



# DISPOSITIF EMPLOIS D'AVENIR

Réunion d'information  
du 22 Janvier 2013

22 janvier 2013



# Réunion d'information du 22 Janvier 2013

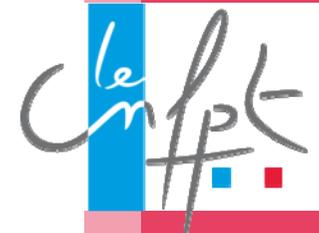
## Participants :

**Etat : DIRECCTE** : M. Ledent, chef du service emploi régional.

**Mission locale de Toulouse** : M Ndao Directeur de la Mission locale de Toulouse et ses collaborateurs.

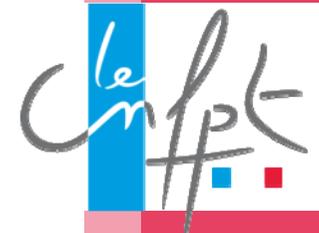
**Mission locale : M Jerabek**, Directeur de la ML 31 et ses collaborateurs.

**CNFPT** : Gérard Chaubet, DR Midi-Pyrénées, Philippe Demauge Directeur adjoint aux formations et Sylvie Diaz chargée de mission EA à la délégation.



# Programme

- **Le dispositif Emplois d'avenir dans les collectivités territoriales par la DIRECCTE.**
- **Le rôle des missions locales et des employeurs dans l'aide au recrutement, l'accompagnement du jeune, le plan de formation individuel.**
- **Le rôle du CNFPT dans le dispositif emplois d'avenir.**
- **La question des métiers /emplois : pré-recrutement dans le cadre de la GPEC ou collectivité apprenante?**
- **Professionalisation\qualification : perspectives.**



# Dispositif des emplois d'avenir

## Publics éligibles

### Ciblage en priorité sur les jeunes pas ou peu qualifiés

Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI, Vbis, V sans diplôme et IV sans diplôme)

Les jeunes peu qualifiés (de niveau V avec diplôme, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois

### Mise en place de la procédure de validation des recrutements dérogatoires par les UT pour les jeunes

Résidant dans les zones prioritaires (ZUS et ZRR en métropole)

En recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois

De niveau IV (avec diplôme) ou III (Bac+ 2 validé ou Bac+ 3 non validé)

## Employeurs concernés (Secteur NON marchand exclusivement) .

En attente schéma régional d'orientation en lien avec le CCREFP pour le secteur marchand

Pour l'instant, les employeurs mobilisés se situent **exclusivement** dans le secteur non marchand.

- Organismes de droit privé à but non lucratif (associations) ;
- Collectivités territoriales et leurs groupements ;
- Autres personnes morales de droit public, hors Etat ;
- Groupements d'employeurs organisant un parcours d'insertion et de qualification (GEIQ) ;
- Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ;
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

## Articulation avec Autres dispositifs

- CAE + EAV : Oui (dans la limite d'un parcours de 3 ans maximum si l'EAV est conclu avec le même employeur)
- EAV + CAE : Non.
- EAV + CIE : OUI
- POE + EAV : OUI (souhaitable avec une formation de remise à niveau des savoirs de bases durant la POE)

## Contrats

**Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre du contrat unique d'insertion (CAE contrat accompagnement dans l'emploi – secteur non marchand et CIE contrat initiative emploi- secteur marchand)**

L'emploi d'avenir peut être conclu en **CDI ou en CDD, pour une durée de 3 ans. Le CDI est à privilégier**, sauf pour les collectivités territoriales et employeurs publics (CDD obligatoire).

**L'emploi d'avenir est à temps plein**, le temps partiel peut être autorisé en fonction de la situation du jeune (ex : Jeune DEBOE) ou selon la nature de l'emploi.

## Avantages et engagements pour l'employeur

### Taux

**Secteur Non Marchand : 75 % du SMIC Horaire**

Secteur Marchand : 35% du SMIC Horaire

Entreprises d'insertion et GEIQ : Majoration possible à 47%

### Engagements Employeur (contractualisés par ML ou Cap Emploi)

- décrire le poste et son positionnement dans l'organisation de la structure
- permettre le suivi régulier dans l'emploi et assurer la disponibilité des acteurs au cours des différentes phases du suivi
- attribuer un tuteur mobilisable dans le cadre du suivi
- préciser les **compétences visées pendant l'emploi d'avenir et les actions de formation et qualification.**

### **L'action des opérateurs s'inscrit dans un cadre défini au niveau régional:**

- **Un diagnostic territorial partagé**, défini de manière conjointe par les acteurs régionaux à partir d'éléments de contexte quantitatifs et qualitatifs, souligne les priorités communes aux opérateurs dans le cadre du déploiement de l'emploi d'avenir.
- **Un schéma d'orientation régional**, élaboré par le préfet de région en collaboration avec le conseil régional, et en concertation avec les membres du CCREFP et les autres acteurs concernés (collectivités, missions locales, fédérations d'employeurs, chambres régionales de l'économie sociale et solidaire, etc.), définit la stratégie régionale et en particulier les secteurs d'activité prioritaires dans le déploiement des emplois d'avenir

**La DGEFP a notifié le 1er novembre 2012 les enveloppes d'emplois d'avenir pour 2012 -2013.**

**100 000 emplois seront créés en 2013, chiffre porté à 150 000 en 2014. Pour lancer les emplois d'avenir, l'Etat s'engage à hauteur de 2,3 milliards d'euros pour les financer.**

**L'enveloppe notifiée pour la Région Midi Pyrénées est de 3 646 emplois d'avenir, soit 4.3% de l'enveloppe nationale.**

**Cette enveloppe représente un poids financier de 87 966 438 € en AE.**

**Une allocation des crédits d'accompagnement est prévue dans le projet de loi de finances pour 2013 à hauteur de 30 M d'€**

**Le déploiement dans les départements se fera sur la base suivante :**

<b>3646 Emplois d'avenir</b>	TOTAL	
ARIEGE	232	6,37%
AVEYRON	256	7,01%
HAUTE GARONNE	1519	41,68%
GERS	197	5,42%
LOT	243	6,65%
HAUTES PYRENEES	371	10,19%
TARN	528	14,49%
TARN ET GARONNE	299	8,19%
<b>MIDI PYRENEES</b>	<b>3646</b>	<b>100,00%</b>

**Sous l'égide des SPED, le pilotage de ce dispositif sera rigoureux et adaptable (notamment entre les Missions Locales et les Cap Emploi), avec des points d'étapes réguliers dans l'objectif de répondre au mieux aux besoins des territoires de Midi Pyrénées.**

**Un point d'étape sera fait en juin 2013, afin de déterminer les adaptations d'enveloppe nécessaires.**

## Rôle et fonction des différents acteurs

- Promotion et prospection entreprise
- Recueil d'OE et traitement de l'OE
- Repérage des jeunes
  
- Contractualisation
- Accompagnement dans l'emploi
- Préparation de la sortie

PE / ML / CAP Emploi

Partenaires sous convention État

ML / CAP Emploi

La promotion du dispositif et la prospection auprès des employeurs est un facteur important de réussite du déploiement du dispositif.

Promotion du dispositif :

