

# **BILAN D'ACTIVITES**

## **portant sur les réalisations 2013-2015**

**« *Emplois d'avenir* »**

**OPCA  
Salariés**

# SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	3
1. SYNTHÈSE QUALITATIVE .....	4
1.1 Contexte .....	4
1.1.1 Objectifs de l'appel à projets.....	4
1.1.2 Modalités d'intervention du FPSP .....	4
1.2 Analyse de la mise en œuvre.....	5
1.2.1 Ingénierie.....	5
1.2.2 Partenariats .....	6
2. SYNTHÈSE QUANTITATIVE .....	7
1.1 Description des données quantitatives.....	7
1.1.1 Caractéristiques des formations .....	7
1.1.2 Caractéristiques des participants .....	9
1.1.3 Caractéristiques des entreprises.....	12
1.2 Analyse des données quantitatives.....	12
3. SYNTHÈSE FINANCIÈRE .....	14
3. ANALYSE DES RESULTATS .....	16
1.1 Sortie des participants.....	16
1.2 Appréciation du dispositif et effet levier.....	16
CONCLUSION .....	17

# INTRODUCTION

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et l'Etat signent une Convention-cadre permettant de développer les actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

En 2015, environ 350 conventions de soutien financier<sup>1</sup>, s'inscrivant sur deux Conventions cadre<sup>2</sup>, ont été mises en œuvre par les OPCA, OPACIF, FONGECIF, Pôle emploi et Conseils régionaux<sup>3</sup>. Au total, elles ont permis l'engagement financier de formations pour près de 600 000 participants.

Le présent bilan d'activités présente les données relatives au dispositif « Emplois d'avenir ». Ce dernier a fait l'objet d'un appel à projets publié en 2013 et renouvelé en 2015. Il a pour ambition de dresser un état de lieu des réalisations<sup>4</sup> depuis 2013 en fournissant des éléments qualitatifs, quantitatifs et financiers sur les formations et les participants<sup>5</sup>. Il permet d'avoir une vision globale du dispositif, des résultats et de son effet levier auprès des publics visés. Pour ce faire, ce bilan se base entre autre sur les bilans d'exécution rédigés par les structures bénéficiaires du soutien financier du FPSPP.

**Depuis 2013, le dispositif « Emplois d'avenir » concerne 12 OPCA<sup>6</sup> à destination de 21 217 jeunes en emplois d'avenir ; ayant bénéficié de 26 018 actions de formation pour un montant de dépenses réellement supportées par les OPCA de 50.9M€ correspondant à un soutien financier du FPSPP de 34.6M€, dont 32.7M€ relatifs aux coûts pédagogiques**

---

<sup>1</sup> Conclues suite à la publication d'appels à projets ou à l'octroi de dotations ; ces conventions sont aussi nommées « opérations ».

<sup>2</sup> Celle du 12 février 2013 et celle du 26 février 2015.

<sup>3</sup> Structures bénéficiaires du soutien du FPSPP.

<sup>4</sup> Les réalisations correspondent à des actions de formation financées en 2015.

<sup>5</sup> Individus ayant bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation ; ce sont les publics visés.

<sup>6</sup> CONSTRUCTYS ; FAFIH ; FAFSEA ; FORCO ; OPCA TRANSPORTS ; OPCAIM ; OPCALIA ; UNIFAF ; UNIFORMATION, AGEFOS PME, AFDAS et ACTALIANS. Par la suite les OPCA sont aussi dénommés « porteurs »

# SYNTHESE QUALITATIVE

## 1.1 Contexte

### 1.1.1 Objectifs de l'appel à projets

L'emploi des jeunes est une question récurrente des politiques publiques de l'emploi, car ils sont plus touchés que les autres actifs par le chômage. Ainsi, le gouvernement actuel s'est engagé davantage pour l'emploi des jeunes, créant par la [loi 2012-1189 du 26 octobre 2012](#), le dispositif nommé « [Emplois d'avenir](#) ». Ce dispositif a donc pour objet de proposer aux jeunes une première expérience professionnelle et de contribuer ainsi à leur insertion durable dans l'emploi, en leur offrant un emploi à temps plein ou à temps partiel (supérieur ou égal à un mi-temps) d'une incluant obligatoirement un projet de formation. Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (*jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés*) pas ou peu qualifiés. Une souplesse est accordée aux jeunes de niveau III et supra s'ils sont résidents des zones prioritaires<sup>7</sup>.

Au regard de ces constats, les partenaires sociaux ont souhaité soutenir cette ambition de formation des jeunes<sup>8</sup> à travers trois appels à projets lancés :

- en 2013 inscrit dans l'article 3.1 de l'annexe financière de la Convention Cadre 2013-2015 visant à « *Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes* » ; suivi d'un avenant en 2014.
- en 2015 inscrit dans l'article 3.4 de l'annexe financière de la Convention Cadre 2015-2017 visant à « *l'appui à l'acquisition de compétences transversales et sécurisant la suite du parcours professionnel des jeunes bénéficiaires des emplois d'avenir* »
- en 2016 dans le cadre d'un appel à projet global, inscrit dans la même Convention Cadre 2015-2017.

Les appels à projets s'adressent uniquement aux OPCA. Toutes les entreprises relevant du secteur non marchand peuvent profiter des « Emplois d'Avenir ». Pour le secteur marchand, toute entreprise dont la filière ou le secteur d'activité a été concerné par un arrêté préfectoral a pu se positionner auprès de son OPCA.

Les collectivités locales et territoriales, les structures de l'insertion par l'activité économique, les groupements d'employeurs ainsi que les établissements publics ont aussi accès à ses emplois aidés.

### 1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP

Les appels à projet sont organisés autour de deux idées-forces : une action orientée prioritairement vers les jeunes faiblement qualifié et un accompagnement renforcé via les tuteurs.

Les trois appels à projets « Emplois d'Avenir », visent à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes par l'acquisition de compétences transversales sécurisant la suite du parcours professionnel des bénéficiaires. A partir de 2015, les partenaires sociaux ont décidé de prioriser l'accès des jeunes aux formations qualifiantes. Ainsi les appels à projets 2015 et 2016 visent uniquement les formations qualifiantes, diplômantes, qualifiantes ou certifiantes.

