

POINT D'ACTUALITÉ SUR LA FORMATION CONTINUE & L'EMPLOI

**La formation dans le cadre
des Emplois d'avenir**

Hors-série #12
avril 2015

SOMMAIRE

Présentation des emplois d'avenir	3
Un point d'étape sur les emplois d'avenir	4
Les Emplois d'avenir en Haute-Normandie : les chiffres	6
Des parcours de formation dans le cadre des Emplois d'avenir	9
L'accompagnement des opérateurs par l'ARML de Haute-Normandie	9
Les types de formations applicables aux Emplois d'avenir	11
L'interventions des OPCA	12
L'intervention du CNFPT	15
L'intervention de la Région	16
Bibliographie	19
Revue d'actualité	19

L'ensemble des documents signalés sont consultables au centre de documentation du Crefor

Conception-réalisation : **Emmanuel CHRISTAIN**

Présentation des Emplois d'avenir

Les Emplois d'avenir : une véritable expérience professionnelle et une seconde chance de se former pour les jeunes peu ou pas qualifiés. Ils ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Grâce à la forte mobilisation de tous les acteurs, l'objectif des 150 000 prescriptions fixé par l'Etat a été atteint début octobre 2014.

La jeunesse est une des priorités du quinquennat. Les Emplois d'avenir (EA) doivent permettre aux jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle reconnue sur le marché du travail et/ou acquérir des compétences leur permettant d'évoluer vers un autre emploi.

Ce dispositif s'insère dans un engagement plus global du gouvernement en faveur de l'emploi. Les Emplois d'avenir, qui répondent à l'urgence vis-à-vis des jeunes sans emploi ni qualification constituent le premier volet de cette politique qui comprend notamment les contrats de génération et la sécurisation de l'emploi.

Qui est concerné ?

Les jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), peu ou pas diplômés et à la recherche d'un emploi peuvent poser leur candidature pour un emploi d'avenir.

A titre exceptionnel, les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible, une zone de revitalisation régionale ou en outre-mer peuvent également accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau bac+3 et s'ils sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.

Les employeurs du secteur non marchand sont principalement concernés par le dispositif emplois d'avenir. Leurs activités ont une utilité sociale avérée ou de défense de l'environnement et sont susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables : filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animation socio-culturelle, tourisme... Ce sont principalement des associations, des organismes à but non lucratif, des établissements publics, des collectivités territoriales.

Certaines entreprises privées peuvent recruter en emplois d'avenir, dans des secteurs d'activités ciblés au niveau régional et sur la base de projets innovants.

Qu'est-ce que c'est ?

Pour les jeunes concernés :

- un CDI ou CDD de 1 à 3 ans
- temps plein (sauf exception)
- une formation pour apprendre un métier
- la reconnaissance des compétences acquises pendant l'emploi d'avenir

Pour les employeurs :

- une aide de l'Etat pour 3 ans à hauteur de 75 % de la rémunération brute mensuelle au niveau du SMIC
- embaucher un jeune motivé
- bénéficier d'un conseil au sein de la mission locale pour construire le parcours de formation du jeune et intervenir pour toute difficulté pouvant survenir au cours de l'emploi

Dans une logique de parcours, l'emploi d'avenir pourra aboutir à une pérennisation dans l'emploi créé, à l'acquisition de compétences donnant au jeune des perspectives nouvelles dans une activité d'avenir ou à la reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, en lien avec la motivation trouvée pour un métier.

Ce parcours de réussite repose sur un fort engagement des employeurs (tutorat, formation, capacité d'accompagnement, place...) et sur un accompagnement renforcé assuré essentiellement par les missions locales mais également Pôle emploi et Cap emploi (pour les travailleurs handicapés).

Pour en savoir plus : Voir la fiche spécifique consacrée aux emplois d'avenir sur le site www.travail-emploi.gouv.fr

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/emploi-des-jeunes,2217/les-emplois-d-avenir,15635.html>

Une analyse de la Dares en octobre 2014

Les emplois d'avenir. Des contrats longs en faveur des jeunes en difficulté

Entre novembre 2012 et décembre 2013, 91 000 emplois d'avenir ont été prescrits, quasi exclusivement par les missions locales. Sur la même période, ces prescriptions ont donné lieu à 88 000 embauches de jeunes en emploi d'avenir dont les trois-quarts dans le secteur non marchand. Fin 2013, 78 000 jeunes bénéficiaient d'un emploi d'avenir.

Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes peu diplômés et ayant des difficultés d'accès à l'emploi. L'objectif de ces contrats aidés est de faciliter leur insertion professionnelle en leur proposant un emploi à temps plein de longue durée incluant un projet de formation.

De fait, 41 % des jeunes en emploi d'avenir n'ont pas de diplôme et 83 % ne sont pas bacheliers ; 36 % résident dans une zone prioritaire pour le déploiement du dispositif (un département d'outre-mer, une zone urbaine sensible ou une zone de revitalisation rurale) Les contrats signés sont longs, 56 % ont une durée d'au moins 3 ans, principalement sous forme de CDD dans le secteur non marchand et de CDI dans le secteur marchand. Ils sont à temps complet dans 88 % des cas.

Malgré un ciblage initial sur des secteurs innovants ou à forte utilité sociale ou environnementale, les métiers exercés s'avèrent sensiblement les mêmes que dans les autres contrats aidés. Chaque convention tripartite, signée par l'employeur, le salarié et le service public de l'emploi prévoit au moins une action de formation. Au bout d'un an, 43 % des jeunes entrés en emploi d'avenir avant juin 2013 ont réalisé au moins une formation.

[Institués en même temps que les emplois d'avenir « classiques », les emplois d'avenir professeur s'adressent aux étudiants. En raison de leur spécificité (encadré 3), l'étude qui suit porte principalement sur les emplois d'avenir hors emplois d'avenir professeur.]

Dares / Durand Justine, Rostam Wali. - Dares Analyse, n° 81, octobre 2014. – 9 p.