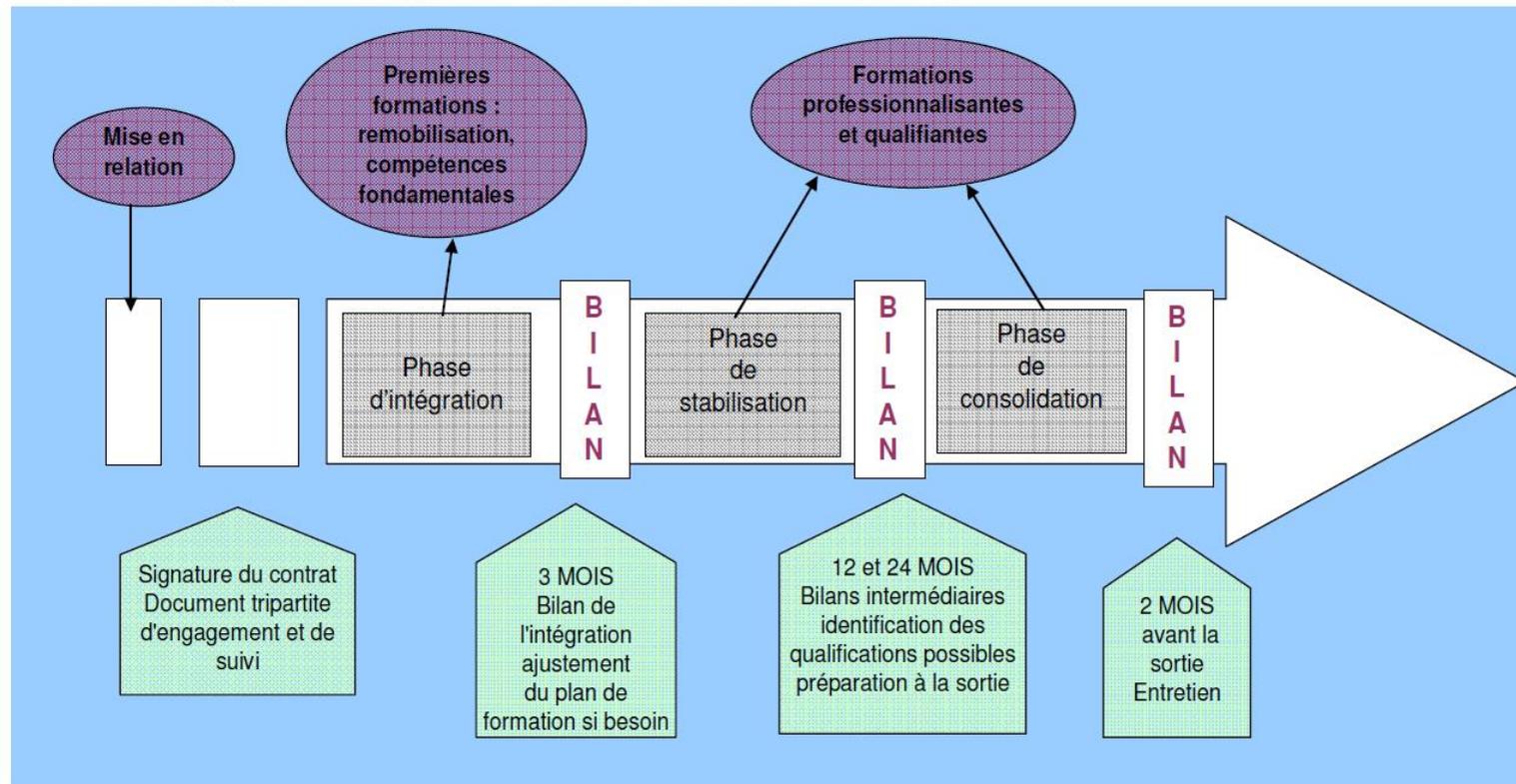
- Mise à disposition d'un ensemble d'outils de communication
  - À destination des jeunes,
  - À destination des employeurs

Ces kits de communication ont fait l'objet d'une diffusion papier et sont disponibles sur [www.lesemploisdavenir.gouv.fr/](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr/)

- Actions prévues par les différents acteurs associés au dispositif et par les différents réseaux ayant conventionné avec l'État

Le suivi personnalisé de l'emploi d'avenir se décline en trois phases distinctes, qui pour un contrat de 3 ans se décomposent ainsi :

*Schéma type d'un emploi d'avenir d'une durée de 3 ans*



**Une offre importante sera mobilisée dans le cadre des emplois d'avenir**

### En amont de l'entrée dans le dispositif:

**Dispositifs**

**POE pour Pôle Emploi**

**Ouverture du PRDF par le conseil régional**

**Nature des formations**

**Pré qualification, savoir de base...**

### Durant le contrat:

**OPCA, formation des salariés**

**CNFPT**

**Dispositif Promoqualif**

**Ouverture du PRDF conseil régional sur cas particuliers**

### Préparation de la sortie

**Accès à l'emploi (offre de service opérateur),**

**Accès à la formation**

# La formation : Focus sur l'offre conseil régional Midi Pyrénées

(Informations conseil régional)



## Une offre importante sera mobilisée dans le cadre des emplois d'avenir

Quand ?	Quoi ?	Qui ?	Pourquoi ?	Comment ?
	<b>Dispositifs</b>	<b>Public</b>	<b>Objectifs - Principes</b>	<b>Démarches à effectuer</b>
<b>Avant</b>	<b>Parcours Orientation Insertion du PRFP</b>	Public : être demandeur d'emploi avec une promesse d'embauche en emploi d'avenir dans le secteur public ou privé.	Préparer la personne à l'entrée en emploi d'avenir (remise à niveau, préparation à l'emploi). Accès prioritaire au dispositif.	Être orienté par un prescripteur : Pôle emploi, les Missions locales et Cap emploi Fournir au prescripteur et à l'organisme de formation une promesse d'embauche en Emploi d'Avenir pour intégrer prioritairement le dispositif
	<b>Pass'Insertion</b>	Public : Jeunes de 18 à 30 ans connaissant des difficultés récurrentes d'accès à l'emploi.	Objectif : retour à l'emploi ou qualification Principes : accompagnement individualisé renforcé et global. Cet accompagnement est territorialisé. Statut : demandeur d'emploi.	Être orienté sur un coach par un prescripteur : Pôle emploi, les Missions locales et Cap emploi ou les structures habilitées définies par département.
	<b>Ecole Régionale de la 2<sup>ème</sup> Chance</b>	Public : personnes de 18 à 30 ans ayant quitté le système scolaire sans diplôme ni qualification. Forte motivation.	Objectif : donner les moyens à l'individu de leur réussite professionnelle. Principe : espace de formation individualisée à visée professionnelle. La formation dure en moyenne 9 mois (5 mois à l'Ecole et 4 mois en alternance en entreprise). Statut : stagiaire de la formation professionnelle	Orientation par un prescripteur : Pôle emploi, les Missions locales et Cap emploi  <u>Ou</u> Inscription directe à la réunion mensuelle d'information collective de l'Ecole : Ecole Régionale de la Deuxième Chance Midi-Pyrénées 57, allée de Bellefontaine - BP 13589 31035 TOULOUSE Cedex 1 Tél. : 05 34 63 79 80

# La formation : Focus sur l'offre conseil régional Midi Pyrénées

(Informations conseil régional)



## Une offre importante sera mobilisée dans le cadre des emplois d'avenir

Quand ?	Quoi ?	Qui ?	Pourquoi ?	Comment ?
	Dispositifs	Public	Objectifs - Principes	Démarches à effectuer
Pendant	Promoqualif if Accès individuels	Salariés en emploi d'avenir dans le secteur privé non marchand	Bénéficiaire d'une formation professionnelle des salariés Principes : •la Région intervient en subsidiarité par rapport à l'OPCA •les Accès Individuels n'interviennent qu'en dernier recours	L'entreprise se rapproche de son OPCA et lui présente le besoin de formation du salarié en Emploi d'Avenir. Plusieurs scénarii sont envisageables : 1.La formation s'intègre dans le Plan de Formation de l'OPCA => pas de financement Région. 2.La formation s'intègre partiellement dans le Plan de formation de l'OPCA => OPCA peut solliciter un cofinancement de la formation au titre du dispositif Promoqualif => dossier de financement élaboré par l'OPCA est présenté au comité technique de ce dispositif (NB : intervention financière sur les coûts pédagogiques). 3.La formation n'entre pas dans le plan de formation de l'OPCA ni dans le cadre de Promoqualif => le salarié élabore un dossier de demande d'Accès individuel à une formation (possibilité de s'adresser au Bureau Territorial de la Région le plus proche de l'entreprise) avec : •Devis sur la formation avec l'accord de l'entreprise •Document de l'OPCA mentionnant la non- prise en charge de la formation

# La formation : Focus sur l'offre conseil régional Midi Pyrénées

(Informations conseil régional)



## Une offre importante sera mobilisée dans le cadre des emplois d'avenir

Quand ?	Quoi ?	Qui ?	Pourquoi ?	Comment ?
	Dispositifs	Public	Objectifs - Principes	Démarches à effectuer
Après	Formation diplômante ou qualifiante	Dispositifs ouverts aux jeunes ayant terminé un contrat d'avenir auprès d'un employeur public ou privé.	Acquérir une qualification professionnelle validée ou non par un diplôme. Statut : stagiaire de la formation professionnelle	Être orienté par un prescripteur : Pôle emploi, les Missions locales et Cap emploi
	VAE		Valider son expérience professionnelle par un diplôme	Monter un dossier de validation en se rendant dans un Point Relais Conseil Trouver un employeur avec qui signer un
	Apprentissage		Public : jusqu'à 26 ans ; sans limite d'âge pour les personnes bénéficiant d'une reconnaissance handicap, ou les personnes souhaitant créer leur entreprise. Objectif : obtenir une qualification reconnue et une expérience professionnelle. Principe : formation en alternance dans un centre de formation d'apprenti ou section d'apprentissage et en entreprise. La formation dure de 1 à 3 ans. Statut : apprenti (sous contrat de travail de type particulier)	contrat d'apprentissage visant l'obtention d'un diplôme préalablement défini (pour une durée de 1 à 3 ans selon la formation). L'employeur inscrit l'apprenti au CFA (ou section d'apprentissage). S'appuyer sur les points AIO Apprentissage (points CAD des Chambres de Métiers, points A des CCI, Pôles apprentissage agricoles des Chambres d'agriculture), ou toute autre structure d'orientation pour être guidé dans l'identification du diplôme et la recherche d'employeur.