---

<sup>7</sup> Jeunes résidants dans une Zone Urbaine Sensible (ZUS) et Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)

<sup>8</sup> L'objectif du gouvernement prévoit 150 000 jeunes en emplois d'avenir signés avant la fin 2014. Le gouvernement après avoir dépassé son objectif en septembre 2014, a atteint 210 000 jeunes en emplois d'avenir en mai 2015 (sources du Ministère de la Ville de la Jeunesse et des Sports).

La participation du FPSPP est établie sur les dépenses effectivement prises en charge par le porteur, déduction faite de toutes les autres ressources mobilisées.

- Pour les actions de pré-formation et les actions de formation des jeunes en emplois d'avenir le FPSPP intervient à hauteur de 70 % du coût pédagogique.
- Pour les actions de pré-formation et les actions de formation des tuteurs, le FPSPP intervient à 100 % du coût pédagogique, dans la limite de 15 € de l'heure de formation et d'un parcours n'excédant pas 40 heures (évaluation pré-formative inclus).

La mise en œuvre est forfaitisée à hauteur de 5,65% de ces dépenses de formation.

## **1.2 Analyse de la mise en œuvre**

### **1.2.1 Ingénierie**

Il convient de mentionner que le démarrage du projet a connu une montée en charge progressive, avec un taux d'engagement faible au cours de la première moitié de l'année 2013 (73% d'engagements effectifs en fin d'année en 2013 par rapport au montant d'aides programmées). En 2013, le projet a nécessité un travail d'ingénierie important de l'ensemble des acteurs en charge de la mise en œuvre auprès des entreprises et des jeunes. Ainsi, afin de renforcer la visibilité de ce dispositif auprès des bénéficiaires, les OPCA ont développé des nouveaux outils de communication et de gestion de projets adaptés aux spécificités des « *Emplois d'avenir* ». Un ensemble d'outils et de supports de communication a été développé par les OPCA ; de la création de sites internet dédiés, en passant par des kits de communication, ou encore des fiches métiers ou une offre de services adaptés en fonction du type d'entreprise ainsi que des réunions de sensibilisation. Par exemple, un site dédié exclusivement aux « *Emplois d'Avenir* » s'adressant à la fois aux entreprises, aux potentiels bénéficiaires mais aussi aux partenaires institutionnels, a été développé par UNIFORMATION. De plus, des vidéos présentant 12 douze métiers dits « *prioritaires et transversaux à l'ensemble des branches de l'OPCA* » ont été mises en ligne ainsi que les possibles parcours de formation associés.

Une difficulté importante rencontrée dans le déploiement du dispositif a été la parution des arrêtés préfectoraux actant l'ouverture à de nouveaux secteurs marchands. Ainsi, peu d'entreprises du secteur marchand ont eu l'occasion de mobiliser le dispositif en 2013 au regard de la parution tardives des arrêtés préfectoraux, qui ont eu lieu principalement au cours du second semestre. Au cours de l'année 2014, le projet a atteint son stade de maturité ; le taux d'engagement globale a été de 91%, voire 200% pour certains OPCA en sur-engagements (UNIFORMATION, OPCA TRANSPORTS).

Fin 2014, le gouvernement a l'initiative du dispositif a décidé sa reconduction afin d'atteindre son objectif affiché de baisse du chômage. En réponse à cette décision, les partenaires sociaux et le FPSPP ont lancé un nouvel à projet « *Emplois d'Avenir* » toujours destiné aux OPCA. Cependant, les modalités de prises en charge ont évolué pour ne viser uniquement que les formations, diplômantes, certifiantes ou qualifiantes ; le public bénéficiaire ciblé restant inchangé.

De ce fait, l'année 2015 a connu une chute relative des engagements. On constate ainsi un taux d'engagement global en baisse, 71% en 2015 contre 91% en 2014. De plus, au cours de cette même année, d'autres facteurs sont venus impacter le déploiement du dispositif comme la mise en œuvre de la dernière réforme de la formation professionnelle, la redéfinition de certains champs professionnels ou encore la parution du Programme Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ). Par exemple, courant 2015 UNIFORMATION a accueilli parmi ses nouveaux adhérents la branche professionnelle du Sport qui concentre de très nombreux « *Emploi d'Avenir* ». En parallèle, l'OPCA a vu croître le nombre de demandes « *d'Emplois d'Avenir* » dans le secteur de l'animation et de la

petite enfance suite à la réforme des rythmes scolaires. Malgré tout, cet OPCA a lui aussi constaté un niveau d'engagement à la baisse suite à l'introduction du critère, diplômant, certifiant ou qualifiant des formations éligibles en 2015

L'articulation avec le programme IEJ, bien qu'ayant apporté un soutien financier complémentaire, a été synonyme d'une certaine lourdeur administrative pour les OPCA: « *L'articulation entre le projet cofinancé par le FPSPP et le projet IEJ a parfois été complexe sur les territoires. En effet, au sein d'une même région (par exemple PACA ou Ile-de-France), les deux projets ont été mis en œuvre avec leurs spécificités et critères de financement. Ces différences dans les règles d'éligibilité des formations et les règles de prise en charge ont rendu l'accompagnement d'AGEFOS PME peu lisible. Enfin, au sein d'une même entreprise, un bénéficiaire résidant sur un territoire IEJ se voyait offrir une réponse différente que celle transmise à son collègue résidant sur un territoire limitrophe pour la même action, selon si ladite action était prise en charge par l'un ou l'autre des financeurs.* » (AGEFOS PME)

Pour conclure, en termes d'ingénierie de projet, l'année 2013 a principalement été consacrée à l'information et à la coordination des collaborateurs du réseau, à la construction d'outils de mise en œuvre, à la sensibilisation et la mobilisation des partenaires territoriaux et des entreprises sur le sujet. Les années 2014 et 2015 ont été consacrées à l'échange et au suivi du dispositif avec les partenaires territoriaux, à l'articulation financière suite avec l'arrivée du dispositif IEJ et au recueil des données concernant le suivi des participants.

### 1.2.2 Partenariats

Les OPCA ont travaillé avec un grand nombre de partenaires, en particulier les structures dédiées à l'accueil et à l'accompagnement des publics dans l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, CAP Emploi, organismes de formation). Afin de renforcer le pilotage du dispositif au niveau local et national, des partenariats ont été mis en place également avec l'Etat, les Conseils régionaux, et les entreprises. Par exemple, AGEFOS PME Bretagne a passé un accord avec la DIRECCTE locale afin d'obtenir le suivi des entreprises recrutant des « Emplois d'Avenir ».

