

Actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Article 3.1

Opérations programmées

EMPLOI D'AVENIR

Favoriser l'appui à l'acquisition de compétences transversales sécurisant le parcours professionnel des jeunes
bénéficiaires des emplois d'avenir.

28 mars 2014

Convention-cadre du 12 février 2013 – EMPLOI D'AVENIR

Organisme bénéficiaire	Montant programmé le 28 mars 2014
AFDAS	214 438 €
AGEFOS PME	4 767 926 €
CONSTRUCTYS	630 274 €
FAFIH	1 668 023 €
FAFSEA	221 954 €
FORCO	263 014 €
ACTALIANS / OPCA PL	395 716 €
OPCAIM	49 090 €
OPCALIA	1 434 703 €
OPCA TRANSPORTS	64 430 €
UNIFAF	4 754 973 €
UNIFORMATION	5 530 718 €
TOTAL	19 995 257 €

Ces budgets concernent la maquette financière 2014 de la Convention cadre du 12 Février 2013.

AFDAS

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

L'AFDAS met en avant les raisons suivantes à son positionnement sur l'AAP Emplois d'avenir :

- un nombre significatif de "contrats aidés" sont déjà conclus dans les emplois culturels pour soutenir les programmes portés par l'Etat et/ou les Collectivités territoriales pour les personnes en difficulté dans leur insertion professionnelle. Par conséquent, les entreprises du secteur de la culture sont d'ores et déjà sensibilisées aux difficultés des jeunes pour trouver une première intégration professionnelle durable leur permettant de se professionnaliser dans un métier.
- parmi les plus de 42 000 entreprises de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, 90% d'entre elles sont des "TPE" et 25% répondent à un statut d'association loi 1901 développant des activités dans le secteur "non marchand". Ainsi, l'économie de ces entreprises est en permanence fragile et précaire. Selon le porteur, le dispositif « Emplois d'Avenir » permettra aux entreprises de trouver les moyens d'accroître leurs ressources humaines afin de mieux se structurer et développer leurs activités et aux jeunes en difficulté une insertion et professionnalisation dans certains métiers du secteur.

Résultats attendus

Nombre de participants : 247

Nombre de participants de bas niveaux de qualification: 148

Nombre de femmes : 133

Durée moyenne d'une action de formation EA : 140 heures (le porteur ne valorise pas des formations pour les tuteurs)

AGEFOS PME

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

L'opération a pour objectif de permettre une première expérience professionnelle réussie aux jeunes afin qu'ils puissent acquérir des compétences et accéder à un emploi stable.

Différentes entreprises et secteurs ont été identifiés tant au niveau national qu'au niveau des territoires en lien avec les entreprises et les partenaires emploi-formation :

- le réseau COORACE : fédération nationale de l'économie sociale et solidaire rassemblant les entreprises de l'insertion par l'activité économique et des services à la personne ;
- la branche des entreprises privées des services à la personne ;
- le secteur du sport ;
- la SNCF et La POSTE.

Résultats attendus

Nombre de participants : 4 561

Nombre de participants de bas niveaux de qualification : 2 626

Nombre de femmes : 1 775

Durée moyenne d'une action de formation : 230 heures pour un jeune et 22 heures pour un tuteur.

CONSTRUCTYS

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

En se positionnant sur cet appel à projets, Constructys souhaite répondre, d'un côté, à une volonté nationale, d'un autre côté aux priorités du BTP. Les emplois d'avenir permettront aux jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle reconnue sur le marché du travail et/ou d'acquérir des compétences leur permettant d'évoluer vers un autre emploi.

Les entreprises du BTP ne sont éligibles qu'au titre du secteur marchand, et soumises à la décision des Préfets de région. A ce jour, 12 arrêtés préfectoraux ont été publiés en région qui rendent éligible, tout ou partie, le secteur de la Construction. Plusieurs régions n'ont pas encore publié leurs arrêtés. Les arrêtés préfectoraux qui ont déjà été transmis portent ainsi sur les métiers du BTP et de la construction dans sa globalité ou plus spécifiquement sur les domaines suivants :

- Énergies renouvelables et métiers du développement durable ;
- Métiers de la fibre optique ;
- Pose et entretien des panneaux solaires ;
- Équipements thermiques et climatisation ;
- Électricité ;
- Plomberie ;
- Chaufferie ;
- Maçonnerie ;
- Gestion des déchets et des eaux usées.

L'Observatoire prospectif des métiers et qualification du BTP a également identifié des besoins dans des activités du BTP ayant un fort potentiel de création d'emplois et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutements durables.

Résultats attendus

Nombre de participants : 389

Nombre de participants de bas niveaux de qualification : 347

Nombre de femmes : 34

Durée moyenne d'une action de formation EA : 340 heures (le porteur ne valorise pas des formations tuteurs)

FAFIH

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

Le secteur de l'Hôtellerie – Café – Restauration et des activités de loisirs est le cinquième employeur et premier recruteur de France. Même dans un contexte de crise, le secteur éprouve de façon récurrente des difficultés de recrutement et demeure un secteur en tension.