Accéder à l'Analyse : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-081.pdf>

Une autre analyse sur les contrats aidés de décembre 2014

Les contrats d'aide à l'emploi en 2013. Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir

538 000 contrats aidés ont débuté en 2013 dont 345 000 nouvelles embauches et 193 000 reconductions de contrats. Le nombre de contrats signés a augmenté de 7 % par rapport à 2012, davantage dans le secteur marchand (+20 %) que dans le secteur non marchand (+5 %), qui regroupe principalement les associations, les établissements publics d'enseignement et les collectivités locales, et emploie les trois quarts des contrats aidés.

Avec la montée en charge des emplois d'avenir, la part des jeunes dans les nouvelles embauches est en forte hausse (+10 points en un an), tandis que la part des seniors diminue malgré un recentrage des contrats uniques d'insertion (CUI) sur les demandeurs d'emploi de très longue durée et les seniors.

La durée moyenne des contrats aidés est d'un peu plus de 13 mois. Elle a doublé par rapport à 2012, sous l'effet d'un allongement de la durée des CUI et de la diffusion des emplois d'avenir, signés pour plus de 2 ans en moyenne. 356 000 personnes bénéficient ainsi d'un contrat aidé fin 2013, soit 37 % de plus qu'un an auparavant.

Bien que les emplois d'avenir soient réservés aux jeunes peu ou pas diplômés et ciblent notamment les résidents des zones urbaines sensibles (Zus), le niveau de formation initiale des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés est légèrement plus élevé en 2013 qu'en 2012, et la part des recrutements effectués dans les Zus est stable d'une année sur l'autre. Les intentions d'accompagnement professionnel et de formation, dont la mention est obligatoire dans les conventions d'emplois d'avenir, se sont quasiment généralisées en 2013 pour les CUI.

Dares / Rey Marie. - Dares Analyse, n° 93, décembre 2014. – 10 p.

Accéder à l'Analyse : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-093.pdf>

Les Emplois d'avenir où en sommes-nous au 31 octobre 2014

Au 31 octobre 2014, ce sont **172 391** jeunes qui sont rentrés en Emploi d'avenir (dont 15 660 en Emploi d'avenir professeur) depuis le début du dispositif. Les résultats sur les recrutements en emplois d'avenir sont conformes aux ambitions du dispositif.

L'Emploi d'avenir bénéficie aux jeunes les moins qualifiés :

- les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveaux VI et V bis) ;
- les jeunes peu qualifiés (de niveau V, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou d'un BEP), avec des conditions de durée de recherche d'emploi pouvant, sur appréciation des prescripteurs, être modulée en fonction du niveau initial de formation, des perspectives locales d'accès à l'emploi, ou de difficultés sociales le justifiant ;
 - Au 31 octobre 2014, 82 % des jeunes recrutés ne sont pas titulaires du baccalauréat et 41 % sont sans diplôme.

L'Emploi d'avenir propose un dispositif complet :

Une véritable expérience professionnelle sur la durée (contrat à durée indéterminée ou déterminée de un à trois ans),

- 50,1 % des recrutements reposent sur des contrats longs : 18,9 % sont des CDI (contre 15,7 % au 31/12/2013) et 31,3 % sont des CDD de 3 ans (contre 38,8 % au 31/12/2013)
- 90,9 % des contrats ont une durée hebdomadaire de 35 heures (contre 91,5 % au 31/12/2013).

Un accompagnement sur le poste de travail, par le tuteur, et sur les autres champs par la mission locale ou Cap emploi, pour sécuriser le bon déroulement de ce parcours emploi-formation,

- 77,2 % des jeunes ont eu un contact avec un conseiller des ML au cours du 1er mois et 80,9 % ont eu un entretien au cours des 3 premiers mois ; les données relatives au suivi à l'occasion des bilans intermédiaires (à chaque échéance annuelle, 12 ou 24 mois) et le bilan final du parcours dans les 2 mois qui précèdent la fin du contrat sont en cours de consolidation.

Un accès à la formation, voire à la qualification, qui leur offre une deuxième chance lorsqu'ils sont sortis du système scolaire avec un niveau de formation initiale faible au regard du marché du travail,

- Au 31 octobre 2014, 92 888 jeunes bénéficient au moins d'un engagement formation de la part de leur employeur. Ils représentent 89 % des jeunes ayant une antériorité de 4 mois dans le dispositif (délai réaliste de conception du plan de formation) et bénéficiant d'un engagement de la part de leur employeur.
- Parmi eux, 31 % bénéficient d'un engagement de formation qualifiante et 79 % ont débuté leur formation.

Sources : DGEFP. – Fiche d'appui pour la mobilisation en faveur du parcours des jeunes en emploi d'avenir. - 27 novembre 2014. – 7 p.

Les Textes officiels

[Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir](#)

[Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir](#)

[Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir](#)

[Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir](#)

[Circulaire MEN n° 2013-021 du 15-2-2013 relatif à la mise en œuvre du dispositif emplois d'avenir professeur](#)

[Circulaire DGEFP n° 2014-03 du 20 juin 2014 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au deuxième semestre 2014](#)

[Circulaire DGEFP n° 2015-02 du 29 janvier 2015 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2015](#)

[Fiche d'appui pour la mobilisation en faveur du parcours des jeunes en emplois d'avenir parue le 27 novembre 2014](#)

[Questions-réponses emplois d'avenir \(version actualisée au 6 février 2015\)](#)

Sept questions au chapitre VIII concernent la formation des jeunes en Emploi d'avenir.