En plus des partenariats susmentionnés, les OPCA ont renforcé leur collaboration déjà étroite avec les branches professionnelles, les fédérations etc. Par exemple, UNIFORMATION a développé un partenariat avec l'Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire (UDES). Dans ce cadre l'OPCA valorise auprès de ses adhérents un guide sur les métiers de l'économie sociale et solidaire présentés sous forme de fiches synthétiques classées par branche et secteur d'activité. (activité principale et missions du poste, conditions de travail, compétences et diplômes requis, rémunération et possibles évolutions professionnelles,...)

## 2. SYNTHÈSE QUANTITATIVE

### 1.1 Description des données quantitatives

#### 1.1.1 Caractéristiques des formations

##### *Caractéristiques générales<sup>9</sup>*

Jeunes en emplois d'avenir :

Nombre d'actions de formation réalisées depuis 2013	26 018	Nombre de participants ayant fait une formation depuis 2013	21 217
Durée moyenne par action de formation	176h	Durée moyenne par participant	199h
Coût moyen par action de formation	1 944€	Coût moyen par participant	2 202€
Coût horaire moyen par action de formation	11,10€	Coût horaire moyen par participant	11,10€

La durée des formations présentes dans le cadre des deux appels à projets est légèrement différente ; nous observons des formations relativement plus longues dans le cadre de l'appel à projets 2015 consécutive à la mise en œuvre du critère diplômant, certifiant ou qualifiant des formations éligibles. Par exemple, en moyenne, dans le cadre de l'appel à projets 2013-2014 une action de formation dure environ 156 heures contre 194 heures sur l'appel à projets 2015.

Tuteurs :

Nombre d'actions de formation réalisées depuis 2013	1 482	Nombre de participants ayant fait une formation depuis 2013	1 443
Durée moyenne par action de formation	25	Durée moyenne par participant	26
Coût moyen par action de formation	336€	Coût moyen par participant	340€
Coût horaire moyen par action de formation	13,35€	Coût horaire moyen par participant	13,35€

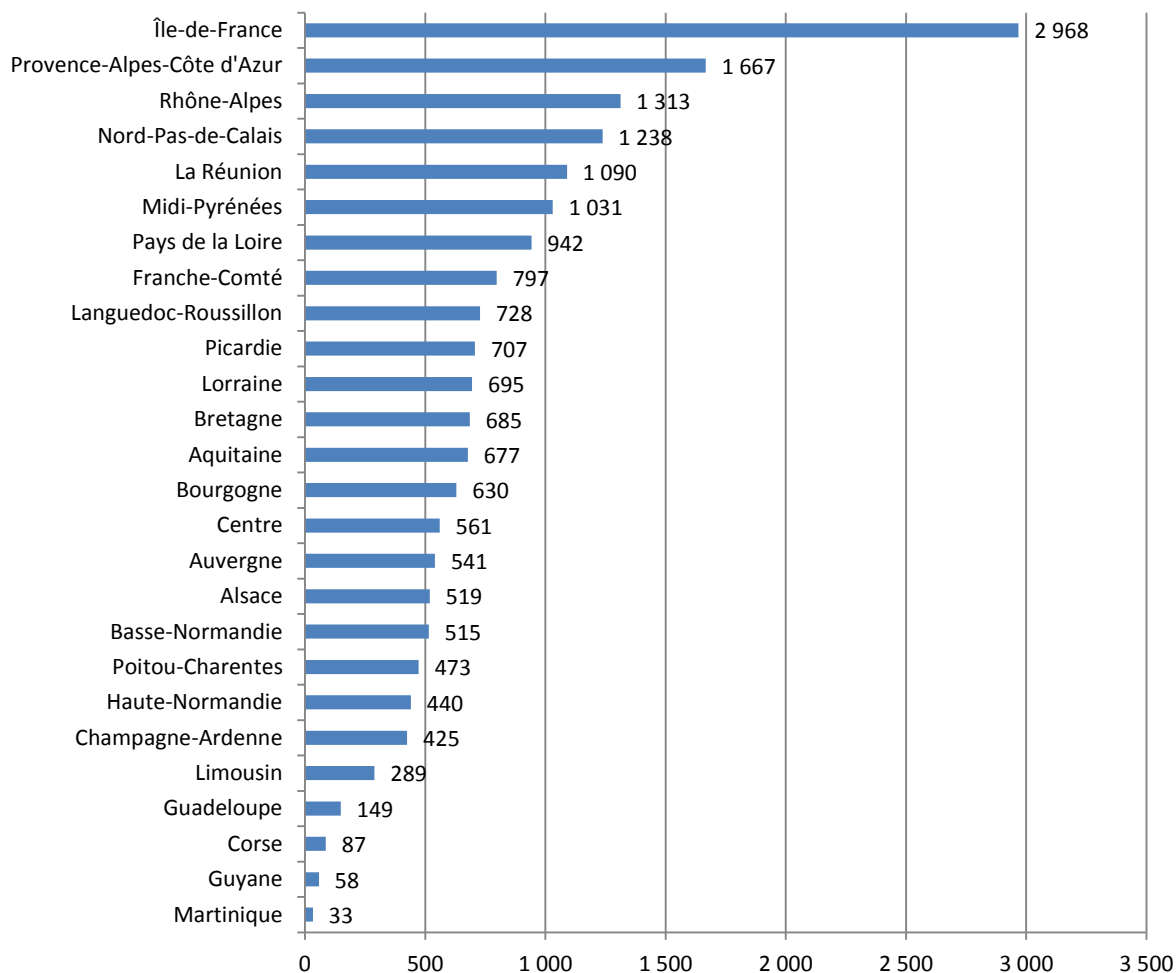
21 217 jeunes en emplois d'avenir et 1 443 tuteurs ont suivi une formation depuis 2013 pour un montant de dépenses réellement supportées par les OPCA de 50.9M€.

Au regard de ces chiffres, on constate que la formation des tuteurs a été très faible.

<sup>9</sup> Le détail par OPCA est présenté en annexes.

La part des formations individuelles dans le cadre de l'appel à projets « Emplois d'Avenir » est prédominante (94%). Elles répondent davantage à des logiques de parcours individuels pour les jeunes (toutefois, un participant peut suivre plusieurs formations).

