</b> pour un jeune de nationalité étrangère	Identité et âge du jeune
<i>1 pièce par jeune</i>	- <b>Contrat d'engagements réciproques (CERFA) (uniquement le CERFA et non les annexes au contrat d'engagements)</b> <i>NB : sur MDFSE, le CERFA n°15656*03 est la pièce justifiant la décision d'entrée, y compris la décision d'entrée à titre dérogatoire</i>	Date d'entrée dans le dispositif Domiciliation du jeune sur un territoire donné (par l'adresse de la mission locale inscrite sur le cerfa) Qualité de NEET
<b>Pendant le parcours</b>		
<i>3 pièces justificatives par jeune</i>	- <b>Les 3 fiches de progression</b> vers l'autonomie (compétences clefs, sociales, professionnelles) à l'entrée, à 6 mois et à 12 mois dûment remplies et <b>cosignées par le jeune et le conseiller</b> , soit 3x3 fiches	Effectivité de l'accompagnement de douze mois vers l'autonomie du jeune
<b>A la sortie</b>		
➤ <b>Si sortie emploi</b>		
<i>2 pièces par jeunes</i>	- <b>Contrat de travail</b> - <b>Attestation de l'employeur</b> certifiant que le jeune est toujours en emploi à la sortie <b>ou fiche de paye</b> couvrant la date anniversaire d'entrée. NB : ces 2 justificatifs ne peuvent pas être antérieurs à la date anniversaire d'entrée	Prouver que le jeune est toujours en emploi à la sortie du dispositif
➤ <b>Si sortie en formation</b>		
<i>2 pièces par jeunes</i>	- <b>Attestation d'inscription</b> à un organisme de formation, à un établissement scolaire ou contrat d'apprentissage - <b>Attestation prouvant que le jeune est toujours en formation</b> à la date anniversaire d'entrée NB : l'attestation ne peut pas être antérieure à la date anniversaire d'entrée	Prouver que le jeune est toujours en formation à la sortie du dispositif
➤ <b>Si sortie en création d'entreprise</b>		
<i>2 pièces par jeunes</i>	- <b>Récépissé du dépôt du dossier</b> de création d'entreprise - <b>N° de SIREN</b>	Prouver l'existence et le fonctionnement de l'entreprise créée.
➤ <b>Si sortie 80 jours de mises en situation professionnelle</b>		
	- <b>Tableau récapitulatif</b> listant chaque expérience professionnelle et sa durée, calculée en fonction du type de situation (PMSMP ou contrat de travail) - Pour les PMSMP : cerfas <b>ET</b> bilans de mises en situation professionnelle (y compris les fiches de présence annexées) et co-signés par le jeune et l'employeur - Pour les contrats de travail : contrats <b>ET</b> bulletins de salaire	Prouver la mise en situation professionnelle de minimum 80 jours ouvrés (4 mois) sur la période de 12 mois

### **3- L'appréciation de la sortie positive**

La sortie positive s'apprécie strictement à la date anniversaire de l'entrée du jeune. A cette date précise, le jeune doit être soit en emploi, soit en formation professionnelle qualifiante ou diplômante, soit avoir créé une entreprise, soit avoir été en situation professionnelle pendant au moins 4 mois, dont 80 jours effectivement travaillés. Si le jeune est entré un 8 mars de l'année N, on regarde sa situation le 8 mars de l'année N+1. Dans le cas où la date anniversaire en N+1 serait un dimanche ou un jour férié et que le jeune intègre une formation ou un emploi le jour suivant, il est possible, dans ce cas seulement, de regarder la situation du jeune au lendemain de la date anniversaire de son entrée en Garantie jeune.

En outre, l'attestation de l'employeur, de l'établissement scolaire ou de l'organisme de formation en cas de sortie type « emploi » ou « formation » ne peut pas être antérieure à la date de sortie. Toutefois, elle peut être datée de quelques jours après la date anniversaire, tant qu'elle atteste que le jeune est en emploi à la date de sortie.

### Quelques cas particuliers relatifs à la situation du jeune à sa sortie du parcours Garantie jeunes

Si le jeune est en :	Comptabilisation comme expérience professionnelle pour la sortie « 80 jours »	A la date anniversaire de son entrée en Garantie jeunes, comptabilisation en sortie Emploi	A la date anniversaire de son entrée en Garantie jeunes, comptabilisation en sortie Formation	Commentaires
PEC	OUI	OUI	NON	
CDDI (EI)	OUI	NON		
ETTI	OUI	NON		
Service civique	NON	NON		
Bénévolat	NON	NON	NON	
EPIDE/E2C/SMA-SMV	NON	NON	NON	
TIG	NON	NON	NON	
Engagé(e) Volontaire de l'Armée ou de la Gendarmerie	OUI	OUI	NON	
Période de stage en entreprise liées à une convention de stage ou à une formation professionnelle	OUI	NON	Oui (si ce stage est rattachée à une formation qualifiante ou diplômante)	
POEC (La préparation opérationnelle à l'emploi collective )	OUI	NON	OUI	Si adossé à une promesse d'embauche
POEI (La préparation opérationnelle à l'emploi individuel)	OUI	NON	OUI	
AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement)	OUI	NON	OUI	
Formation à distance	NON		OUI	Si qualifiant ou certifiant
Formation au permis de conduire	NON		NON	
Déclic pour l'action	NON	NON	NON	
Placement au pair	OUI	OUI	NON	