Les Emplois d'avenir en Haute-Normandie : les chiffres

Les postes proposés

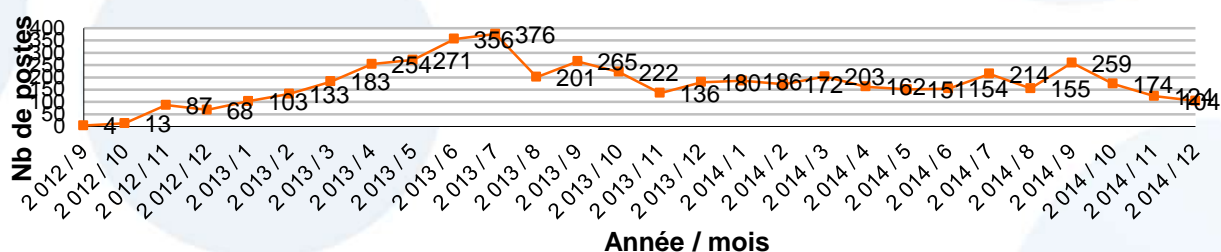
Nb de postes - par nature de contrat	27	76	Total	%
	Total	Total		
CDD Emploi d'Avenir secteur non marchand	1170	2019	3189	64,9%
CDI Emploi d'Avenir secteur marchand	262	678	940	19,1%
CDD Emploi d'Avenir secteur marchand	269	326	595	12,1%
CDI Emploi d'Avenir secteur non marchand	46	140	186	3,8%
Total	1747	3163	4910	100,0%

Sources : ARML Haute-Normandie, avril 2015

Nb de postes - par effectif entreprise	27	76	Total	%
	Total	Total		
Moins de 5	347	725	1072	21,8%
De 5 à 9	119	231	350	7,1%
De 10 à 20	127	309	436	8,9%
De 21 à 50	179	403	582	11,9%
De 51 à 100	101	331	432	8,8%
Plus de 100	510	810	1320	26,9%
Non renseigné	364	354	718	14,6%
Total	1747	3163	4910	100,0%

Sources : ARML Haute-Normandie, avril 2015

Nb de postes proposés - Offres d'Emploi d'Avenir collectées par année / mois



Sources : ARML Haute-Normandie, avril 2015

Les engagements formation

Engagements par nature	27	76	Total	%
	Total	Total		
Formation - VAE	1675	4545	6220	55,8%
Prestation d'aide à la construction du parcours	459	3037	3496	31,4%
Autre	565	482	1047	9,4%
Permis	71	124	195	1,7%
Immersion en entreprise	60	132	192	1,7%
Total	2830	8320	11150	100,0%

Engagements Formation - VAE par type de formation	27	76	Total	%
	Total	Total		
Acquisition de nouvelles compétences	805	2159	2964	47,7%
Adaptation au poste de travail	438	1282	1720	27,7%
Formation qualifiante	220	710	930	15,0%
CACES	71	121	192	3,1%
Remise à niveau	40	131	171	2,7%
Formation préqualifiante	29	77	106	1,7%
Acquisition des savoirs de base	38	40	78	1,3%
VAE	34	25	59	0,9%
Total	1675	4545	6220	100,0%

Sources : ARML Haute-Normandie, avril 2015

Entrées en situation Emploi d'Avenir par grand domaine ROME	27	76	Total	%
	Total	Total		
hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation	328	853	1181	23,7%
services à la personne et à la collectivité	284	799	1082	21,8%
support à l'entreprise	170	288	457	9,2%
construction, bâtiment et travaux publics	130	283	413	8,3%
commerce, vente et grande distribution	136	268	404	8,1%
agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	153	238	391	7,9%
installation et maintenance	134	217	350	7,0%
transport et logistique	92	163	255	5,1%
santé	63	187	250	5,0%
industrie	51	64	115	2,3%
communication, media et multimédia	8	28	36	0,7%
spectacle	4	21	25	0,5%
banque, assurances et immobilier	4	8	12	0,2%
art et façonnage d'ouvrages d'art	1	2	3	0,1%
Total	1537	3370	4901	100,0%

Sources : ARML Haute-Normandie, avril 2015

Les engagements Formation – VAE par secteur d'activité

Libellé NAF	Engagements	
	Nb	Formation - VAE
A Agriculture, sylviculture et pêche		
01 agriculture	59	37
02 sylviculture	8	5
C Industrie manufacturière		
10 Industries alimentaires	153	99
11 Fabrication de boissons	8	4
13 Fabrication de textiles	6	5
16 Travail du bois	5	4
17 Industrie du papier et du carton	2	2
18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements	6	4
20 Industrie chimique	15	10
22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	13	7
23.1 Fabrication de verre et d'articles en verre	2	2
25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	19	9
26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	2	1
27 Fabrication d'équipements électriques	19	15
31 Fabrication de meubles	1	1
32 Autres industries manufacturières	1	1
33 Réparation et installation de machines et d'équipements	20	12
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution		
36 Captage, traitement et distribution d'eau	1	1
38 Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	3	2
39 Dépollution et autres services de gestion des déchets	1	1
F Construction		
41 Construction de bâtiments	83	49
42 Travaux de construction spécialisés	332	227
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles		
45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	57	39
46 Commerce de gros	33	18
47 Commerce de détail	231	136
H Transports et entreposage		
49 Transports terrestres et transport par conduites	126	66
50 Transports par eau	16	10
52 Entreposage et services auxiliaires des transports	34	25
53 Activités de poste et de courrier	50	34
I Hébergement et restauration		
55 Hébergement	63	36
56 Restauration	441	248
J Information et communication		
60 Programmation et diffusion	2	1
62 Programmation, conseil et autres activités informatiques	4	3
K Activités financières et d'assurance	8	4
L Activités immobilières	188	108
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques		
69 Activités juridiques et comptables	4	2
70 Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	43	28
71 Activités de contrôle et analyses techniques	2	2
73 Publicité et études de marché	7	5
74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2	2
N Activités de services administratifs et de soutien		
77 Activités de location et location-bail	8	4
78 Activités liées à l'emploi	42	31
79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	4	2
80 Enquêtes et sécurité	12	11
81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	59	42
82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	5	2
O Administration publique	1638	1012
P Enseignement	133	88
Q Santé humaine et action sociale		
86 Activités pour la santé humaine	283	170
87 Hébergement médico-social et social	895	539
88 Action sociale sans hébergement	494	336
R Arts, spectacles et activités récréatives		
90 Activités créatives, artistiques et de spectacle	63	37
91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	3	2
93 Activités sportives, récréatives et de loisirs	423	259
S Autres activités de services		
94 Activités des organisations associatives	294	188
95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	3	2
96 Autres services personnels	24	18
	6453	4008

Sources : ARML Haute-Normandie, avril 2015

Des parcours de formation dans le cadre des Emplois d'avenir

Les Emplois d'avenir créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 visent à proposer des emplois principalement aux jeunes peu ou pas qualifiés, et à **faciliter l'accès à une qualification** et à une insertion professionnelle durable. Le législateur a souhaité que **la formation soit au cœur du dispositif**.