Le suivi personnalisé de l'emploi d'avenir se décline en trois phases distinctes, comporte des jalons incontournables :

- Le bilan d'intégration dans l'emploi, 3 mois après l'embauche, qui permet de faire un premier état des lieux et d'ajuster les engagements initiaux si besoin, et notamment le parcours prévisionnel de formation;
- Les bilans intermédiaires qui permettent de faire le point sur les compétences et qualifications déjà acquises et restant à acquérir, ainsi que la réalisation du parcours prévisionnel de formation, à chaque échéance annuelle (à 12 et 24 mois), pour vérifier le respect des engagements de l'employeur;
- Le bilan final 2 mois avant la fin du contrat, prévu à l'article L. 5134-112, qui a pour objet notamment de finaliser l'attestation d'expérience professionnelle prévue à l'article L. 5134-117 du code du travail. Ce bilan peut être effectué plus tôt lorsque l'emploi d'avenir a une durée de plusieurs années et qu'il n'y a pas de possibilité de pérennisation.

La préparation de la sortie doit être discutée avec l'employeur et le jeune tout au long de l'emploi d'avenir, et de manière plus précise lors des bilans intermédiaires.

Les conditions de rupture des emplois d'avenir conclus en CDD sont dérogatoires par rapport aux autres CDD :

- Comme pour les autres CUI, ils peuvent être rompus avant leur terme à l'initiative du salarié lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché en CDI ou en CDD de plus de 6 mois ou de suivre une formation qualifiante
- De plus, l'article L. 5134-115 prévoit que le contrat peut être rompu à chaque échéance annuelle à l'initiative du salarié ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans les cas de sortie anticipée du dispositif, qui feront l'objet d'un suivi, le référent devra proposer des solutions d'insertion pour le jeune en tenant compte des motifs de rupture.

A l'occasion de l'entretien de bilan, le tuteur sera accompagné pour renseigner l'attestation d'expérience professionnelle qui doit être accompagnée des attestations délivrées par les organismes de formation. Cette attestation doit permettre de valoriser les formations réalisées, ainsi que les compétences et qualifications acquises pendant l'emploi d'avenir. Ce document peut être utilisé dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), si les conditions propres à cette démarche sont remplies.

Dans le cas où le maintien chez l'employeur n'est pas possible, un entretien avec le salarié permet d'examiner les autres pistes professionnelles envisageables en fonction des compétences acquises pendant le contrat. L'offre de service des partenaires devra être mobilisée.

## Pilotage du dispositif

### Au plan régional

#### **Comité de pilotage partenarial**

Composé de l'ensemble des partenaires institutionnels,  
Sous l'égide de la Direccte

**Objectif : structurer l'intervention de tous les acteurs**

Fréquence trimestrielle

#### **Comité technique opérationnel**

Composé d'1 représentant technique Direccte, PE, ARML,  
Agefiph, Conseil régional.

Sous l'égide de la Direccte

**Objectif : Alimenter le Comité de pilotage**

Fréquence mensuelle

### Au plan Départemental

Les SPED sont le lieu à privilégier pour structurer la  
collaboration entre les acteurs.

**Objectifs :**

•Validation des plans d'action partenariaux

•Suivi de la montée en charge du dispositif

•Régulation des cas dérogatoires

•Alimenter les comités techniques régionaux...

Fréquence mensuelle

### Au plan local

Nommer le réseau de correspondants locaux en + des  
agents dédiés

Proposer un tableau de reporting qualitatif

## Collaboration opérationnelle

**Objectifs :**

1) Proposer rapidement la mesure aux employeurs potentiels

2) Sécuriser la collaboration sur l'ensemble du processus

3) Tracer les interventions de chacun

## Les champs de la collaboration opérationnelle

1) La prospection entreprise

2) Le traitement de l'Offre d'emploi dans le processus de recrutement

3) Le reporting Hebdo

### **Plan d'action de prospection des employeurs**

1) *Formalisation* d'un plan d'action local de prospection et de cibles d'employeurs  
potentiels sur le territoire de référence.

2) Les Visites entreprises peuvent être conjointes, ou le fichier prospect peut être  
divisé selon les protagonistes.

### **Le traitement de L'Offre d'Emploi**

1) Mobilisation prioritaire des agents dédiés sur ce dispositif

2) Nomination au sein de chaque structure d'un référent Emploi d'avenir pour  
sécuriser le bon traitement et le respect du processus

3) Sécuriser le transfert d'information et croiser avec un contact hebdo formalisé  
des référents

### **Le reporting Hebdo**

1) Contact hebdo sur les offres d'emploi EAV, les MER ...

1) Ce point sera formalisé et complété par un tableau de suivi exploitant des  
codes opérationnels

2) Ce point alimentera les SPED

	Commentaires
Assemblée des communautés de France - ADCF	Partage des infos avec adhérents Suivi du dispositif et mise à dispo d'une ingénierie spécifique de formation Mobilisation CIAS et services sociaux associatifs
Assemblée des départements de France -ADF	7000 recrutements (ESS, svc techn,...) avec formation qualifiante Mobilisation dispositifs CG (social, logement) Accompagnement déploiement dispositif EAV ESS, associatif medico social
Agence Nationale de l'Habitat - Anah	Engagement sur le recrutement d'ambassadeurs de l'efficacité énergétique (800) avec formation prise de poste et formation dipl, qual. Prof. Ou VAE, dans le cadre du prgme Habiter mieux
Association des Maires de France - AMF	Information et appui aux adhérents, mobilisation CCAS
Association des Maires de Grandes Villes de France - AMG VF	Soutien ML Mobilisation CCAS et serv. Sociaux associatifs Mobilisation employeurs
Association des Maires Ruraux de France - AMRF	Soutien aux adhérents
Association des Régions de France - ARF	Co pilotage Elaboration schéma d'orientation Formation (avant pendant après), mobilisation FPSP
Comité pour les relations Nationales et internationales des Associations de	Promotion dispositif Repérage emplois durables Relation branche employeurs
Centre National de la Fonction Publique Territoriale - CNFPT	Engagement sur la participations aux echanges avec les partenaires concernés Engagement sur la mise à disposition de moyens et du catalogue de formation
Comité National Olympique et Sportif Français	Reperage d'emplois Promotion du dispositif et perennisation emplois Relation branche employeurs
Conférence permanente des Coordinations Associatives	Promotion dispositif Repérage emplois Participation aux reflexions, capitalisation bonnes pratiques
Coordination des Associations d'Aide aux Chômeurs pour l'Emploi - COOR	Accompagnement recrutement par adhérents Développement activité
Conseil Général du Doubs	
Conseil Général de la Drôme	
Fédération Hospitalière de France	Recrutement dans le secteur medico social, formations associées Pernnisation de l'emploi sous réserve Chaque établissement reste maître, pas d'engagement quantitatif
Fédération nationale des associations d'Accueil et de réinsertion sociale	Promotion du dispositif Intégration dans l'offre de service Etude de perennisation emploi
Conseil Régional de Guadeloupe	

<b>Etablissement Public du Musée du Louvre</b>	
<b>Union Nationale des Maisons familiales Rurales d'Education et d'Orientation</b>	Promotion du dispositif
<b>Centre des Monuments Nationaux</b>	Recrutements dans les filières commerciales et touristiques, maintenance et entretien Engagement de perennisation emploi
<b>Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>	
<b>Ville de Paris</b>	
<b>Conseil Régional de Poitou-Charentes</b>	
<b>Comité National de Liaison des Régies de Quartier</b>	Création de 1500 emplois sur 3 ans (?), Soutien au régie Perennisation emploi
<b>Commune de Saint-Denis de la Réunion</b>	
<b>Union nationale interfédérale des oeuvres et organismes privés sanitaires</b>	Promotion et soutien du dispositif
<b>Union de Syndicats et groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Education</b>	Promotion et soutien du dispositif Soutien aux ML (pas aux cap emploi)
<b>Groupe la Poste</b>	Recrutement de 1000 EAV Perennisation des emplois sous réserve d'adéquation
<b>SNCF</b>	Recrutement de 500 EAV Perennisation des emplois sous réserve d'adéquation Mobilisation VAE + formation Perennisation sur une durée égale à celle de l'EAV à minima
<b>La Croix Rouge française</b>	Recrutement de 200 EAV (santé maintenance boutique textile) Formation



