

LES CONTRATS AIDÉS AU 31 DÉCEMBRE 2013

En 2013, un contrat aidé sur trois est un emploi d'avenir dans la fonction publique territoriale.

En 2013, 68 200 contrats aidés travaillent dans la fonction publique territoriale, dont 44 200 contrats uniques d'insertion (CUI) et 24 100 emplois d'avenir (EAV). Ainsi, les contrats aidés représentent 3,8 % du personnel des collectivités territoriales. Si la part d'emplois aidés reste assez faible dans la FPT, elle augmente en un an avec la mise en place des emplois d'avenir fin 2012.

Un contrat aidé sur trois est un emploi d'avenir, représentant 1,3 % de l'effectif territorial au 31 décembre 2013. Concernant les emplois d'avenir, il n'est pas possible de calculer d'évolution car les premières données remontent au 4^e trimestre 2012.

Les CUI présents au 31 décembre 2013 représentent 2,4 % du personnel de la fonction publique territoriale. Avec 45 900 au 31 décembre 2011, date de la dernière publication de l'Observatoire de la FPT, les CUI diminuent de 3,8 % en deux ans.

Au 31 décembre 2013, les collectivités territoriales et leurs établissements publics emploient 17 % de CUI-CAE¹. Concernant les 56 500 emplois d'avenir du secteur non marchand signés au cours de l'année 2013², près de la moitié travaille dans les collectivités et établissements territoriaux.

Dans le secteur non marchand, les associations et fondations sont les principaux employeurs de contrats aidés. Représentant moins de 15% de l'ensemble des contrats aidés, le secteur marchand reste minoritaire.

Au sein de la fonction publique territoriale, les contrats aidés ciblent davantage les régions qui comptent de nombreuses zones urbaines sensibles (ZUS) particulièrement touchées par le chômage telles que les DOM, les régions du nord de la France et l'Île-de-France.

Les contrats aidés sont employés principalement par les communes de plus de 3 500 habitants.

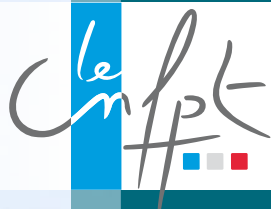
24% des collectivités et établissements territoriaux emploient au moins un CUI et 18% au moins un EAV. Pour autant, les Conseils régionaux, organismes départementaux et les communes de grande taille se mobilisent d'ores et déjà sur les emplois d'avenir.

Les EAV diffèrent des CUI en raison de la nature même de la cible et du contrat. Les EAV concernent les jeunes de moins de 25 ans, à faible niveau de qualification sauf exception. Ainsi, le taux de féminisation des EAV est plus faible que la moyenne et huit jeunes emplois d'avenir sur dix ne sont pas titulaires du baccalauréat.

Les EAV sont d'une durée plus longue que les CUI car ils sont généralement conclus pour une période de trois ans.

1 Source : DARES/ Flux trimestriels d'embauche et effectifs en fin de trimestre en CUI-CIE et en CUI-CAE : principales caractéristiques des employeurs et des salariés, février 2014

2 Source : DARES, Activité des jeunes et politiques d'emploi, juillet 2014



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Définitions :

La loi du 26 octobre 2012 a créé les emplois d'avenir, dans le but de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à une qualification pour des jeunes en difficulté. Sur le même modèle que le contrat unique d'insertion, l'emploi d'avenir est un contrat de travail de droit privé. Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 (et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleur handicapé), présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Contrairement aux CUI, il concerne essentiellement les employeurs du secteur non marchand.

Le contrat unique d'insertion (CUI) a été créé par la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le RSA (Revenu de Solidarité Active) dans le but de favoriser le retour à l'emploi des personnes en difficulté particulière d'accès au marché du travail. Ce contrat aidé se divise en deux catégories :

- Le CUI-CIE (contrat initiative emploi) concerne les emplois dans le secteur privé ;
- Le CUI-CAE concerne les emplois dans le secteur public ou associatif, il s'est substitué aux contrats d'avenir (CAV) et aux contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) à partir du 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1^{er} janvier 2011 dans les DOM. Les chiffres de cette synthèse portent sur les CUI-CAE.

I - LE NOMBRE DE CONTRATS AIDÉS ATTEINT SON PLUS HAUT NIVEAU DEPUIS 2005, AVEC LA MISE EN PLACE DES EMPLOIS D'AVENIR EN 2012

Avec 68 200, le nombre de contrats aidés atteint un niveau record au 31 décembre 2013 en raison du déploiement des emplois d'avenir. Ainsi, le nombre de contrats aidés augmente de 53 % par rapport au 31 décembre 2012.