Le déploiement des emplois d'avenir nécessite une bonne articulation entre acteurs de l'accompagnement et de la formation.

Les opérateurs (Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi) interviennent en amont et/ou pendant l'emploi d'avenir (prospection, recrutement, accompagnement du jeune) dans la structure.

Les OPCA et le CNFPT accompagnent l'employeur dans la définition des formations liées aux parcours, proposent une ingénierie de formation et assurent les financements.

La Région soutient le dispositif par la mobilisation de certains de ses dispositifs et de financements associés.

L'AGEFIPH agit en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Le FIPHFP appuie le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique.

L'accompagnement des opérateurs par l'ARML de Haute-Normandie

Les employeurs et prescripteurs se posent des questions sur les postes, les compétences, les profils des jeunes, le tutorat ou bien encore les formations. Pour les accompagner, l'ARML, avec ses partenaires, construit des outils pour mieux informer et équiper les opérateurs.

Parmi les armes offertes pour faciliter la construction des parcours et assurer la réussite du dispositif :

Le Guide des parcours de formation des emplois d'avenir

Ce guide est le fruit d'une collaboration entre l'ARML, des organismes de formation, des OPCA, la DRJSCS, le CNFPT et la Région.

Il a pour objectif d'aider les employeurs et les prescripteurs à monter les parcours de formation. Il intègre des éléments sur les parcours possibles et une information sur les dispositifs mobilisables à chaque étape des emplois d'avenir (avant, pendant, après). Il identifie les différentes sources de financements. Il présente les OPCA concernés et leurs outils. Il évoque également la Validation des acquis de l'expérience, comme aboutissement possible pour le parcours des jeunes.

Enfin, il reprend un certain nombre de contacts, à même de faciliter les échanges entre les acteurs du dispositif.

Accéder au guide : <http://www.missionslocales-hautenormandie.com/emploisdavenir/wp-content/uploads/2013/04/guide-des-parcours-de-formation-EA.02-2015.pdf>

Les Fiches parcours de formation « type »

Il s'agit d'offrir aux employeurs et prescripteurs des fiches de postes types, intégrant des pistes de parcours de formation, en fonction des profils des jeunes ou des conditions d'exercice de l'emploi.

Les fiches actuellement disponibles :

Secteur non marchand

Animation : animateur périscolaire, animateur tout public

Médico-social : aide médico psychologique, aide soignant, auxiliaire de vie, auxiliaire de puériculture, aide à domicile

Collectivités : agent de médiation, agent de la restauration collective, ouvrier paysagiste

Secteur marchand

Construction : peintre en bâtiment, maçon, agent d'entretien du bâtiment, installateur thermique et sanitaire

Commerce : employé libre service, employé de drive

Accéder aux fiches : <http://www.missionslocales-hautenormandie.com/emploisdavenir/index.php/les-outils-pour-reussir/>

Le Kit du tutorat partagé

Outil d'appui aux tuteurs et aux conseillers des missions locales qui accompagnent les jeunes, il contribue à mieux partager l'intégration et de l'évolution des jeunes dans l'emploi.

Ce kit du tutorat partagé est le fruit d'un travail de réflexion entre l'Association Régionale des Missions Locales de Haute-Normandie (ARML), la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) et leurs réseaux d'employeurs, de conseillers ainsi que le réseau des GRETA.

Conscients des enjeux que le tutorat implique ainsi que des difficultés et des contraintes qu'il génère, les auteurs ont tenté de mettre en lumière les plus-values en termes de gestions des ressources humaines, reconnaissance partenariale, implication citoyenne, facilité d'intégration ou encore sécurisation des parcours.

Accéder au Kit de tutorat partagé :

<http://www.missionslocales-hautenormandie.com/emploisdavenir/wp-content/uploads/2013/04/tutorat-A4-3-BD.pdf>

Le Blog Emplois d'avenir

Conçu pour réunir en un seul site toutes les informations et outils sur les emplois d'avenir en Haute-Normandie, il fournit aux acteurs un instrument de partage des informations et des expériences et une vitrine pour promouvoir les bonnes pratiques et les initiatives remarquables.

Accéder au blog : <http://www.missionslocales-hautenormandie.com/emploisdavenir/>

Des groupes sectoriels sur la formation des emplois d'avenir

Quatre groupes sectoriels ont été créés (secteur marchand, collectivités, animation-sport et médicosocial) avec pour objectifs de partager des études de cas, les solutionner en partageant les expériences ; de mobiliser les partenaires et les moyens et engendrer des actions de formation collective si nécessaire et mutualiser l'offre.

Actions déclinées ou en cours de déclinaison par les groupes sectoriels fin 2014 :

Animation-Sport :

- Création de deux plateformes Animation Sport sur le Havre et l'Eure
- Professionnalisation des conseillers dans l'Eure
- POE individuelle Animation (dans le cadre du recrutement des animateurs périscolaires) – action régionale

Médico-social :

- Regroupement des employeurs, jeunes, missions locales et OPCA à l'Institut du Développement Social : identification des freins à la formation relevés par les employeurs + adaptation de l'offre de formation
- Regroupement des jeunes des secteurs sanitaire et social. Echanges principalement orientés sur : la profession d'AMP et les parcours de formations associés, la profession d'Aide-Soignante et les préparations aux concours, la formation d'AVS, la formation de Moniteur Educateur. Le Greta et l'IDS ont abordé les passerelles possibles entre chaque formation.
- Réflexion sur les difficultés d'accès aux concours, notamment d'auxiliaire de puériculture
 - renvoi vers la VAE
 - Expérimentation du tutorat mutualisé sur 4 territoires

Collectivités :

- Travail sur les itinéraires et allègement de formation en partant de l'offre de formation du CNFPT : expérimentation dans un premier temps sur le secteur de l'animation et des espaces verts avec l'Afpa transition, le CNFPT, la Région et les ML
- Lettre conjointe ARML/CNFPT aux employeurs encourageant à la formation

Secteur marchand :

- Boulangerie : réunion avec Opcalim, l'INBP, les ML, les CMA pour travailler sur des parcours et leurs financements à proposer aux Emplois d'avenir
- Forco / Greta : « Sécuriser son emploi et construire sa professionnalisation »
- Hôtellerie Restauration/BTP : travail sur l'orientation en région des jeunes Emplois d'avenir vers les plateformes compétences et développement des savoir-être au travers de la pratique professionnelle.