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi



# La Mission Locale Toulouse



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# LES MISSIONS

### POUR QUI?

Tous les jeunes de 16 à 25 ans, non scolarisés, de niveau de formation jusqu'à bac + 2 non validé

### POUR QUOI FAIRE?

**Repérer, Accueillir, Informer, Orienter,  
Accompagner**

**Prise en charge de tous les problèmes rencontrés:**  
santé, logement, ressource, justice, accès à la culture,  
citoyenneté, mobilité, formation et emploi

Un jeune  Un Conseiller référent



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

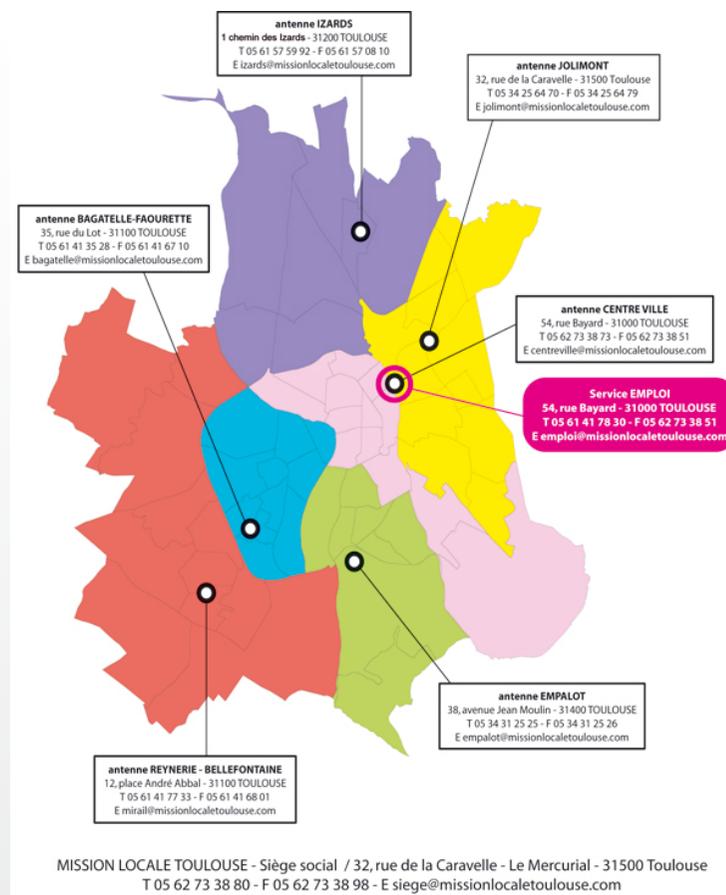
# LA COUVERTURE TERRITORIALE

## 6 Antennes

- 1 responsable de secteur
- 1 secrétaire chargé d'accueil
- 4/6 conseillers généralistes**
- 2 conseillers emploi

## 1 Service Emploi

- 1 Responsable de service
- 1 Chargé Relations Entreprises
- 1 Chargé de projet
- 1 Chargé de mission « Alternance »
- 1 Assistante administrative
- 2 Conseillers P.E. mis à disposition





## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

### HORAIRES

Ouvert tous les jours  
de 9h à 12H30  
de 13h30 à 17h

—  
*Fermé au public  
le lundi matin*



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# Un accompagnement renforcé

des réponses « sur mesure » nées de l'analyse de  
des problématiques particulières



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

### LE CIVIS

#### (Contrat d'accompagnement à la Vie Sociale)

Suivi régulier, prioritaire sur la formation et l'emploi,  
accès à une allocation

### LE PPAE

#### (Parcours Personnalisé d'Accès à l'Emploi)

Le suivi mensuel personnalisé du demandeur d'emploi est confié à la Mission Locale pour les jeunes qui ont besoin d'un accompagnement global (social et professionnel)

Si accord du jeune, la Mission Locale devient la structure qui l'accompagne dans ses démarches d'insertion sociale et professionnelle



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# L'insertion sociale



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

### LA SANTE

Une exigence : prendre en compte les problèmes de santé des jeunes

#### **L'offre de service:**

Permanences de médecins et psychologues

Permanence de la CPAM 31 pour l'accès et régularisation des droits

Accès à l'assurance complémentaire

Partenariat avec les structures spécialisées dans la prévention, la prise en charge des comportements addictifs, la santé mentale et le handicap.



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# L'HEBERGEMENT ET LE LOGEMENT

Un jeune a une fragilité de logement lorsque son mode d'hébergement ou de logement est soit temporaire, soit précaire ou peut s'arrêter du jour au lendemain

- Hébergement d'urgence : foyers d'urgence
- Hébergement temporaire: Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
- Logement temporaire : Foyer de jeunes Travailleurs, Appartements temporaires
- Logement autonome: Habitat Jeune Toulouse, Locapass...



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

### LA MOBILITE

La question de la mobilité se traite avec un « S »  
( mobilité géographique, spatiale, intellectuelle,  
culturelle,...)

**Mobilité géographique** : Aide à l'obtention du Permis  
de conduire (sous conditions spécifiques)

**Mobilité internationale** : Stage , job, chantier et  
volontariat à l'étranger



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

### DATIC

(Dispositif d'Accompagnement par les Technologies de l'Information et de la Communication)

La non maîtrise des TIC est devenu un facteur d'inégalités sociales

Parcours d'accès aux savoirs de base: tests, apprentissage...

Découverte et utilisation de l'informatique

- ✓ Créer un email, taper son CV et le mettre en ligne
- ✓ Rechercher un emploi sur Internet, Télé candidature, recrutement par visioconférence
- ✓ Apprendre à utiliser des logiciels

Accès libre aux outils informatiques

Certifier et valider un parcours : certificat de navigation Internet ,  
Passeport Internet et multimédias



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# LE PARRAINAGE

Rassembler les générations au service de la jeunesse

Le réseau est composé de 18 parrains et marraines bénévoles principalement d'anciens cadres à la retraite ayant exercé dans des secteurs d'activité très divers.

## LA CULTURE ET LES LOISIRS

Pour un développement personnel dans un parcours d'insertion

- Découvrir des métiers culturels, du spectacle et de l'événementiel
- Développer sa confiance en soi et sa communication par l'expression corporelle et vocale, le théâtre...
- Accéder à la culture



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# LA FORMATION

## L'accompagnement dans l'orientation et la qualification



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

**Informations** sur les métiers, l'offre de formation, les modalités d'accès.

**Construction** du projet professionnel individualisé : évaluation de la situation du jeune, des acquis personnels, scolaires et professionnels pour l'aider à mettre en œuvre son projet

### Actions

- réflexion sur son avenir professionnel
- découverte du monde du travail
- essais en entreprise afin de mieux connaître les secteurs professionnels
- aide au choix, orientation et validation de projet
- aide à la recherche d'emploi
- remise à niveau
- qualification par la validation d'un diplôme ou d'une certification



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# LES PARTENAIRES DE LA FORMATION

**Le Conseil Régional** : le PRFP, le partenariat dans la MCEF...

**L'AFPA**

**L'État** : Plate-forme illettrisme, FLE, APP, le Pôle emploi

**L'Éducation Nationale et les Universités**: CIO, MGI, SIOU,  
Accueil Commun

**En interne** : Ateliers de Sensibilisation aux tests d'entrée en  
qualification, Parcours d'accès aux savoirs de base avec les NTIC.



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# L'EMPLOI

La qualification par l'alternance

La préparation à l'embauche

Un emploi pour les peu ou pas qualifiés

Faciliter l'accès à l'emploi

Lutter contre toutes les formes de discrimination



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# L'accompagnement des jeunes vers l'emploi

Candidatures à des offres d'emploi, candidatures spontanées...

Recherche de stage

Simulation d'entretiens d'embauche, CV, LM...

CVthèque

Espace emploi

Ateliers collectifs spécifiques (métiers, contrats, TRE, confiance en soi...)

Les journées de recrutement

Forum

Les semaines de l'apprentissage



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# Les services spécialisés

des réponses « sur mesure » nées de l'analyse de  
des problématiques particulières



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

### Relais accompagnement jeunes (RAJ)

Ce service s'adresse aux jeunes de 18 à 25 ans sans résidence stable, en errance, sans référent social possible, en grande précarité et cumulant des problématiques diverses.

### Dispositif Accueil et Accompagnement (DAA)

Ce service s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans sous mesure justice et effectue des permanences en milieu carcéral.