### Répartition des jeunes en emplois d'avenir par région

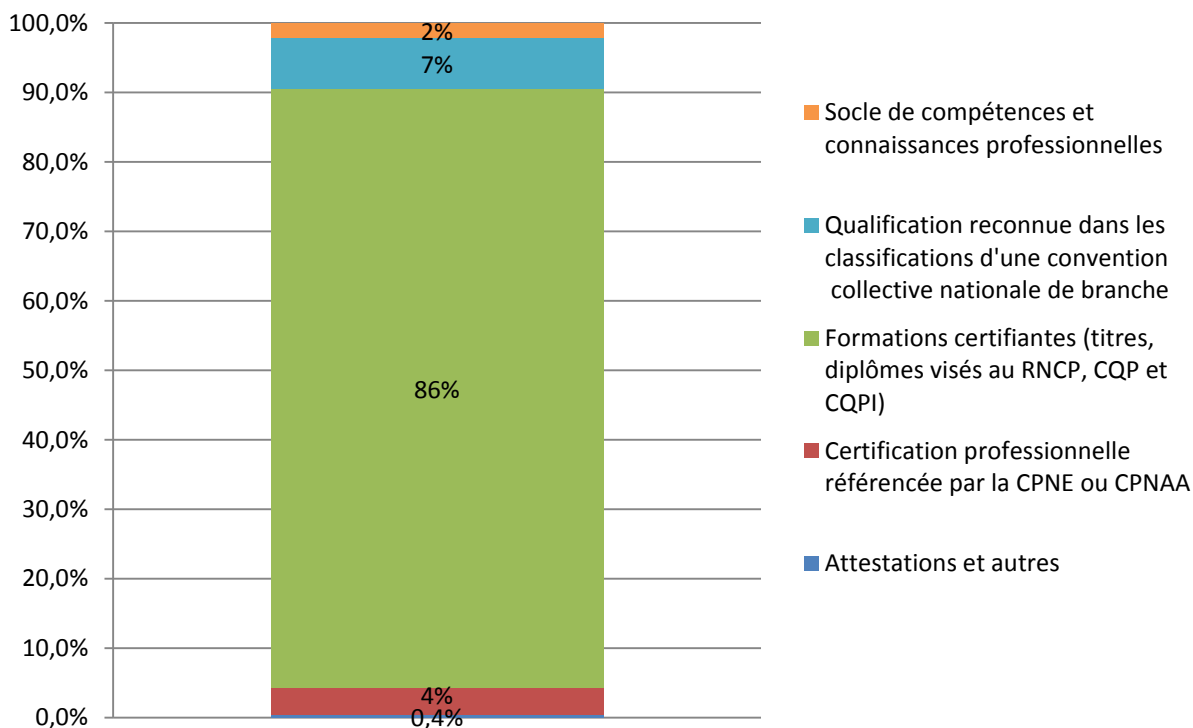


Concernant la répartition des participants par région, on constate une forte concentration des bénéficiaires en Ile de France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur ; ces deux régions représentant à elles seules plus de 22% des formations destinées aux salariés en « *Contrats d'Avenir* ». Elles sont suivies par Rhône-Alpes et Nord pas de Calais, avec 2 551 de participants ayant bénéficié d'une formation. Il est aussi nécessaire de relever la place de La Réunion avant certaines grandes régions métropolitaines qui résulte d'une politique territoriale particulièrement active concernant les contrats aidés à destination des jeunes.

Les régions pour lesquelles on observe une forte concentration de formation des tuteurs sont la Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'Ile- de- France et le Midi – Pyrénées.



### Type d'action pour l'appel à projets 2015



La comparaison des graphiques « *Types d'action de formation* » 2014 et 2015 illustre bien la mise en œuvre du critère diplômant, certifiant ou qualifiant des formations éligibles ; en 2015, 86% des formations visaient un titre professionnel ou un diplôme enregistré au RNCP ou un CQP, ou CQPI contre seulement 25% en 2013/2014

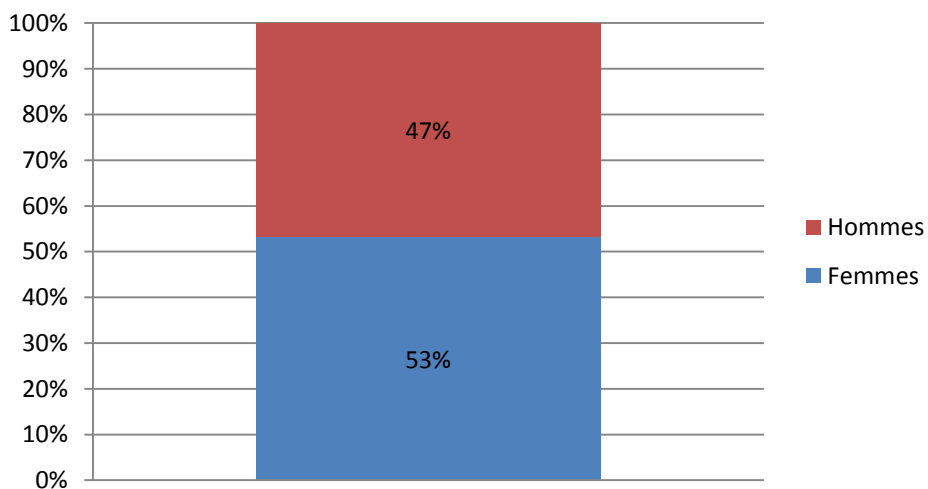
De plus, à titre d'information, plus de la moitié des actions de formations financées dans le cadre de l'appel à projet « Emplois d'Avenir » s'inscrivent dans le cadre du Plan de formation annuel des entreprises déposés chaque année aux OPCA