Les types de formations applicables aux Emplois d'avenir

Secteur	Financier	Typologie de formation	A mobiliser		
			Avant	Pendant	Après
Employeurs privés	OPCA / Pôle emploi	POE (Préparation opérationnelle à l'embauche)	X		
	Région	Aide au plan de formation		X	
		Programme régional de Formation Professionnelle	X		X
		Aide individuelle à la formation (AIF)			X
		Aide à la formation des emplois d'avenir		X	
	OPCA	Plan de formation		X	
		Périodes de professionnalisation		X	
		CPF		X	
	OPACIF	CIF-CDD			X
	Etat	Aide à la formation des contrats aidés		X	
	Mission locale	Période en milieu professionnel (PMP)	X		
Pôle emploi	Evaluation en milieu de travail (EMT)	X			
OPACIF ou Région	VAE		X	X	
Agefiph	Aide à la formation des publics handicapés		X		
Employeurs publics : Collectivités	CNFPT	Catalogue des formations des agents territoriaux		X	
		Stage d'intégration de 2 jours		X	
		Formation des tuteurs		X	
	Région	Aide à la formation des contrats aidés		X	
Etablissements publics hospitaliers	ANFH	Formations aux compétences de base Formations qualifiantes		X	

Source : Guide des parcours de formation des emplois d'avenir en Haute-Normandie

L'interventions des OPCA

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés OPCA interviennent :

- soit de manière directe, via leurs fonds propres. Ce type d'intervention est notamment prévu dans les conventions-cadre au niveau national,
- soit de manière indirecte, via un appel à projet au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) qui centralise les financements des formations au niveau national.

Les employeurs ont chacun un OPCA à qui s'adresser.

Nom de l'Opca	Actalians
Secteur d'activité	Professions libérales, hospitalisation privée et enseignement privé
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Tous métiers, toutes filières. Pour exemples : • ASH / Brancardier / Agent de stérilisation • animateur • Emploi de 1er niveau de qualification dans les filières administratives et techniques
Modalités de prise en charge	Selon les barèmes orientations prioritaires 2015. Un co financeur sollicité pour optimiser les prises en charge : CNSA (en attente).
Formation des tuteurs	Financement à hauteur de 15 € l'heure pour un maximum de 40 h dans la limite des fonds disponibles
Prise en charge de frais annexe	Selon les orientations prioritaires 2015

Nom de l'Opca	Afdas
Secteur d'activité	Culture Communication Media Loisirs
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Formations diplômantes et qualifiantes Formations socle de compétences clés
Modalités de prise en charge	Pour les formations diplômantes : mobilisation de la période de professionnalisation sans plafonnement spécifique Pour les formations non diplômantes : financement sur les fonds mutualisés dans la limite d'un budget défini par employeur Pour les formations "socle de compétences clés" destinées aux salariés de niveau V et infra : financement à 100 % sans plafonnement
Formation des tuteurs	Prise en charge
Prise en charge de frais annexe	Possible dans le cadre des formations diplômantes

Nom de l'Opca	Agefos PME Normandie
Secteur d'activité	Interprofessionnel et interbranches
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Formations préqualifiantes, qualifiantes pour le public NEET éligible au dispositif FSE-IEJ Autres formations d'au moins 50 heures (dispositif de droit commun de la Région) Autres formations d'au moins 8 heures
Modalités de prise en charge	92 % du coût pédagogique avec un minimum de 70 h de formation et dans la limite de l'enveloppe budgétaire. Taux de prise en charge variable selon le type de formation et avec les plafonds suivants : 90% maximum du coût pédagogique et 400 h de durée de formation Budget plan de formation dans les conditions définies par la branche ou par les dispositions interprofessionnelles
Formation des tuteurs	Pas de prise en charge

Nom de l'Opca	ANFH
Secteur d'activité	Sanitaire, Médico-social et Social
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Formation diplômante(hospitalier) AS-AMP-ME ou autres selon liste de l'arrêté du 23/11/2009 Formation de remise à niveau Préparation aux concours + dx=Aide au service hospitalier Aide médico-administratif Aide au service de recherche clinique Aide au service logistique Aide ouvrier polyvalent Aide animateur Aide archiviste Aide au service d'accueil, d'admission et d'accompagnement du patient
Modalités de prise en charge	Jeune Emploi Avenir : Prise en charge des coûts pédagogiques et des frais de déplacement et hébergement. Tuteur en établissement : Prise en charge des coûts pédagogiques et des frais de déplacement et hébergement. Tutorat mutualisé : Coût forfaitaire d'un parcours et frais déplacement du prestataire + frais déplacement hébergement du jeune
Formation des tuteurs	Prise en charge
Prise en charge de frais annexe	Déplacements, repas, hébergements dans la limite des règles de la FPH. Possibilité de prendre en charge sous certaines conditions des frais de traitement (25%) laissés à la charge de l'employeur.

Nom de l'Opca	Constructys
Secteur d'activité	Bâtiment et Travaux-Publics
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	CQP, Diplômes, Formations qualifiantes et perfectionnement
Modalités de prise en charge	70 % des coûts pédagogiques dans la limite des fonds disponibles. Une demande préalable à tout dossier est obligatoire Pour les entreprises de moins de 10 salariés : plan de formation de l'entreprise
Formation des tuteurs	Prise en charge (forfait en fonction de la taille de l'entreprise) plafonnée à 40 heures

Nom de l'Opca	Fafiec
Secteur d'activité	Numérique, ingénierie, conseil, études et métiers de l'événement
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Idem que pour les salariés
Modalités de prise en charge	Financement sur le plan de formation de l'entreprise