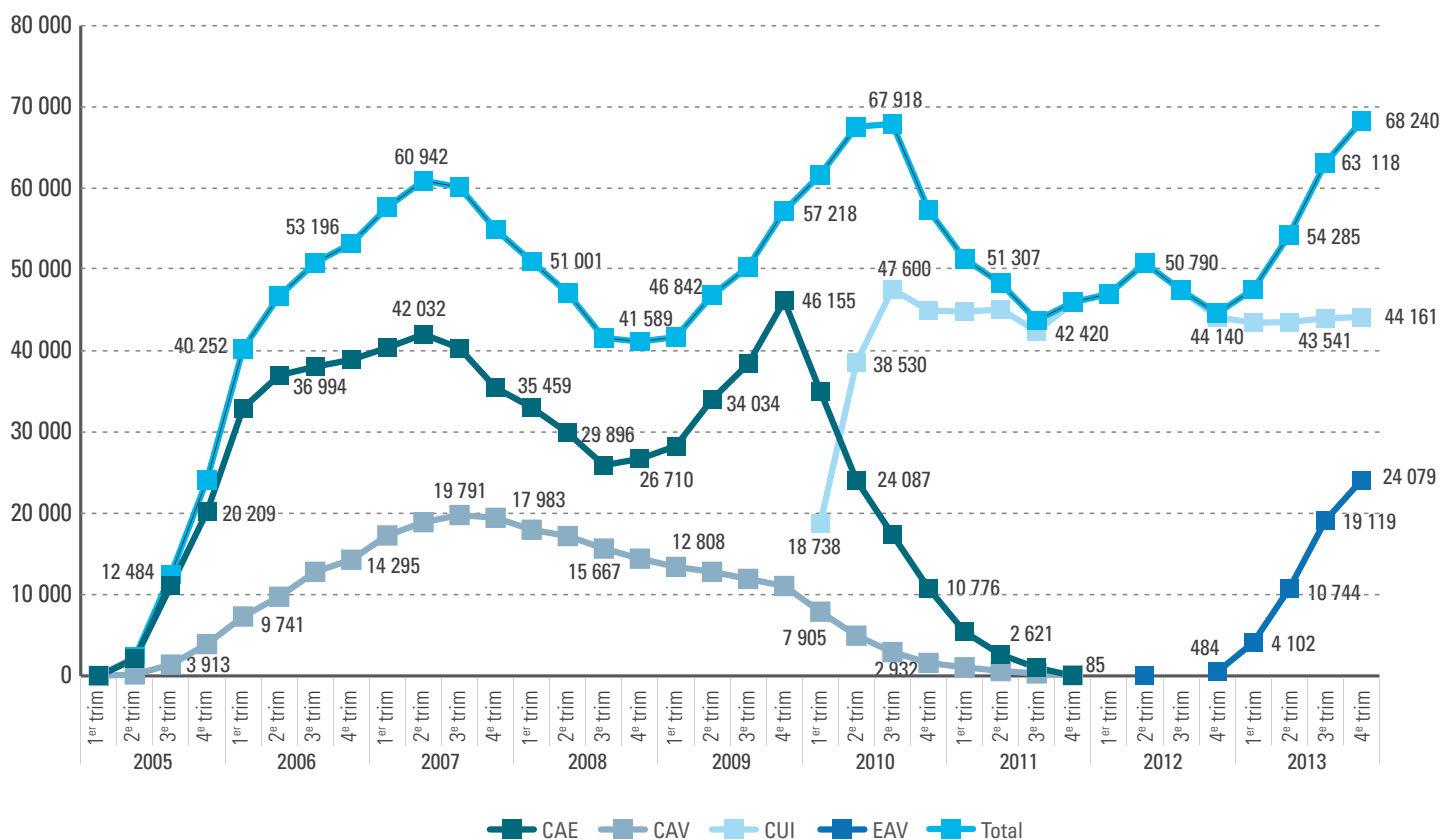
Les contrats aidés représentent 3,8 % du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au 31 décembre 2013, contre 2,5 % au 31 décembre 2012.