#### 1.1.2 Caractéristiques des participants

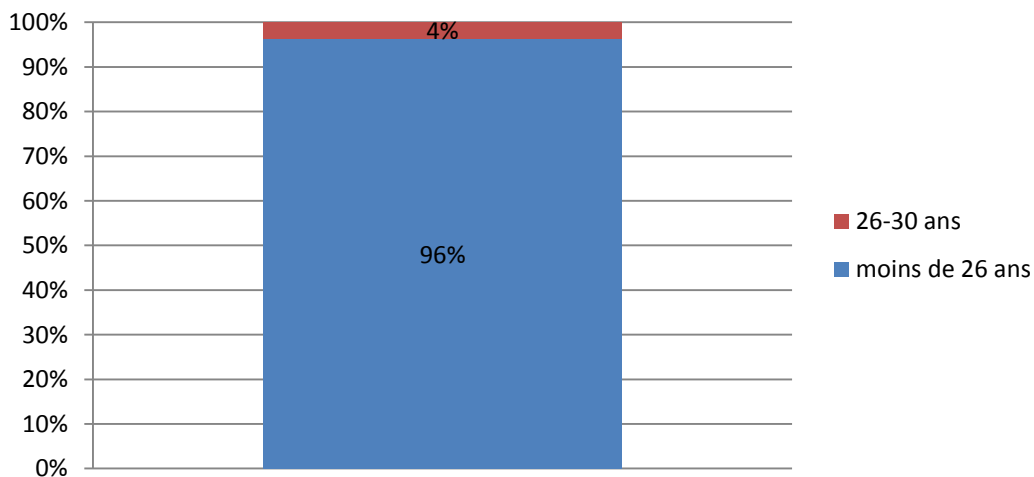
Le profil-type des participants du dispositif « Emplois d'Avenir » s'établit comme suit :

- quasi-parité entre genre avec une légère prédominance des femmes (53% de femmes et 47% d'hommes)
- majoritairement des participants de niveaux 5 et infra (69%) dont plus de 23% sans diplôme comme visé par l'appel à projet.
- forte proportion des jeunes de moins de 26 ans (96%) contre ceux entre 26 et 30 ans (4%) comme visé par l'appel à projet
- généralement des CDD (84%) dont 61% ont une durée longue de trois ans)
- prédominance des employés (71%) suivis de loin par les ouvriers (23%)

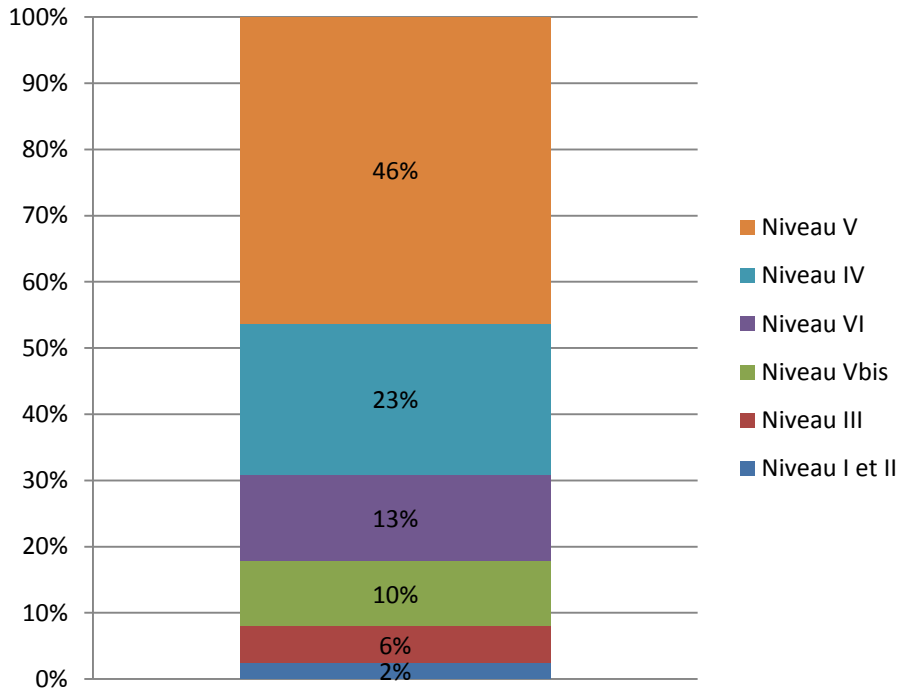
### Répartition par genre



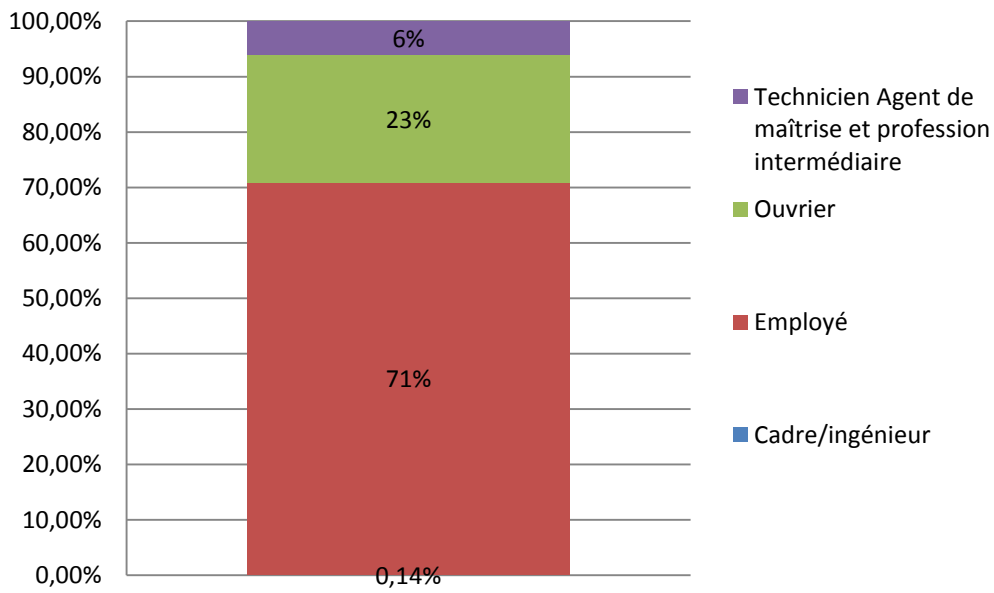
### Tranche d'âge



### Niveau de qualification



### Catégories socioprofessionnelles



### 1.1.3 Caractéristiques des entreprises

Les tableaux ci-après présentent le nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de formation depuis 2013 en fonction de l'effectif de l'entreprise, et le type d'entreprise ayant réalisé des formations.

Jeunes en emplois d'avenir :

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 249 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
<b>Nombre de participants</b>	4 667	4 688	3 652	5 362
<b>Nombre d'entreprises</b>	2 883	2 334	1 374	994

Les entreprises de moins de 10 ETP ont accueilli en moyenne 1.62 salariés en « Contrat d'Avenir » contre 5.39 salariés en moyenne pour les entreprises de plus de 250.