Nom de l'Opca	Fafih
Secteur d'activité	Hôtellerie restauration et activités de loisirs
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Toutes actions de financement classique comme les salariés des entreprises : <ul style="list-style-type: none"> • Notamment actions collectives • Périodes de professionnalisation pour objectif de validation, certification
Modalités de prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> • Actions collectives prises en charge en totalité des coûts pédagogiques et en dehors du plan de formation de l'entreprise pour les entreprises -50 salariés +100€ de frais annexes par salarié et par jour de formation • Formation qualifiante ou certifiante et d'une durée supérieure à 150 heures, le Fafih prend en charge selon un forfait de 30€ de l'heure avec une partie des coûts pédagogiques et un reliquat versé à l'entreprise permettant la prise en charge de frais annexes

	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts de prise en charge des frais de formation différenciés suivant la validation • Formation non certifiantes, durée minimum de 70 heures et prise en charge des coûts pédagogiques dans la limite de 9.15€ de l'heure. • Pas de financements frais annexes pour les entreprises – 10 et possibles pour les entreprises + 10 en fonction du plan de formation disponible de l'entreprise.
Formation des tuteurs	Formation de tuteur obligatoire dans la branche HCR avec le permis de former Cette formation au permis de former peut être prise en charge dans le cadre des actions collectives pour les salariés.
Prise en charge de frais annexe	Non pour les entreprises -10 salariées et financement possible pour les entreprises +10 en fonction du budget restant

Nom de l'Opca	Forco
Secteur d'activité	Commerce et distribution
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Actions de formations sur les compétences transversales pour la sécurisation du parcours professionnel du jeune Actions de formation sur les compétences permettant d'occuper un autre emploi + Formation des tuteurs
Modalités de prise en charge	70% du coût pédagogique Plafond à 15 € par heure dans une limite de 40 heures
Formation des tuteurs	Prise en charge. Formation également possible en e-learning
Prise en charge de frais annexe	Néant (à prendre sur le plan de formation de l'entreprise)

Nom de l'Opca	Opca Transports
Secteur d'activité	Transports
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Pas de positionnement via l'OPCA Transports

Nom de l'Opca	Opcalia Haute-Normandie
Secteur d'activité	Interprofessionnel et interbranches
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Toutes les formations d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi, ainsi que de développement des compétences.
Modalités de prise en charge	Dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation (pour les actions qualifiantes d'une durée minimale de 70 heures) Mobilisation de financements spécifiques, dans le cadre de financements FSE (Initiative pour l'Emploi des Jeunes), qui peuvent permettre de subventionner jusqu'à 70% des coûts pédagogiques des parcours de formation d'au moins 35 heures. Concerne des EA (cerfa) signés après le 01/01/2014. Convention avec le Conseil régional de HN pour co financer les coûts pédagogique.
Formation des tuteurs	Prise en charge. à hauteur de 15€ HT / heure (plafond de 40 h) sur les fonds de la professionnalisation.

Nom de l'Opca	Unifaf
Secteur d'activité	Branche sociale, sanitaire et médico-sociale du privé non lucratif
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Toute action de formation qualifiante, d'adaptation au poste de travail, de remise à niveau, de pré-qualification, d'acquisition de nouvelles compétences. Bilans de compétences. VAE
Modalités de prise en charge	Frais pédagogiques : 100 % pour les structures adhérentes à l'OPCA. (avec 70 % des coûts pédagogiques par le FPSPP et pour les établissements relevant de la CNSA forfait de 1 000 € frais pédagogiques + frais annexes) 75 % pour les structures d'insertion par l'économie adhérentes à l'OPCA Frais annexes du salarié en formation : 100 %

	Rémunération et charges du salarié en formation : 100 % du reste à charge lorsque l'action de formation s'inscrit dans un parcours de qualification Pas de prise en charge pour les SIAE. <i>Sous réserve de crédits disponibles</i>
Formation des tuteurs	Prise en charge. Budget formation adhérent, fonds mutualisés ou participation du FPSPP à hauteur de 15 € x 40 heures maximum.
Prise en charge de frais annexe	Pour les établissements relevant de la CNSA : frais pédagogiques, frais annexes et rémunérations : forfait de 500 €

Nom de l'Opc	Uniformation
Secteur d'activité	Economie Sociale et Solidaire
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Le plan de formation La période de professionnalisation La formation tuteur L'aide à la fonction tutorale L'accompagnement tutoré
Modalités de prise en charge	Action individuelle : CP plafonné à 25 € / heure pour les structures +10 salariés et 40€ / heure pour les -10 salariés. Plafonnement possible si action collective.
Prise en charge de frais annexe	100 € dans la limite des barèmes

Nom de l'Opc	Opc 3 Plus
Secteur d'activité	Industries des carrières et Matériaux de construction ; industries du bois et de l'ameublement ; inter-secteurs Papiers Cartons
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Pas de positionnement de l'OPCA
Modalités de prise en charge	Pas de modalités particulières
Formation des tuteurs	Prise en charge dans la limite des critères fixés par la loi. 15€ de l'heure stagiaire dans la limite de 40 h.
Prise en charge de frais annexe	Financement sur la base de coûts forfaitaires fixés par l'OPCA pour les entreprises de plus de 10 salariés sur la base du plan de formation et dans la limite des fonds disponibles

L'intervention du CNFPT

Centre national de la fonction publique territoriale –délégation régionale de Haute-Normandie

Secteur d'activité	Etablissement public pour la formation des agents territoriaux
Type de formation mobilisable pour les Emplois d'Avenir	Formation d'adaptation à l'emploi territorial (2 j) Itinéraires de professionnalisation selon secteur d'affectation Préparation aux concours Accès à l'offre régionale annuelle de professionnalisation tous métiers
Modalités de prise en charge	Le décret du 10 janvier 2013 sur le taux de cotisation spécifique emplois d'avenir a défini une cotisation CNFPT de 0,5% de la masse salariale (soit environ 85 € par an par agent).
Formation des tuteurs	Prise en charge (durée 2 jour)
Prise en charge de frais annexe	déplacements et repas selon les règles de l'Etablissement

L'offre de formation 2015 du CNFPT : http://www.missionslocales-hautenormandie.com/emploisdavenir/wp-content/uploads/2015/01/plaquette_EA_CNFP-2015.pdf

L'intervention de la Région

La Région pour faciliter la création d'Emplois d'Avenir oriente notamment ses efforts sur deux volets en direction des employeurs :

- Un volet « **Aide à l'emploi** » pour favoriser le recrutement des jeunes par les employeurs des secteurs marchands (entreprises et associations) et non marchands (associations, groupements d'employeurs et structures d'insertion par l'activité économique).
- Un volet « **Aide à la formation** » afin de s'assurer que les jeunes recrutés puissent obtenir un premier niveau de qualification reconnu à l'issue de leur contrat de travail y compris en valorisant leur expérience acquise en emploi.