À partir du 1^{er} trimestre 2010, les CUI ont progressivement remplacé les CAE (contrats d'accompagnement dans l'emploi) et les

CAV (contrats d'avenir) jusqu'à leur complète disparition fin 2011. Depuis leur instauration, les CUI restent à un niveau relativement stable, en termes de stock, à l'exception d'une légère hausse au 2^e trimestre 2012. En réalité, le nombre d'entrées a diminué en un an mais la durée des CUI s'est allongée.

Avec 100 000 emplois d'avenir prévus dans la loi de finances pour l'année 2013, les EAV progressent rapidement notamment au 3^e et 4^e trimestre mais n'ont pas encore atteint un niveau stable. À fin octobre 2014, le nombre d'emplois d'avenir est de près de 41 700.

L'évolution des emplois aidés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics



Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

Note de lecture : 68 240 contrats aidés présents dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics à la fin du 4^e trimestre 2013 dont 44 161 contrats uniques d'insertion (CUI) et 24 079 emplois d'avenir (EAV).

2 – DES SITUATIONS CONTRASTÉES ENTRE LES RÉGIONS

> Les contrats aidés ciblent particulièrement les régions touchées par le chômage

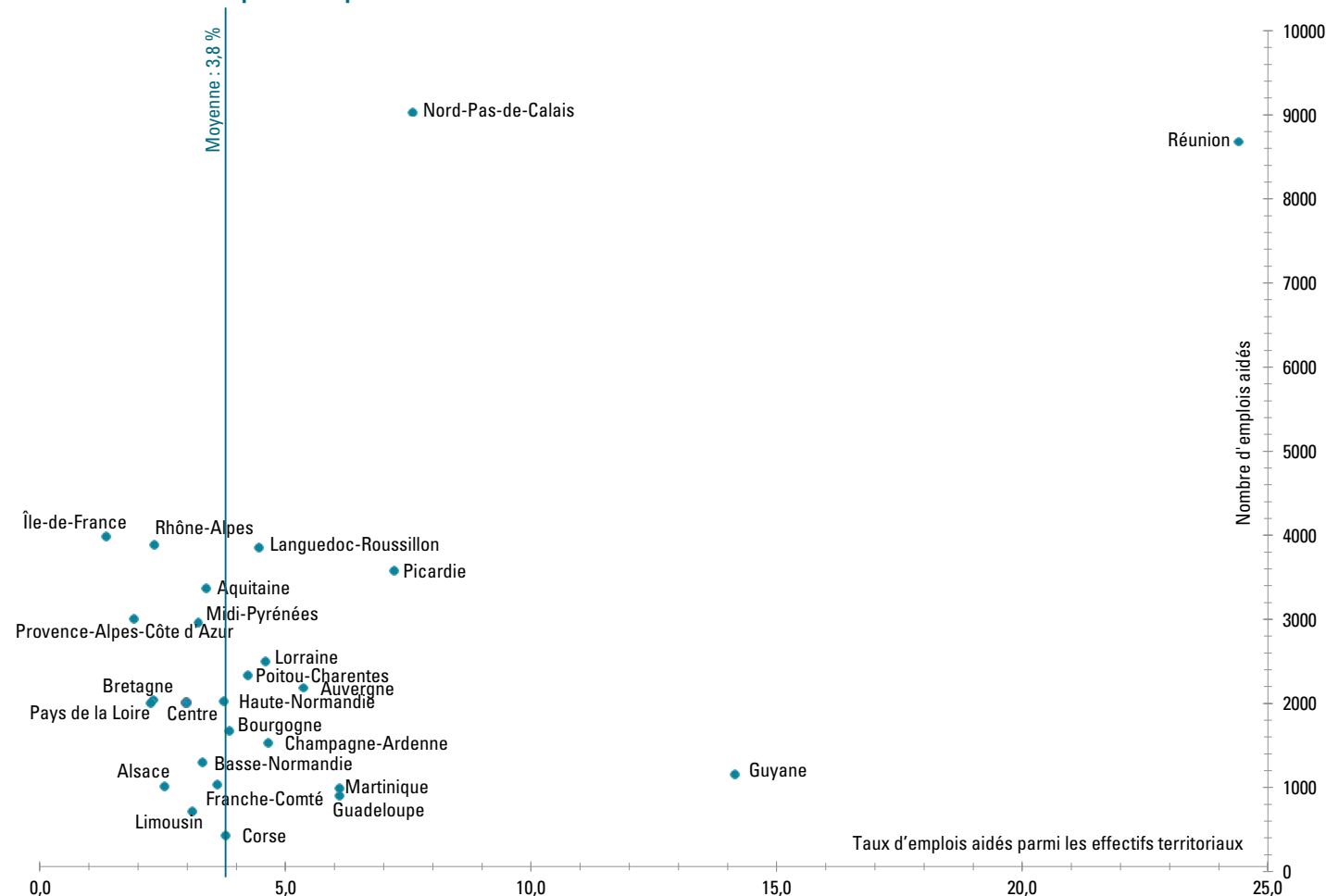
La Réunion et le Nord-Pas-de-Calais sont les deux régions qui emploient le plus de contrats aidés, loin devant les autres régions qui comptent entre 400 et 4 000 contrats aidés chacune.