### ADIVE (Accompagnement Diagnostic Insertion Vers l'Emploi)

Ce service s'adresse aux jeunes de 16 à 18 ans dits en « rupture sociale » et se situe en amont du droit commun



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

# LE ROLE DE LA MLT DANS LES EMPLOIS D'AVENIR

des réponses « sur mesure » nées de l'analyse de  
des problématiques particulières



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

### En amont du recrutement :

Diffusion des offres

Repérage et mobilisation des jeunes

Préparation des jeunes aux entretiens de  
recrutement



## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

### Le recrutement :

Présence lors des jurys

Préparation des documents administratifs

Aide à la définition du parcours de formation



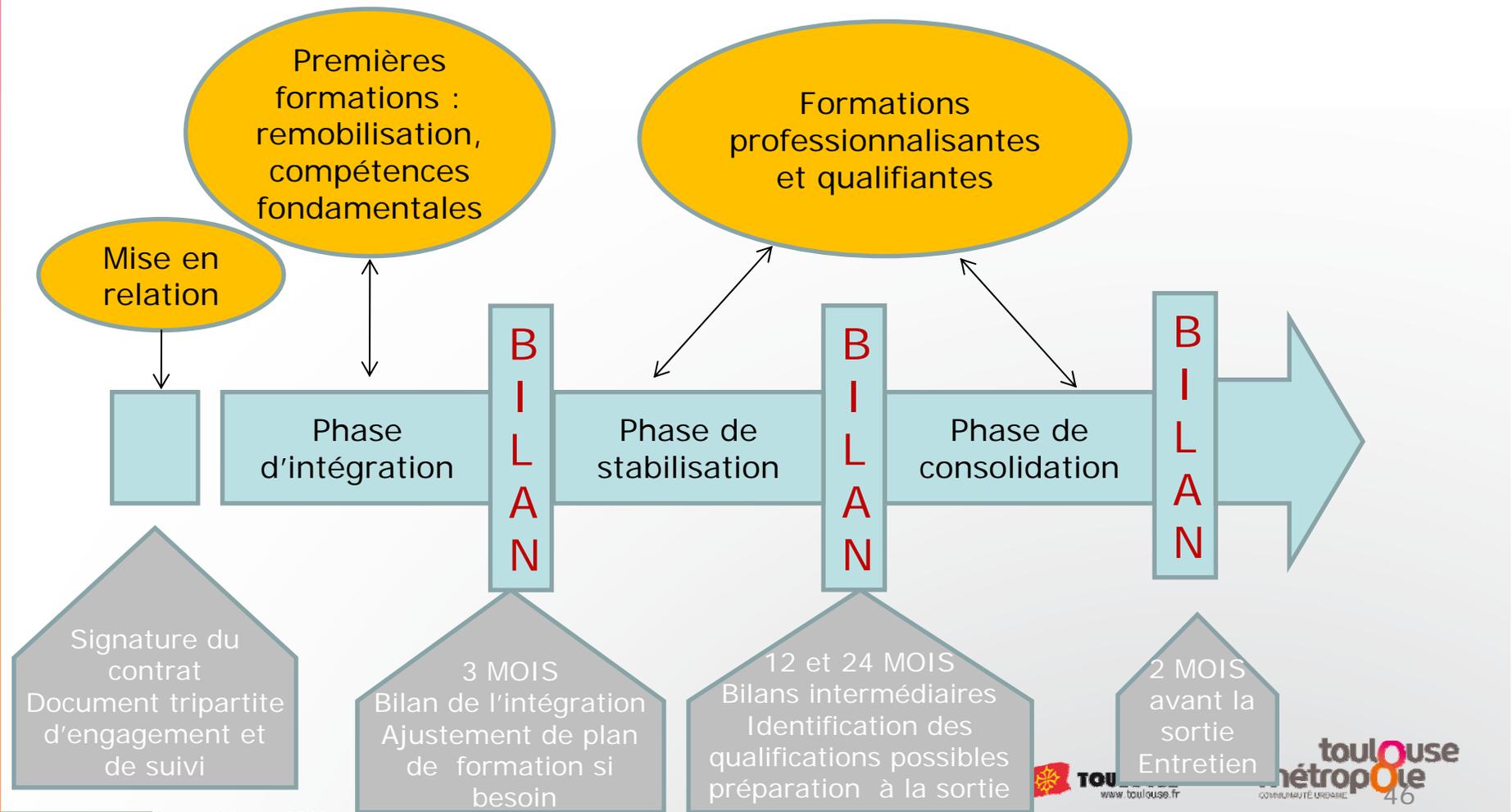
## Mission Locale Toulouse

accueil, information, orientation, accompagnement  
des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi

Après le recrutement :  
mise en œuvre du suivi dans l'emploi  
(cf. schéma)

# Zoom sur le suivi personnalisé

Le suivi personnalisé de l'emploi d'avenir se décline en 3 phases distinctes, qui pour un contrat de 3 ans se décomposent ainsi:



# Les équipes de la MLT

- **42 conseillers** en charge de l'information, du repérage, du suivi des parcours des jeunes autour des Emplois d'Avenir
- **9 conseillers emploi** en charge de la relation entreprise dont 3 particulièrement auprès des structures du secteur non marchand
- 1 équipe dédiée de **7 personnes** avec des compétences emploi et formation

[Jeunes : www.missionlocaletoulouse.com](http://www.missionlocaletoulouse.com)

Employeurs : [emploi@mltoulouse.org](mailto:emploi@mltoulouse.org)



# LES EMPLOIS D'AVENIR



Rencontres CNFPT, 22 janvier 2013



## LA MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE : 6 ANTENNES, 64 PERMANENCES

- ❖ Une mission de service public de l'emploi au plus près des lieux d'habitation des jeunes :
- ❖ 70 lieux d'accueil sur le département (*hors commune de Toulouse*).
- ❖ Un objectif :  
Accompagner les jeunes de 16 à 25 ans vers l'autonomie et l'emploi.



# Qu'est-ce que la MLHG ?

**Des services proposés dans trois domaines :  
l'emploi, la formation, la vie sociale**

**Quelques chiffres- clés:**

- ❖ **Plus de 11 000 jeunes reçus chaque année.**
- ❖ **8 120 jeunes ont reçu une proposition emploi.**
- ❖ **4 200 jeunes ont reçu une proposition formation.**
- ❖ **8 500 jeunes ont reçu un service lié à la vie sociale: logement, santé, mobilité, ressources financières...**
  
- ❖ **Plus de 1 600 entreprises ou structures employeurs nous accordent leur confiance.**

**Quelle est sa Mission ?**

---



**LOI n° 2012-1189 du 26 octobre 2012  
portant création des Emplois d'avenir**

**Les Emplois d'avenir ont pour objectif de favoriser 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...**

**Qu'est-ce que les Emplois d'avenir ?**

- ❖ Les jeunes sortis **sans diplôme** de leur formation initiale, âgés de 16 à 25 ans ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés.
- ❖ Les jeunes titulaires d'un **CAP ou d'un BEP** et en recherche d'emploi pendant au moins **6 mois dans les 12 derniers mois** \*
- ❖ Les jeunes, par **dérogation**, ayant au plus le niveau bac plus trois, à condition qu'ils résident en **Zone Urbaine Sensible** ou en **Zone de Revitalisation Rurale** et soient en recherche d'emploi depuis 12 mois au moins dans les 18 derniers mois.\*

\*la date de référence s'apprécie au regard du premier contact avec la Mission Locale ou le Cap emploi, de l'inscription à Pôle Emploi ou à défaut de la date de sortie du système scolaire.

# Pour quels jeunes ?

---

- ❖ **Un CDI** (sauf collectivités territoriales et établissements publics) **ou CDD de 3 ans** (dans le cas général).
- ❖ **À temps plein : 35 h** (prioritairement).
- ❖ Un contrat sous forme juridique d'un **CUI-CAE**, dans le secteur non-marchand, et **CUI-CIE** dans le secteur marchand.
- ❖ **Un tuteur** (professionnel).
- ❖ **Une formation** pour apprendre un métier et préparer l'avenir.

## **Quel type de contrat ?**

---

- ❖ Les organismes de droit privé à but non lucratif : associations loi 1901, fondations, organismes de sécurité sociale, comités d'entreprises...
- ❖ Les collectivités territoriales et leurs groupements (syndicats intercommunaux...).
- ❖ Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public : bailleurs sociaux HLM...

## Pour quels employeurs ?

- ❖ Les autres personnes morales de droit public : hôpitaux, établissements hospitaliers ou du secteur médico-social, sauf les services de l'État et les établissements publics locaux d'enseignement qui mobilisent le dispositif des Emplois d'avenir professeur.
- ❖ Les structures d'insertion par l'activité économique.
- ❖ Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (ex : GEIQ).