Dispositif d'aide à la formation des Emplois d'Avenir

Objectifs

- Aider les employeurs de salariés en contrats aidés à financer des actions d'accompagnement et /ou de formation.
- Permettre le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des personnes recrutées en Contrat Aidé, Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi ou en Contrat Unique d'Insertion.
- Soutenir des formations d'une durée minimum de 50 heures et la préparation aux concours d'entrée dans la fonction publique.

Public cible

Les demandeurs d'emploi recrutés par des employeurs bénéficiant du dispositif " Contrats Aidés " et Emplois d'Avenir.

Bénéficiaires

Employeurs du secteur non marchand, tels que associations, communes et leurs groupements, à l'exception de ceux du secteur de l'éducation et de la formation.

Eligibilité

- Le salarié doit être en contrat aidé depuis au moins 3 mois avant le démarrage de la formation,
- Le volume horaire de la formation doit être au minimum de 50 heures,
- La Région doit être sollicitée avant le démarrage de la formation.

Modalités d'intervention

- L'aide régionale est plafonnée à 90% du coût pédagogique, dans la limite de :
 - 200 heures de formation pour les salariés de niveau BAC et plus,
 - 400 heures de formation pour les salariés de niveau infra BAC.
- Le coût horaire de prise en charge s'élève à 4,50 € pour les formations générales et à 8 € de l'heure pour les formations qualifiantes ou diplômantes et qui nécessitent un coût élevé de matière d'œuvre ou d'outils pédagogiques.
- La formation au permis B est exclue du champ de l'aide régionale.
- Pour la préparation aux concours, l'aide concerne les personnes dont la fin de contrat intervient dans les 6 mois suivants ; l'aide est plafonnée à 450 € pour les concours de catégorie A, 300 € pour les concours de catégorie B et 150 € pour les concours de catégorie C.
- La subvention est versée en une fois, à l'issue de l'action de formation, sur la base de la délibération, sur production d'une attestation de fin de formation délivrée par l'organisme de formation précisant le nombre d'heures réalisées et le coût.

Aides aux entreprises - Plan de formation des salariés

Objectifs

- Participer au développement des ressources humaines dans les entreprises haut-normandes et plus particulièrement les petites et moyennes entreprises,
- Contribuer à une élévation du niveau de qualification du public et à une plus grande individualisation des formations des salariés,
- Agir pour accompagner le changement, pour prévenir les risques de licenciement, pour préparer les salariés à des mobilités voulues ou subies.

Public cible

Les salariés des entreprises bénéficiaires.

Bénéficiaires

Les entreprises (au sens d'une entité juridique exerçant une activité économique) implantées en Haute-Normandie :

- Présentant une gestion financière saine,
- Bénéficiant d'une gestion autonome de leur plan de formation,
- Dont le projet de formation traduit un réel effort de formation (calculé sur la base d'un ratio : dépenses de formation/base salariale (2,50% pour les TPE-PME et 3,50% pour les entreprises de taille intermédiaire et les groupes).

Eligibilité

La Région attribue une subvention exclusivement sur les coûts pédagogiques pour les deux catégories d'actions suivantes : celles liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi, et celles permettant le développement des compétences.

Afin de développer des projets économiques structurants présentés par des groupes, la Commission Permanente peut être sollicitée pour déroger aux présentes modalités dans le respect du règlement général d'exemption du 7 juillet 2008.

Modalités d'intervention

- Le projet de plan de formation est présenté à la Région soit par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) soit par l'entreprise si l'OPCA n'est pas installé en région.

Ce projet est instruit selon les critères retenus, puis présenté pour accord en Commission Permanente du Conseil Régional. Une convention est établie pour la durée prévisionnelle du plan de formation.

- La participation financière de la Région est fonction de la taille de l'entreprise :
 - 70% des frais pédagogiques éligibles pour les petites entreprises,
 - 60% des frais pédagogiques éligibles pour les moyennes entreprises,
 - 30% des frais pédagogiques éligibles pour les autres entreprises.

Le montant maximal de la subvention est de 125 000€. Cette aide peut être cumulée avec celle attribuée par l'Union européenne.

Aide individuelle à la formation à l'issue de l'Emploi d'Avenir

Objectifs

Soutenir les personnes souhaitant suivre une formation certifiante, en présentiel ou à distance, en lien avec un projet professionnel, attribuer l'aide régionale au regard de la pertinence de la formation, des secteurs et des métiers porteurs, des orientations et des priorités régionales, de la situation personnelle et financière du demandeur d'emploi.

Bénéficiaires

Les demandeurs d'emploi hors catégorie E non démissionnaires (sauf démissions considérées comme légitimes par Pôle emploi), sorties de formation scolaire, en apprentissage ou universitaire depuis plus de six mois.

Eligibilité

- Résider en Haute-Normandie depuis plus de six mois.
- Suivre une formation certifiante non présente dans le Programme Régional de Formation Professionnelle (dérogation pour éloignement géographique).

Modalités d'intervention

Pré-instruction obligatoire de la Mission Locale pour les jeunes de 16 à 25 ans ou de Pôle emploi pour les adultes.

Modalités de prise en charge

- Aide plafonnée à 6 000 € par an pendant trois ans pour une formation longue, et à 18 € de l'heure,
- Participation du bénéficiaire en fonction de son quotient familial,
- Prise en charge partielle ou total du coût pédagogique, à l'exclusion des autres dépenses afférentes à la formation.

Le dispositif prévoit qu'une rémunération régionale puisse être accordée pour les primo-demandeurs d'emploi ou pour les personnes ne bénéficiant d'aucune indemnisation, dès lors qu'ils sont sortis de formation initiale depuis plus de six mois.