Tuteurs :

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 249 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
<b>Nombre de participants</b>	84	45	152	378
<b>Nombre d'entreprises</b>	172	354	276	156

26% des formations à destination des jeunes salariés en « Emplois d'Avenir » et 27% à destination des tuteurs se déroulent dans des entreprises de 250 salariés et plus.

## 1.2 Analyse des données quantitatives

Concernant les travailleurs handicapés : il ressort un taux relativement stable de 2013 à 2015, autour de 4% des jeunes âgés de 26 à 30 ans. Néanmoins, nous ne sommes pas en capacité d'identifier les jeunes reconnus travailleurs handicapés et âgés de moins de 26 ans.

Nous identifions un taux d'environ 8% des jeunes engagés avec un niveau d'instruction supérieur ou égal à III lors de l'entrée en formation. Nous en déduisons qu'il s'agit de jeunes ressortissants des ZUS et ZRR. Ce taux varie entre 10% en 2013, 6% en 2014 et 8% en 2015. De manière générale, la majorité des jeunes ont un niveau d'instruction faible (86% niveau V et infra V) ; l'objectif de s'adresser à ce public jeune et en difficulté d'accès au marché de l'emploi semble donc atteint. Concernant les types de formations réalisées : sur l'appel à projet 2013-2014 nous constatons une prédominance des formations non diplômantes, non certifiantes et qualifiantes (soit 67%) contre 1% des formations visant un diplôme, une certification ou une qualification inscrite au RNCP.

En revanche, à compter de 2015 les partenaires sociaux ayant décidé de diriger les fonds uniquement sur les formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes, 100% de formations ont alors visé un diplôme, une certification ou une qualification dont 86% étaient inscrites au RNCP. Ces nouveaux critères d'éligibilité ont engendré une baisse des engagements sur l'année 2015. Toutefois, ces actions de formation visant l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'une qualification reconnue par les employeurs renforce l'employabilité des bénéficiaires pour une meilleure sécurisation de son parcours professionnel.

Concrètement, cela s'est traduit dans les objectifs visés par les formations ; en 2013 et 2014 l'adaptation au poste de travail occupé par le salarié en emploi d'avenir était principalement visé (25% des formations). Par la suite, en 2015, 42% des formations visent la préparation à la qualification et 12% le perfectionnement et l'acquisition des nouvelles compétences

Le lien entre le type de formation et le poste occupé est assez difficile à établir, car il peut correspondre tant à des stratégies des employeurs que du projet professionnel du jeune. Par exemple, UNIFORMATION nous déclare que pour un même employeur, la mobilisation d'une action de formation peut correspondre au poste occupé, ou à un métier en tension au sein de la de la branche professionnelle, ou à un enjeu conjoncturel. Pour le bénéficiaire, la formation visée sera dépendante de la précision de son projet professionnel ou encore des perspectives d'emploi à l'issue du dispositif.

La catégorie socioprofessionnelle des jeunes montre que les jeunes entrés en formation sont en très grande majorité soit Employés, soit Ouvriers Non Qualifiés. Cela tient encore à la nature même des emplois liés aux branches adhérentes de l'OPCA.

Les secteurs d'activité le plus concernés sont le social et médico-social, l'aide à la personne, l'animation socio-culturelle et le sport. Cela s'explique par la prédominance des OPCA UNIFAF et UNIFORMATION, dont les entreprises adhérentes sont du secteur non marchand pour un grand nombre. Ces deux OPCA avec AGEFOS PME représentent plus de 80% de la totalité de formations engagées et réalisées dans le cadre de l'appel à projets depuis 2013.

Même si le nombre des jeunes en emplois d'avenir est plus important dans les grandes entreprises, on observe une prédominance des petites structures ; plus de 60% des structures sont des TPE et PME. Cela s'explique par l'ouverture prioritaire du dispositif au secteur non-marchand, composé pour partie par des associations.

La répartition des jeunes par type de contrat reste relativement stable en 2013 – 2014 et 2015 : le CDD avec un taux moyen à hauteur de 83% contre 16% en moyenne de CDI. Dans 61% des cas il s'agit des CDD de longue durée (3 ans) représentant donc un gage d'insertion durable basée sur une expérience solide.

L'ensemble des régions ont été engagées dans la mise en œuvre du dispositif même si l'activité se concentre sur 4 régions : Ile-de-France (14%), PACA (8%), Rhône-Alpes et Nord Pas de Calais (6%). On notera qu'une de ces quatre régions est éligible<sup>10</sup> totalement ou partiellement à l'IEJ.

Il convient néanmoins de noter l'arrivée de la Réunion en 5ème position. Avec un taux de chômage de plus de 56%<sup>11</sup> parmi les jeunes, les acteurs locaux de la formation et de l'emploi se sont mobilisés en faveur de l'emploi des jeunes sur le territoire de la Réunion. Ainsi, un objectif de 5 000 contrats

---

<sup>10</sup> Les régions concernées par l'IEJ sont : l'Aquitaine, l'Auvergne, le Centre, la Champagne-Ardenne, la Haute-Normandie, le Languedoc-Roussillon, le NPDC, la Picardie, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion et Mayotte.

<sup>11</sup> Source : [www.reunion.gouv.fr](http://www.reunion.gouv.fr)

« Emplois d’Avenir » a été fixé par l’Etat. Cet engagement peut expliquer la réussite du dispositif à la Réunion par rapport à d’autres grandes régions métropolitaines.

## 3. SYNTHÈSE FINANCIÈRE

Le FPSPP intervient pour tout ou partie, sur les coûts réellement supportés par l’OPCA, en fonction des critères de prise en charge définis par les partenaires sociaux (voir ci-avant 1.1.2 Modalités d’intervention du FPSPP).