Depuis plusieurs années, le secteur a construit de nouvelles relations avec l'ensemble de ses partenaires emploi / formation, afin de faciliter les recrutements des entreprises et pour faire en sorte que les conditions d'accompagnement des nouveaux entrants permettent aussi de les garder plus longtemps. Un des axes majeurs de cette collaboration est de coordonner et d'harmoniser les moyens de chacun en vue de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi et en particulier des jeunes de moins de 30 ans en leur assurant un meilleur accompagnement vers une qualification du secteur.

Le secteur ambitionne aujourd'hui d'accompagner les parcours d'intégration dans les entreprises. Souvent basés sur des contenus d'adaptation au poste de travail et de remises à niveau, ils sont souvent des préalables à des parcours qualifiant que le FAFIH finance par ailleurs sur d'autres dispositifs.

Pour cette demande, il est souhaité une intervention du FPSPP permettant au secteur d'accompagner la mise en place de 356 parcours. Pour les 356 bénéficiaires, le FAFIH incitera les entreprises à former le tuteur d'accueil. Le parcours de formation pour ce tuteur sera examiné dans le cadre habituel de financement des formations de tuteur mais également proposé en lien avec le Permis de former dès que cette habilitation sera validée et obligatoire par les Partenaires sociaux du secteur.

Résultats attendus

Nombre de participants : 356

Nombre de participants de bas niveaux de qualification : 356

Nombre de femmes : 182

Durée moyenne d'une action de formation : 100 heures

FAFSEA

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

Parmi ses adhérents, le FAFSEA dispose d'entreprises d'insertion appartenant au secteur non marchand (chantiers d'insertion conduisant des activités d'entretien de berges, de production de légumes vendus sous forme de panier solidaire, ...) ou de GEIQ (en espace vert ou multi activités).

De plus, après avoir consulté les différentes CPNE de son champ, le FAFSEA a décidé de monter un projet afin de répondre à l'appel à projet du FPSPP. En effet, la CPNE agricole, qui fonctionne avec une délégation territoriale aux CPRE, a clairement identifié des possibilités concernant les emplois d'avenir. Ainsi, en mars 2013, la moitié des régions ont inscrit des emplois agricoles, forestiers ou agroalimentaires entrant dans le champ du FAFSEA dans les schémas d'orientation régionaux.

Au regard de ce contexte et de ces diagnostics régionaux, le FAFSEA souhaite mettre en place des parcours de formation individualisés dans le cadre de périodes de professionnalisation. Elles pourront inclure, selon le profil du candidat et les compétences requises pour l'emploi conclu des actions en référence au RCCSP de l'ANLCI

Résultats attendus

Nombre de participants : 105

Nombre de participants de bas niveaux de qualification (prioritaires) : 93

Nombre de femmes : 47

Durée moyenne d'une action de formation : 150 heures pour les formations des jeunes en emplois d'avenir et 21 heures pour les tuteurs

FORCO

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

L'opération présentée par le FORCO a pour objectif d'agir sur le chômage des jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes handicapées) d'un faible niveau de qualification afin de mettre en œuvre les conditions de réussite d'une première expérience professionnelle, par l'acquisition d'une qualification et le développement de compétences.

Résultats attendus

Nombre de participants : 191

Nombre de participants de bas niveaux de qualification : 155

Nombre de femmes : 64

Durée moyenne d'une action de formation : 370 heures pour les jeunes et 14 heures pour les tuteurs.

ACTALIANS / OPCA PL

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

La branche de l'hospitalisation privée doit répondre à des besoins en personnels de niveau V et supra sur des métiers en tensions (aide-soignant, aide médico-psychologique, auxiliaire de puériculture). Le recours au dispositif Emploi d'avenir pour l'embauche de personnels non qualifiés sur des postes ne nécessitant pas de qualification, doit lui permettre de répondre à ce besoin. Ainsi, la mise en œuvre du parcours d'intégration et de formation liés et valorisés dans cet appel à projet, permettrait aux personnels non qualifiés d'évoluer vers les postes qualifiés en tension.

L'objectif de l'emploi d'avenir serait un accompagnement du jeune vers une qualification de niveau V (DEAS, DEAMP ou DEAP) par la mise en œuvre d'un parcours adapté et sécurisé. La typologie des formations mobilisées dans le cadre de l'emploi d'avenir seront d'une part : les formations de remise à niveau, les formations qualifiantes, les formations de pré qualifications et les formations d'acquisition de nouvelles compétences ; et la formation des tuteurs, d'autre part. Les formations d'adaptation au poste de travail ne sont pas valorisées dans cette opération, elles seront laissées à l'appréciation de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le porteur prévoit la mise en place d'un partenariat en amont du recrutement des participants avec le Pôle Emploi, le réseau des Missions Locales et les acteurs de l'accès à l'emploi des personnes handicapées (AGEFIPH et CAP Emploi).