(Dans un second temps, le Préfet de Région arrêtera des secteurs d'activité éligibles pour les employeurs du secteur marchand: date prévue au plus tard le 5 ou 6 Février 2013 pour une enveloppe de 350 ea pour toute la Région)

## Pour quels employeurs ?

- ❖ 75 % de la rémunération brute au niveau du Smic pendant une durée de trois ans.
- ❖ Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des allocations familiales, dans la limite d'une rémunération au SMIC.
- ❖ Exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.

**Pour une rémunération au SMIC, le coût salarial employeur diminué de l'aide de l'État et des exonérations, est, dans le cas général, de 550 € \*\***

*\*\* L'aide est conditionnée aux engagements de l'employeur. Elle ne sera pas accordée si l'embauche vise à remplacer un salarié licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, ou si l'employeur n'est pas à jour de ses cotisations et contributions sociales.*

# Quelles aides de l'État ?

---

## **Des employeurs s'engagent pour la qualification des jeunes**

### **En échange d'une aide de l'État :**

❖ L'employeur s'engage pour assurer la professionnalisation du jeune, à mettre en œuvre des actions de formation et à encadrer le jeune.

❖ Il désigne un tuteur volontaire, chargé d'accompagner le jeune et de lui transmettre son savoir-faire. Il permettra le suivi du jeune par un(e) conseiller(e) de la Mission Locale, en lien avec le tuteur, tout au long du contrat.

❖ L'employeur doit être à jour de ses cotisations et contributions sociales.

❖ En cas de non-respect de ses engagements, l'employeur devra rembourser la totalité des aides publiques à l'État.

# **Quels engagements ?**

---

**Les employeurs du secteur non-marchand ont la possibilité de proposer des offres d'Emplois d'avenir, même s'ils n'appartiennent pas à un secteur identifié comme prioritaire.** Les Emplois d'avenir peuvent concerner des activités ayant une utilité sociale ou la préservation de l'environnement. Quelques exemples :

- ❖ les services à la personne ;
- ❖ les emplois du numérique ;
- ❖ les emplois de l'animation et du tourisme ;
- ❖ les emplois du développement durable ;
- ❖ Les emplois du secteur sanitaire et social.

**Pour le secteur marchand le Préfet désignera les activités éligibles**

## **Exemples de secteurs d'activité**

---

Dès que la candidature d'un jeune est retenue, la Mission Locale accompagne l'entreprise dans ses démarches :

❖ Appui à la contractualisation : rédaction du Cerfa de demande d'aide et d'un document d'engagement entre l'employeur, le jeune et la Mission Locale.

❖ Suivi personnalisé du jeune avec la désignation d'un référent unique Mission Locale, interlocuteur de l'employeur.

❖ Soutien pour l'élaboration du parcours de formation (et des financements mobilisables).

❖ Accompagnement du jeune sur toutes les difficultés d'insertion sociale (logement, santé, mobilité...)

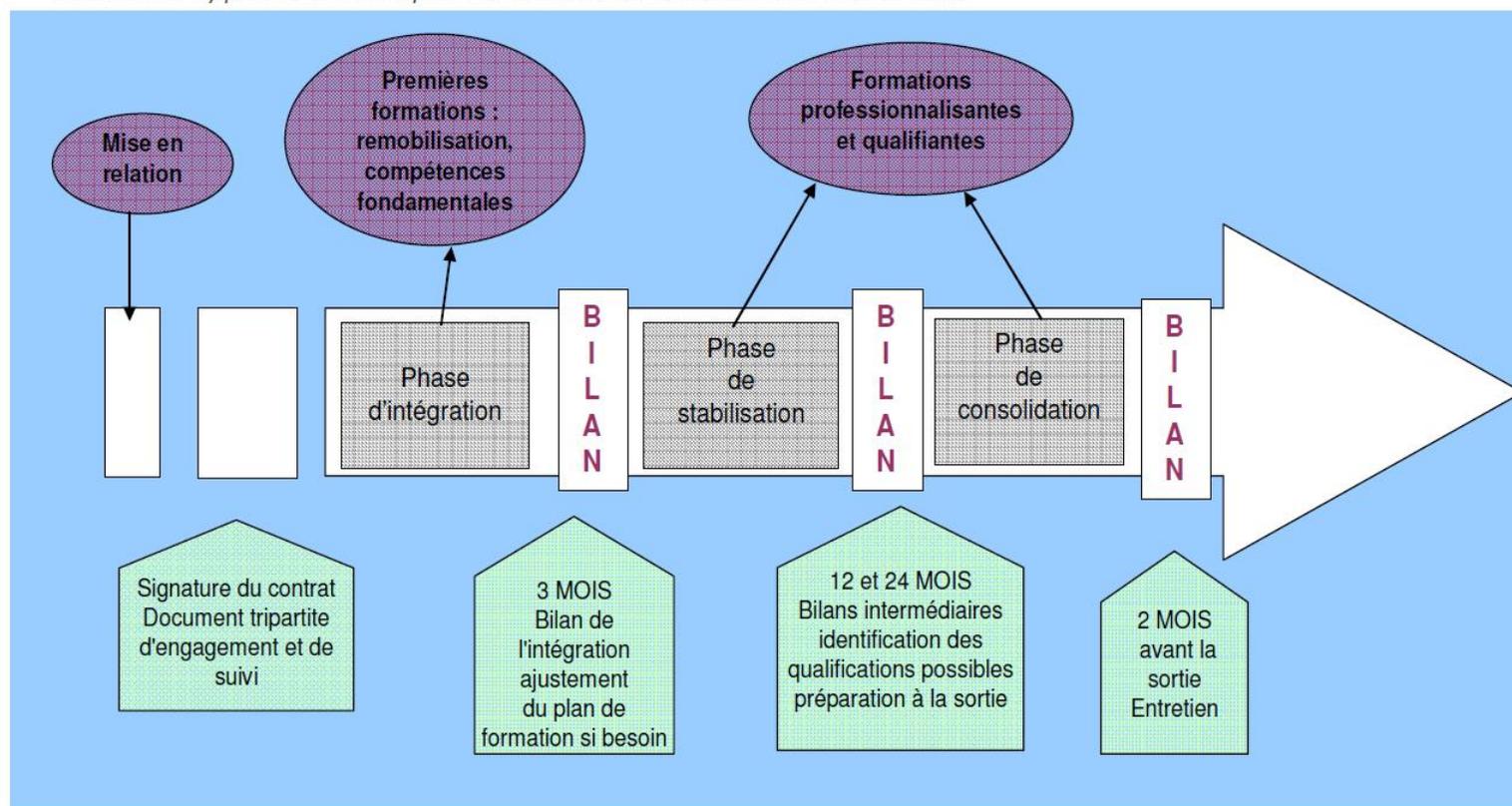
❖ Réalisation du bilan et consolidation du projet professionnel du jeune.

# Contractualisation

---

Le suivi personnalisé de l'emploi d'avenir se décline en trois phases distinctes, qui pour un contrat de 3 ans se décomposent ainsi :

*schéma type d'un emploi d'avenir d'une durée de 3 ans*



# Le suivi dans l'emploi

## L'OFFRE D'EMPLOI

L'employeur  
décide d'ouvrir un poste en  
Emploi d'avenir dans sa  
structure



La Mission Locale apporte  
son aide:

- ❖ À la définition du poste.
- ❖ Elle vérifie l'éligibilité de la structure employeur.
- ❖ Elle vérifie l'éligibilité de l'offre et sa définition.

## L'offre de service de la MLHG

---

## TROUVER UN CANDIDAT

L'employeur  
a déjà un candidat:



La Mission Locale vérifie les  
conditions d'éligibilité du jeune.

L'employeur n'a pas  
de candidat:



Pôle emploi, Cap emploi et la  
Mission Locale positionnent  
jusqu'à 4 candidats sur une offre  
(en fonction de la demande de  
l'employeur).

**Pour des recrutements importants à partir de 5 postes :  
la Mission Locale Haute Garonne organise des recrutements collectifs.**

# L'offre de service de la MLHG

## LA FORMATION DU JEUNE

Lors des trois premiers mois

L'employeur élabore un parcours de formation avec la Mission Locale et le jeune



La correspondante formation de la Mission Locale apporte une aide au montage de ce plan de formation.

## L'offre de service de la MLHG

---

# L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Quel suivi pour sécuriser la relation entre le jeune et l'employeur ?



À minima, le référent du jeune de la Mission Locale rencontrera le salarié et l'employeur avant la fin de chaque année de travail et deux mois avant la sortie de l'Emploi d'avenir.