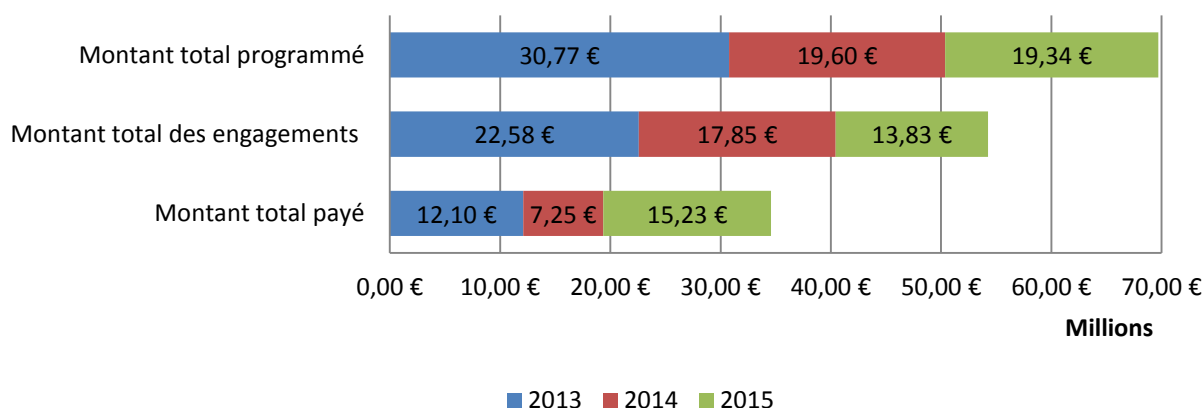
Ainsi, pour ce dispositif depuis 2013 :

	Montant réellement supporté par l’OPCA	Soutien financier du FPSPP
Dépenses totales	50.9M€	34.6M€
Dont coûts pédagogiques	48.1M€	32.7M€

Au global, l’aide du FPSPP équivaut à un cofinancement de 68% des dépenses supportées par les OPCA.

La réalisation des actions de formation découle des engagements de formation pris par les OPCA ; eux-même rendus possibles par l’octroi de fonds par le FPSPP. Le graphique ci-dessous permet de comparer ces trois notions, programmations, engagements et réalisations depuis 2013.

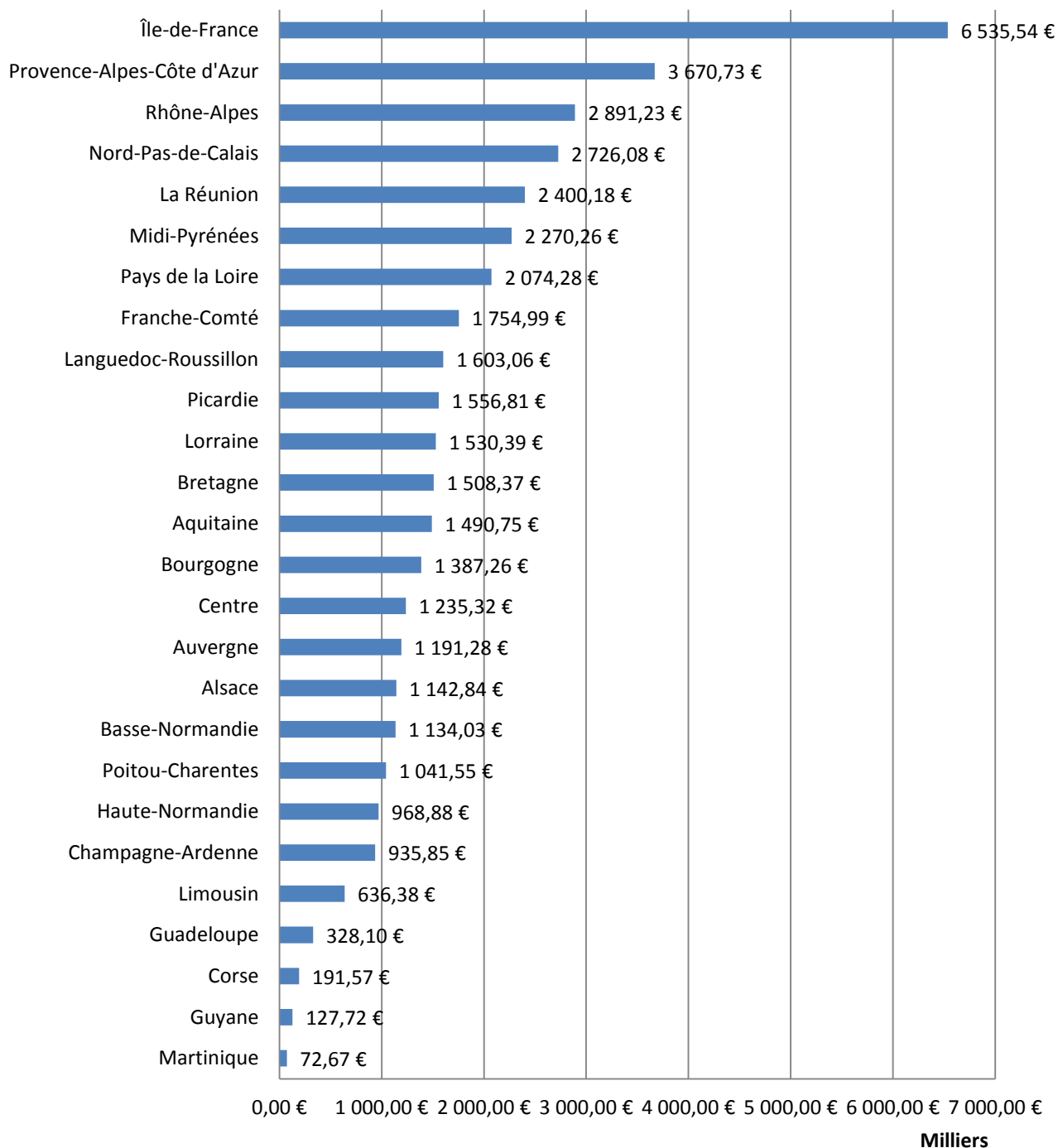
**Programmations, engagements et réalisations depuis 2013 :**



Comme évoqué auparavant les graphiques ci-dessus illustrent parfaitement l’évolution du dispositif : difficultés dans le démarrage en 2013 avec un taux d’engagement à hauteur de 71% ; un rythme soutenu en 2014, soit 91% taux d’engagement et une baisse des engagements en 2015 (72%) dûe au nouveau critère d’éligibilité. En termes de réalisations des formations, il faut noter un décalage entre la signature du contrat et la mise en œuvre de la formation ; les employeurs disposant de trois ans pour former les jeunes en emploi d’avenir. De ce fait, les dépenses de formation devraient logiquement croître fortement d’ici à la fin de 2016.