Résultats attendus

Nombre de participants : 161

Nombre de participants de bas niveaux de qualification : 151

Nombre de femmes : 141

Durée moyenne d'une action de formation : 393 heures (moyenne générale de la durée moyenne des actions de formation)

OPCAIM

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

L'OPCAIM met en avant dans sa demande de subvention plusieurs éléments de contexte dans la branche de la métallurgie :

- un contexte de reprise dans certains secteurs et certaines entreprises de la métallurgie ce qui conduit à une relance des recrutements.
- une désertion des filières d'enseignement industriel, les compétences industrielles sur le marché à mettre en face des besoins des entreprises se font donc rares.
- l'accroissement du chômage en France tout au long de l'année 2012 et notamment auprès des populations les moins qualifiées.

Dans ce contexte, le dispositif « Emploi d'Avenir » est identifié par la branche comme une des solutions pouvant répondre aux manques de compétences dans la métallurgie et de diminution du chômage chez les jeunes éloignés de l'emploi :

- D'une part car il permet de dispenser une formation ciblée sur des compétences spécifiques à des demandeurs d'emploi,
- D'autre part, l'emploi d'avenir permet de recruter des publics jeunes éloignés de l'emploi en dispensant des actions de pré-qualification notamment dans le cadre d'un GEIQ.

Dans ce contexte les emplois d'avenir représentent donc une opportunité pour la branche de la métallurgie de réduire les difficultés de recrutement sur certains secteurs en recrutant et formant des publics jeunes éloignés de l'emploi.

Résultats attendus

Nombre de participants : 33

Nombre de participants de bas niveaux de qualification: 32

Nombre de femmes : 5

Durée moyenne d'une action de formation EA : 314,50 heures (le porteur ne valorise pas des formations tuteurs)

OPCALIA

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

OPCALIA a décidé de s'engager dans le dispositif Emplois d'Avenir afin de contribuer à l'insertion durable dans l'emploi par l'intermédiaire de la formation. Les branches des services au monde rural, l'enseignement privé, les associations sportives et une partie des GEIQ sont de fait éligibles aux emplois d'avenir. De plus, les entreprises des secteurs du traitement des déchets, de l'environnement, de l'énergie, de l'eau, de la propreté, des coopératives de consommateurs, du textile et de l'habillement ont déjà fait l'objet d'arrêtés préfectoraux après consultation avec l'ensemble des partenaires. Le premier de ses partenaires dans ce dispositif est la Région, tant pour son soutien financier que par ses propositions en vue de l'accompagnement des publics concernés. Depuis le Contrat de Sécurisation Professionnel et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, OPCALIA a également renforcé ses liens avec Pôle Emploi ainsi que les missions locales. Ce réseau sera donc particulièrement concerné et sollicité dans le cadre de ce nouveau dispositif.

Résultats attendus

Nombre de participants : 901
Nombre de participants de bas niveaux de qualification (prioritaires) : 660
Nombre de femmes : 304
Durée moyenne d'une action de formation : 300 heures pour les jeunes en emplois en avenir et 40 heures pour les tuteurs

OPCA TRANSPORTS

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

Le projet de l'OPCA TRANSPORTS vise à accompagner la formation de 40 jeunes ayant un projet professionnel correspondant aux besoins d'un employeur. Les entreprises associées au sein d'un Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification ainsi que d'autres entreprises adhérentes à l'OPCA TRANSPORTS relevant du secteur marchand pour lesquelles les préfets des régions Bretagne et Franche Comté ont délivré un arrêté préfectoral sont concernées par cette opération.

Résultats attendus

Nombre de participants : 78
Nombre de participants de bas niveaux de qualification : 70
Nombre de femmes : 26
Durée moyenne d'une action de formation : 350 heures.

UNIFAF

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

L'opération a pour objectif de permettre aux jeunes sans qualification de bénéficier d'une action de qualification au titre du dispositif « emploi d'avenir » dans le cadre d'une recherche d'insertion durable sur le marché de l'emploi.

Résultats attendus

Nombre de participants : 7 903
Nombre de participants de bas niveaux de qualification: 5 532
Nombre de femmes : 5 532
Durée moyenne d'une action de formation : 284 heures

UNIFORMATION

*Convention-cadre du 12 février 2013
EMPLOI D'AVENIR*

FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

Résumé

L'opération a pour objectif de combler des déficits de formation des jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes handicapées) d'un faible niveau de qualification et de faciliter leur accès à l'emploi par l'acquisition d'une qualification et le développement de compétences.

Résultats attendus

Nombre de participants : 8 846

Nombre de participants de bas niveaux de qualification : 7 521

Nombre de femmes : 5 751

Durée moyenne d'une action de formation : 500 heures pour un jeune et 40 heures pour un tuteur.