## L'offre de service de la MLHG

---



## LE TERRITOIRE DE L'ANTENNE DU NORD-EST



### Responsable de Territoire :

Murielle AVRIL

[murielle.avril@ml31.org](mailto:murielle.avril@ml31.org)

### Référents Emplois d'avenir :

Pascale COHEN

[pascale.cohen@ml31.org](mailto:pascale.cohen@ml31.org)

Leila ESSAYAGH

[leila.essayagh@ml31.org](mailto:leila.essayagh@ml31.org)

MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE,

Antenne Nord-Est

37, route de Fronton - 31140 AUCAMVILLE

Tél : 05.61.70.25.40 / Fax : 05.61.70.62.10

Email : [mlhg.aucamville@ml31.org](mailto:mlhg.aucamville@ml31.org)

# Contacts

[mlhg@ml31.org](mailto:mlhg@ml31.org)

## LE TERRITOIRE DE L'ANTENNE DU NORD-OUEST



### Mission Locale

- Permanence
- Antenne
- Chef lieu de canton

### Partenaires

-  Agence Pôle-Emploi
-  Cap Emploi

Toulouse  


### Responsable de Territoire

Cathy KOZLOWSKI

[cathy.kozlowski@ml31.org](mailto:cathy.kozlowski@ml31.org)

### Référents Emplois d'avenir :

Grégory QUESSETTE

[gregory.quessette@ml31.org](mailto:gregory.quessette@ml31.org)

Mickael LOUT

[mickael.lout@ml31.org](mailto:mickael.lout@ml31.org)

MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE,

Antenne Nord-Ouest,

1 bis, rue des Mimosas, 31700 BLAGNAC

Tél : 05.61.71.02.70 / Fax : 05.61.71.01.57

Email : [mlhg.blagnac@ml31.org](mailto:mlhg.blagnac@ml31.org)

# Contacts

[mlhg@ml31.org](mailto:mlhg@ml31.org)

## LE TERRITOIRE DE L'ANTENNE OUEST



### Responsable de Territoire :

Frédéric ROLLET  
[frederic.rollet@ml31.org](mailto:frederic.rollet@ml31.org)

### Référents Emplois d'avenir :

Françoise VANHESSCHE  
[francoise.vanhessche@ml31.org](mailto:francoise.vanhessche@ml31.org)

Stéphanie PELETON  
[stephanie.peleton@ml31.org](mailto:stephanie.peleton@ml31.org)

MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE,  
Antenne Ouest,  
6, Avenue Edouard Serres, 31770 COLOMIERS  
Tél : 05.61.78.51.16 / Fax : 05.61.78.74.98  
Email : [mlhg.colomiers@ml31.org](mailto:mlhg.colomiers@ml31.org)

# Contacts

[mlhg@ml31.org](mailto:mlhg@ml31.org)

## LE TERRITOIRE DE L'ANTENNE DU LAURAGAIS



### Responsable de Territoire :

Manuel VELASQUEZ  
[manuel.velasquez@ml31.org](mailto:manuel.velasquez@ml31.org)

### Référents Emplois d'avenir :

Jean-Marc MAILLOT  
[jeanmarc.maillot@ml31.org](mailto:jeanmarc.maillot@ml31.org)

Josiane BRETHOUS  
[josiane.brethous@ml31.org](mailto:josiane.brethous@ml31.org)

MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE,  
Antenne du Lauragais,  
MCEF - Village d'entreprises - Bât 10 - 25  
rue Pierre Gilles de Gennes,  
31670 LABEGE  
Tél : 05.61.28.71.30  
Fax : 05.61.28.71.38  
Email : [mlhg.labege@ml31.org](mailto:mlhg.labege@ml31.org)

# Contacts

[mlhg@ml31.org](mailto:mlhg@ml31.org)

## LE TERRITOIRE DE L'ANTENNE DU MURETAIN-VOLVESTRE



### Responsable de Territoire :

Nadia LANGLACE  
[nadia.langlace@ml31.org](mailto:nadia.langlace@ml31.org)

### Référents Emplois d'avenir :

Patricia DELNARD  
[patricia.delnard@ml31.org](mailto:patricia.delnard@ml31.org)

Nathalie HUSTAIX  
[nathalie.hustaix@ml31.org](mailto:nathalie.hustaix@ml31.org)

MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE,  
Antenne du Muretain-Volvestre,  
18, rue Adolphine Bonnet, 31600 MURET  
Tél : 05.61.51.54.31 / Fax : 05.62.23.00.99  
Email : [mlhg.muret@ml31.org](mailto:mlhg.muret@ml31.org)

# Contacts

[mlhg@ml31.org](mailto:mlhg@ml31.org)

## LE TERRITOIRE DE L'ANTENNE DU COMMINGES



### Responsable de Territoire :

Stéphan PRECIGOUT

[stephan.precigout@ml31.org](mailto:stephan.precigout@ml31.org)

### Référents Emplois d'avenir :

Marie-Agnès PERES

[marieagnes.peres@ml31.org](mailto:marieagnes.peres@ml31.org)

Béatrice ELIZALDE

[beatrice.elizalde@ml31.org](mailto:beatrice.elizalde@ml31.org)

MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE,  
Antenne du Comminges,

4, rue de la République,  
31800 SAINT-GAUDENS

Tél : 05.61.95.00.60 / Fax : 05.61.95.51.51

Email : [mlhg.st-gaudens@ml31.org](mailto:mlhg.st-gaudens@ml31.org)

# Contacts

[mlhg@ml31.org](mailto:mlhg@ml31.org)

# LE CNFPT ET LES EMPLOIS D'AVENIR

## Le contexte juridique

**La loi 2012-1189 qui a créé les emplois d'avenir a prévu l'intervention du CNFPT au titre des formations des EA relevant du secteur public local( Article 2) :collectivités et leurs établissements publics.**

- Les actions de formation au bénéfice des EA du secteur local sont financées **pour tout ou partie** au moyen de la cotisation au taux de 1% portant sur les agents titulaires des collectivités **et** par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats créent les contrats EA.
- Le taux de cette cotisation vient d'être fixé par décret N° 2013-37 du 10 Janvier 2013. le taux est de **0,5 %**.
- La Loi précise que les modalités de mise en œuvre de ces dispositions font l'objet d'un **convention annuelle d'objectifs et de moyens entre l'Etat et le CNFPT**. Ce COM devrait être soumis au CA du CNFPT en principe le 20 mars 2013.

## CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCES AUX FORMATIONS

### **Modalités de prise en charge des formations :**

Accueil possible des jeunes sous contrat emploi d'avenir sur l'ensemble des formations proposées dans l'offre : index de formation: stages isolés ou itinéraires.

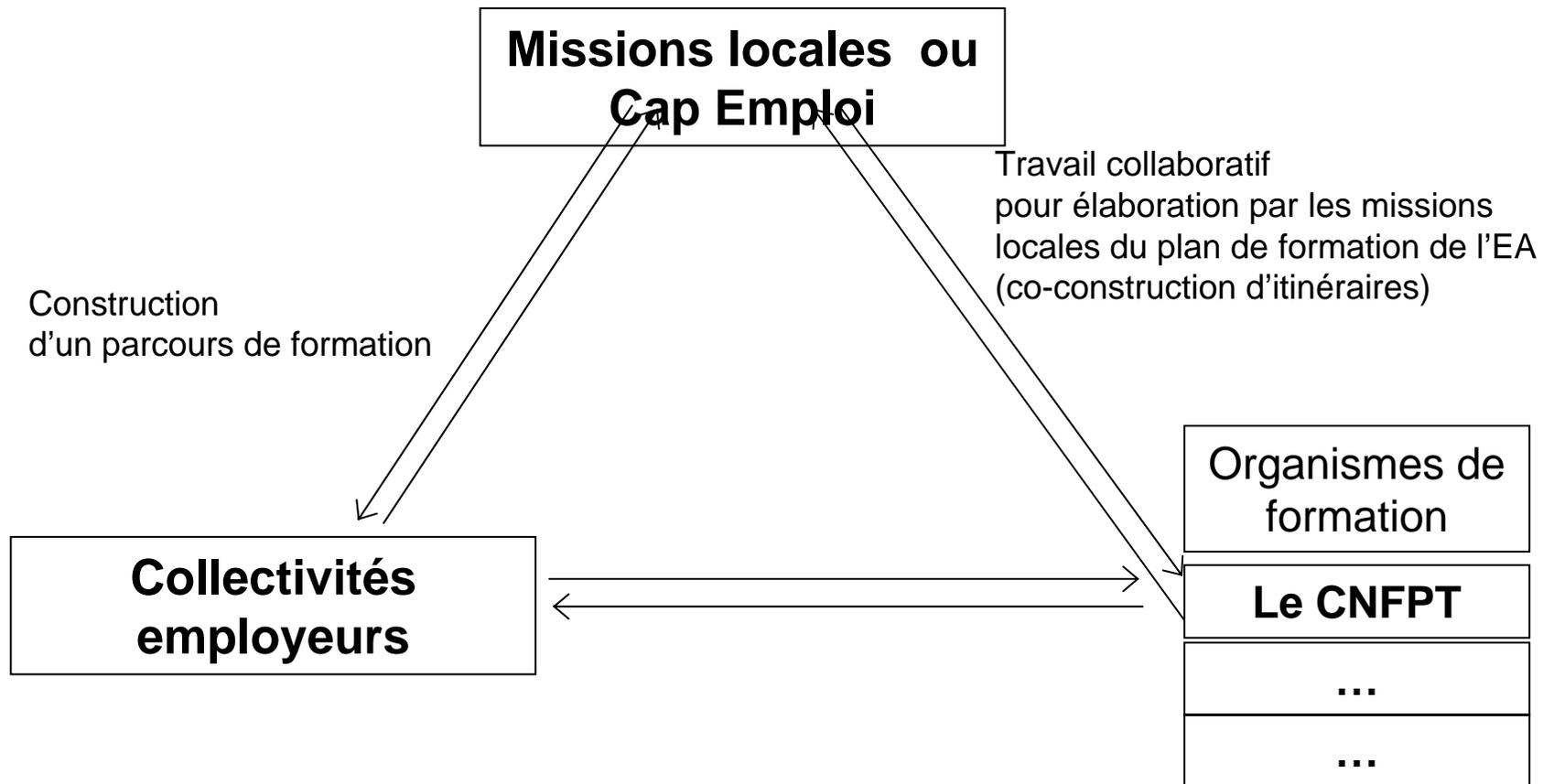
Prise en charge pour ces formations INTER ou INTRA des frais pédagogiques.