Dispositif d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience à l'issue de l'Emploi d'Avenir

Objectifs

- Intervenir pour accompagner dans leur démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) les demandeurs d'emploi dès lors qu'ils résident en Haute-Normandie depuis plus de 6 mois.
- L'aide régionale concerne l'assistance méthodologique à l'écriture du dossier et à la préparation à l'entretien ou au passage devant le jury s'il y a lieu.
- Elle ne prend pas en compte les entretiens destinés au choix du diplôme, lesquels peuvent être assurés gracieusement par les Points Relais Conseil.

Public cible

Les demandeurs d'emploi et les salariés à temps partiel non choisi (dont le temps de travail est inférieur ou égal au mi-temps).

Bénéficiaires

- Les demandeurs d'emploi,
- Les salariés dont le temps de travail est inférieur ou égal au mi-temps à l'exception du secteur de l'éducation et de la formation.

Eligibilité

- Etre demandeur d'emploi,
- Justifier d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle acquise lors d'une activité salariée, non salariée ou bénévole,
- Résider en Haute-Normandie depuis au moins 6 mois,
- Solliciter la Région avant le démarrage de la prestation d'accompagnement.

Modalités d'intervention

- Le montant de l'aide régionale est calculé en fonction du coût de la prestation d'accompagnement proposé au demandeur par l'organisme prestataire sur la base d'un devis détaillé.
- L'aide régionale est applicable dans la limite d'une durée de 24 heures et plafonnée à 70 € de l'heure d'intervention en face à face et 10 € de l'heure en travail collectif. Par ailleurs, pour l'accompagnement s'opérant par des méthodes de formations à distance, elle est plafonnée à 10 € de l'heure.

Bibliographie

Les Emplois d'avenir, Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi, n° hors série n° 4, mars 2013. - CHRISTAIN Emmanuel. - Rouen : Crefor Haute-Normandie, 2013. - 20 p. - [Accéder au hors série #4](#)

Guide de la formation pour les employeurs d'emploi d'avenir. - Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, avril 2013, 42 p. - [Accéder au guide](#)

Les emplois d'avenir dans les champs de la jeunesse et des sports : identification et accompagnement des publics cibles. - WAGNER Christèle / Cabinet ITG. - Rouen : DRJSCS de Haute-Normandie, 2013. - 42 p. - [Accéder à l'étude](#)

Suivi des emplois d'avenir à 1 an dans le champ Jeunesse et Sport. - Rouen : DRJSCS de Haute-Normandie, septembre 2014. - 2 p. - [Accéder à l'étude](#)

Etude-action sur les Emplois d'avenir

L'Institut Bertrand Schwartz, soutenu par l'Union Nationale des Missions Locales (UNML), a lancé en octobre 2013 une étude-action sur les Emplois d'avenir, comportant deux volets.

L'objectif du premier volet est de connaître la réalité des Emplois d'avenir telle que les jeunes la vivent. Celui du second volet est de comprendre comment les acteurs concernés mettent en œuvre ces Emplois d'avenir.

A travers cette étude, il s'agit aussi de dégager les éléments pertinents pour une amélioration des modalités de construction des politiques publiques, pour et avec les jeunes.

Etude-action sur les Emplois d'avenir : Regards croisés sur les Emplois d'avenir dans six territoires. - Institut Bertrand Schwartz HBILA Chafik, ERCEAU Julie, LE BISSONNAIS Anne. - Toulouse : Institut Bertrand Schwartz, novembre 2014. - 103 p.

[Accéder à l'étude-action](#)

[Accéder aux résultats de l'enquête par questionnaire](#)

Le Blog de l'Association régionale des Missions locales et PAIO de Haute-Normandie :

<http://www.missionslocales-hautenormandie.com/emploisdavenir/>

Le site national consacré aux Emplois d'avenir : <http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr/>

Revue d'actualité

L'économie sociale et solidaire s'inquiète de la baisse des financements pour la formation des emplois d'avenir

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) s'inquiète du financement du volet formation des emplois d'avenir, alors que 50 000 nouveaux contrats sont annoncés dans le cadre de la loi de finances 2015.

Dans un communiqué de presse du 25 mars, l'Udes évoque la diminution de moitié de la participation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : en 2015, 10 millions d'euros devraient être consacrés à la formation des jeunes en emploi d'avenir, contre 20 millions d'euros en 2014. Or, former revient cher : Unifaf et Uniformation, les deux Opca de l'économie sociale et solidaire ont déjà consacré des moyens conséquents en 2014 au dispositif. Selon leurs calculs, fin février, on recensait 14 000 jeunes dans le dispositif, à raison de 5 500 euros nécessaires pour leur accompagnement, 80 millions d'euros seraient donc nécessaires pour assurer le financement de la formation des contrats d'avenir en 2015.

Source : Christelle Destombes. – *Le Quotidien de la Formation*, n° 2374, 27 mars 2015

Emplois d'avenir professeur : la répartition académique des contrats pour 2014-2015

Avec un contingent de 1 000 emplois d'avenir professeurs (EAP), l'académie de Créteil est celle qui propose le plus de contrats pour l'année 2014-2015, suivie de Versailles (955), d'après des données du MENESR communiquées à AEF. L'académie de Lille reçoit une enveloppe équivalente à celle de Paris (600 contrats). Sur les 10 000 contrats offerts, huit académies s'en répartissent la moitié. Au 11 décembre 2014, 7 837 contrats ont été signés ou étaient en cours de signature dont 3 155 renouvellements.

Le contingent 2014-2015 pour l'académie de Rouen est de 275 contrats dont 272 effectivement signés et en cours de signature au 11/12/2014.

Source : Judith Blanes. - AEF, *Dépêche* n° 497879, 31 mars 2015

Le CREFOR est un Groupement d'Intérêt Public administré par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux

« Point d'Actualité » est une publication bi-mensuelle gratuite du CREFOR Haute-Normandie. Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et rédaction : Emmanuel Christain.

Conformément à la loi "Informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

© Point d'Actualité 2003/2015



Crefor Haute-Normandie – 115, bd de l'Europe – BP112 – 76176 ROUEN Cedex – www.crefor-hn.fr