Enfin, les actions de formation par région financées par le FPSPP depuis 2013 sont présentées ci-après. Pour plus de visibilité du poids de chaque région au sein de dispositif, les données financières figurant dans le graphique se basent sur les coûts réellement supportés par les OPCA au titre des dépenses liées aux participants (48.1M€), et non uniquement sur la part FPSPP.

### Montant réalisé par région pour les jeunes en emplois d'avenir



Il convient de noter que presque 8% de données n'ont pas été renseignées par les OPCA.

# 3. ANALYSE DES RESULTATS

## 1.1 Sortie des participants

En termes de suivi des indicateurs à l'issue de la formation et à 6 mois, l'ensemble des OPCA développent des méthodes pour remonter les informations sur le devenir des bénéficiaires. Concrètement, les OPCA s'appuient soit sur leurs outils informatiques existants, comme dans le cas de FORCO avec FORCOEval ; soit ils mettent en place des nouvelles pratiques (questionnaires en ligne, envoi mailing, relance téléphonique des bénéficiaires ou via les entreprises ; conventionnement avec les OF).

Par exemple, UNIFORMATION a développé un questionnaire qui a été soumis par téléphone et par courriel aux jeunes ayant bénéficié d'une action de formation et à son aux employeurs.

Le dispositif répond bien aux attentes des bénéficiaires. D'après les enquêtes envoyées au FPSPP par les OPCA, le taux de rupture et/ou d'abandon de la formation est très faible (en-dessous de 1%). De plus, dans la majorité des cas, le salarié est toujours dans le même poste ou dans un autre poste au sein du même employeur ; ces données concernent notamment les sorties à l'issue de la formation. Pour ce qui est les sorties à 6 mois, les enquêtes sont actuellement en cours.

## 1.2 Appréciation du dispositif et effet levier

Au global, les retours des OPCA concernant le dispositif permettent d'indiquer que les « *Emplois d'Avenir* » sont particulièrement adaptés pour la formation des jeunes faiblement qualifié qui n'auraient pas eu le niveau requis pour intégrer, par exemple, un contrat de professionnalisation.

*« Ce dispositif constitue donc un levier pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi auxquels les entreprises du commerce et de la distribution recourent de façon croissante. » (FORCO)*

Le soutien apporté par le FPSPP constitue un véritable effet levier pour la prise en charge des formations à destination des jeunes et des tuteurs. L'intervention financière du FPSPP permet ainsi à l'OPCA de mobiliser les entreprises qui recrutent et de les faire adhérer au dispositif. *« En effet, la prise en charge des coûts de formation et l'accompagnement des entreprises dans la gestion administrative et financière des actions sont incitatifs, tant pour les TPE-PME que pour les plus grandes entreprises ».* (AGEFOS PME).

Dans le même registre, UNIFORMATION, OPCA très présent sur le dispositif de par les métiers de ses entreprises adhérentes, déclare que *« le soutien financier du FPSPP a permis de répondre aux besoins exprimés de financement d'actions de formation, d'autant plus en accompagnement d'un nouveau dispositif et dans un contexte de Réforme, face aux demandes très importantes de nos adhérents au regard du nombre de contrats signés. »*

Enfin, d'après OPCALIA le soutien du FPSPP est extrêmement utile aux petites structures de moins de 10 salariés, représentant chez eux 75% des entreprises, parmi lesquelles nombre d'associations sportives<sup>12</sup>. *« Sans le soutien du FPSPP, de nombreuses actions n'auraient sûrement pas pu se concrétiser. »*

---

<sup>12</sup> UNIFORMATION a accueilli la branche Sport parmi ses nouveaux adhérents courant 2015



# CONCLUSION

Les emplois d'avenir ont pour objectif de permettre à des jeunes faiblement qualifiés d'accéder au marché du travail tout en développant de nouvelles compétences reconnues par les employeurs. Ils reposent sur l'ambition forte de miser sur le potentiel des jeunes pour apprendre un nouveau métier et développer de nouvelles compétences indispensables à la sécurisation du parcours professionnel. Bien plus que de simples contrats de travail aidés, le dispositif des « *Emplois d'Avenir* » est un véritable engagement au niveau national du gouvernement et des partenaires sociaux en faveur de la formation et de l'accès à l'emploi des jeunes. .

En répondant à l'appel à projets du FPSPP, les OPCA ont mis en place des actions afin de déployer le dispositif ; ils ont su mobiliser leurs réseaux afin de toucher le plus grand nombre de bénéficiaires. Des partenariats ont été ainsi développés avec toutes les parties prenantes : Pôle Emploi, Missions locales, CAP Emploi, les Régions, l'Etat, les branches professionnelles et les entreprises.

Les partenaires sociaux soutiennent ce dispositif depuis 2013 via plusieurs appels à projets. Bien que le démarrage du dispositif ait rencontré des difficultés, une réelle progression est constatée en 2014 dans la capacité des porteurs à se mobiliser pour ce dispositif spécifiquement destinés aux jeunes. Sur l'année 2015, les OPCA nous ont fait part de plusieurs facteurs ayant impacté la mise en œuvre de l'opération : la réforme de la formation professionnelle et la redéfinition de certains champs professionnels. L'exclusivité des formations certifiantes inscrites dans l'appel à projets lancé en 2015 et l'articulation avec le Programme Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) ont aussi impacté la mise en œuvre.

Ainsi, au global plus de 34.6M€ ont été octroyés aux OPCA au bénéfice de la formation de **21 217 jeunes en emplois d'avenir**.

Les données quantitatives et financières liées au dispositif « *Emplois d'Avenir* » permettent d'en dresser les tendances en termes de profil-type d'action de formation et de participants. Il s'agit majoritairement de jeunes avec un bas niveau de qualification, 5 et infra V pour 69%, dont plus de 23% sont sans diplôme, ayant moins de 26 ans et suivant des formations majoritairement qualifiantes ou certifiantes d'une durée moyenne de 199 heures.

L'annexe financière de la Convention-Cadre 2015-2017 a permis de ré-ouvrir l'appel à projets « *Emplois d'Avenir* » pour l'année 2016. Onze porteurs de projets ont été programmés à hauteur de près de 20,4M€ au profit de 5 423 jeunes. Cet appel à projet s'inscrit dans la continuité des appels à projets précédents en reprenant à l'identique les règles introduites en 2015.