Formations payantes: elles seront facturées à la collectivité employeur pour les EA aux mêmes conditions que pour les agents titulaires)

Prise en charge des frais de restauration par le CNFPT.( sauf stages en INTRA, préparations concours).

Prise en charge des frais de déplacement selon les nouvelles modalités en vigueur depuis janvier 2013 ( trajet A+R supérieur à 50 km) sauf en INTRA, préparations concours et examens, journées d'information...

# LE CNFPT ET LES EMPLOIS D'AVENIR



## PRÉPARATION AUX CONCOURS

Ouverture des préparations aux concours accessible aux jeunes EA dès la prochaine campagne d'inscription: Printemps 2013..

NB: article L 5134-117 Code du travail. nouveau : « ***La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir.*** »

A l'issue des tests de positionnement qui conditionnent l'accès à une préparation aux concours, possibilité d'intégrer le dispositif de remise à niveau dans les mêmes conditions que pour tout agent territorial de catégorie C.

Participation de **50 euros/jour/stagiaire à partir du 11<sup>ème</sup> jour de formation.** ( identique à celle des titulaires).

La participation aux sessions préparations concours\examens se fait elle sur cotisation.

Rappel : pour de nombreux grades de catégorie C il n' y a pas besoin de concours pour être recruté comme agent stagiaire.

---

## SAVOIRS DE BASE.

---

La délégation a programmé pour 2013 plusieurs parcours y compris dans certaines antennes territoriales sur 20 jours en général destinés à permettre à des agents relevant de l'illettrisme ou issus de l'immigration ( FLE) d'acquérir des savoirs de base ( maths , Français, communication...).

Ces formations se font en petit groupe (quasi individualisation) et obtiennent des résultats satisfaisants mais pour un coût pédagogique élevé : 3 formateurs concomitants.

Dans la mesure des places disponibles ces parcours pourront accueillir des jeunes en EA.

A ce jour, aucune formation spécifique pour les jeunes sous contrat emploi d'avenir n'est prévue. Un financement national ou régional éventuel pourrait conduire à la révision de cette disposition.

## DEUX FORMATIONS SPÉCIFIQUES A CE PUBLIC

**OBJECTIF COMMUN:** favoriser l'accueil du jeune en emploi d'avenir dans sa collectivité et plus largement dans le contexte territorial.

### Formation de tuteurs :

Le rôle des tuteurs est déterminant pour accompagner le jeune dans son processus d'apprentissage et de professionnalisation. Cette formation permet aux tuteurs d'être mieux "outillé" pour mener à bien leurs missions.

NB/ La Loi évoque le fait que l'aide à l'employeur est conditionnée « **notamment par les conditions d'encadrement et de tutorat** ».

### Formation d'adaptation de l'emploi d'avenir à la fonction publique territoriale :

Comprendre son environnement afin d'évoluer avec efficacité en tant qu'acteur du service public : tel est l'objectif général de cette formation qui en apportant une meilleure connaissance du service public aidera le jeune à identifier ses droits et ses obligations .

# FORMATION DE TUTEURS

## formation inter :

- **Durée** : 2 jours
- **Effectif** : 15 à 18 stagiaires. Financé sur cotisation.
- **Période** : mise en place par les antennes CNFPT par département dès que l'effectif est suffisant sur une même période (Indiquer la période sur le BI).
- **Lieu(x)** : Toulouse ( St Gaudens?) ou en département en fonction des inscrits
- **Objectifs** :
  - \* Cerner les missions du tuteur au sein de la collectivité
  - \* Disposer des éléments pour accueillir, intégrer et réussir le transfert de compétences aux jeunes
  - \* Apprendre à connaître son "tutoré"

**Contacts CNFPT** : Sylvie Redouly pour le 31(05 62 11 38 20) ou Responsables antennes pour les autres départements.

**formation intra** : dispositif co-construit en fonction de l'intervention ou non de la mission locale .

## FORMATION D'ADAPTATION DE L'EMPLOI D'AVENIR A LA FPT

- **Durée** : 2 jours.
- **Effectif** : 10 à 12 stagiaires. Financé sur cotisation
- **Période** : mise en place par département dès que l'effectif est suffisant .  
A réaliser dans la période d'intégration.
- **Lieu(x)** : Toulouse ou en antennes départementales en fonction des inscrits
- **Objectifs** :
  - \* Se repérer dans l'environnement territorial
  - \* Situer son rôle en tant qu'acteur du service public
  - \* Identifier les droits et obligations d'un agent de service public
  - \* Connaître le fonctionnement d'une collectivité territoriale

**Contacts CNFPT** : Sylvie DIAZ pour le 31(05 62 11 39 05) ou Responsables antennes pour les autres départements.

# FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES

## Accueil des jeunes emplois d'avenir sur les itinéraires métiers ou thématiques du CNFPT facilitant la mise en place d'un parcours de formation personnalisé

### ■ Exemples d'itinéraires métiers :

- Itinéraire Chargé d'accueil (6 modules – 17 jours)
- Itinéraire Agent polyvalent de restauration (17 modules – 43 jours)
- Itinéraire Jardinier (29 modules – 90 jours)
- Itinéraire Agent d'exploitation de la voirie (10 modules – 21 jours)
- Itinéraire Agent polyvalent d'entretien en charge des activités de nettoyage des locaux (8 modules – 17 jours)

### ■ Exemples d'itinéraires thématiques :

- Accueil des enfants de 0 à 3 ans (12 modules – 33 jours)

## Accès à l'offre de formation selon les différentes modalités de mise en œuvre : inter, intra ou union de collectivités.

## LES FORMATIONS QUALIFIANTES OU DIPLOMANTES

- Le CNFPT n'intervient pas dans ce champ qui ne relève pas de ses missions réglementaires.
- Il intervient toutefois au bénéfice d'agents territoriaux en poste dans le cadre de certains dispositifs comme la VAE, essentiellement sur le secteur social et sanitaire (formations payantes ou relevant de la CNSA).
- Il n'est pas un OPCA et donc ne finance pas des inscriptions individuelles par exemple dans des formations longues ou universitaires pour des territoriaux : la position sera la même, sauf financements spécifiques, pour les jeunes en EA.
- Le financement d'une formation longue dans un établissement privé ou public même nécessaire dans certains métiers (Ex : EPHAD) ne pourra pas être prise en charge par la délégation.
- Les actions proposées par le CNFPT par exemple les itinéraires métiers peuvent contribuer à la qualification à un niveau supérieur du jeune mais ne conduisent pas sauf par la VAE (art L 5134-7) à l'accès systématique à un titre ou diplôme. L'adaptation des contenus existants aux référentiels de diplômes (CAP...) est une piste à examiner avec les employeurs s'il y a un nombre suffisant de jeunes concernés.

22 janvier 2013