Rapporté aux effectifs territoriaux, ce sont les DOM qui recensent la part la plus importante de contrats aidés, notamment la Réunion et la Guyane, en lien avec le fort taux de chômage et la politique de relance de l'emploi dans ces régions. Les régions du nord, le Nord-Pas-de-Calais et la Picardie sortent également du lot, car les contrats aidés ciblent davantage les résidents en zones urbaines sensibles (ZUS) particulièrement touchés par le chômage. Enfin, l'Auvergne, dont le ciblage porte sur les territoires ruraux et les petites collectivités, présente un taux de 5,4 %.

Les régions du sud telles que Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées restent en-deçà de la moyenne de 3,8 %, malgré un taux de chômage élevé notamment parmi les jeunes. Si de nombreuses ZUS sont recensées en Ile-de-France, la part de contrats aidés parmi les territoriaux est de 1,3 % en-deçà de la moyenne.

En termes de taux d'emplois aidés rapporté au nombre de contrats aidés, la majorité des régions ont des situations comparables (cf graphique 1). Quelques régions sortent du lot comme la Réunion qui recense un grand nombre de contrats aidés pour un taux élevé par rapport aux effectifs territoriaux et le Nord-Pas-de-Calais dont le nombre de contrats aidés est élevé mais le taux rapporté à l'ensemble du personnel territorial l'est moins ou encore la Guyane dont le nombre de contrats aidés dépasse juste 1 000, représentant un taux élevé au regard du nombre de territoriaux.

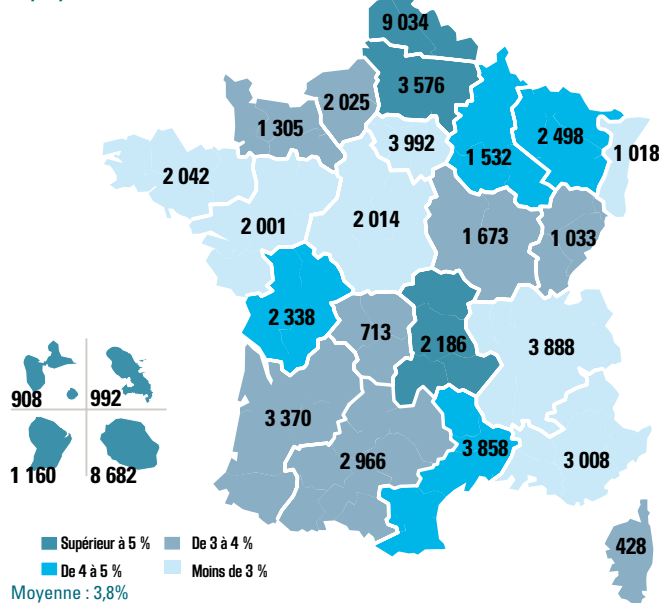
GRAPHIQUE 1 - Taux d'emplois aidés parmi les effectifs territoriaux



Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

Note de lecture : chaque région est représentée par un point qui croise deux informations : horizontalement le taux d'emplois aidés par rapport aux effectifs territoriaux de la région et verticalement le nombre d'emplois aidés dans la région. La région Nord-Pas-de-Calais emploie 9 000 emplois aidés pour un taux de 7,6% d'emplois aidés parmi les territoriaux.

Nombre et part des contrats aidés parmi les effectifs territoriaux au 31/12/2013*



Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.
* Ratio calculé avec les données INSEE/SIASP au 31/12/2011

La Picardie et le Languedoc-Roussillon comptent plus de 3 500 contrats aidés chacune pour des taux supérieurs à la moyenne. À l'inverse, l'Alsace et le Limousin recensent respectivement 1 000 et 700 contrats aidés pour des taux en-deçà de la moyenne de 3,8 %.

> Les régions Nord-Pas-de-Calais, Ile-de-France et Rhône-Alpes comptent le plus d'emplois d'avenir

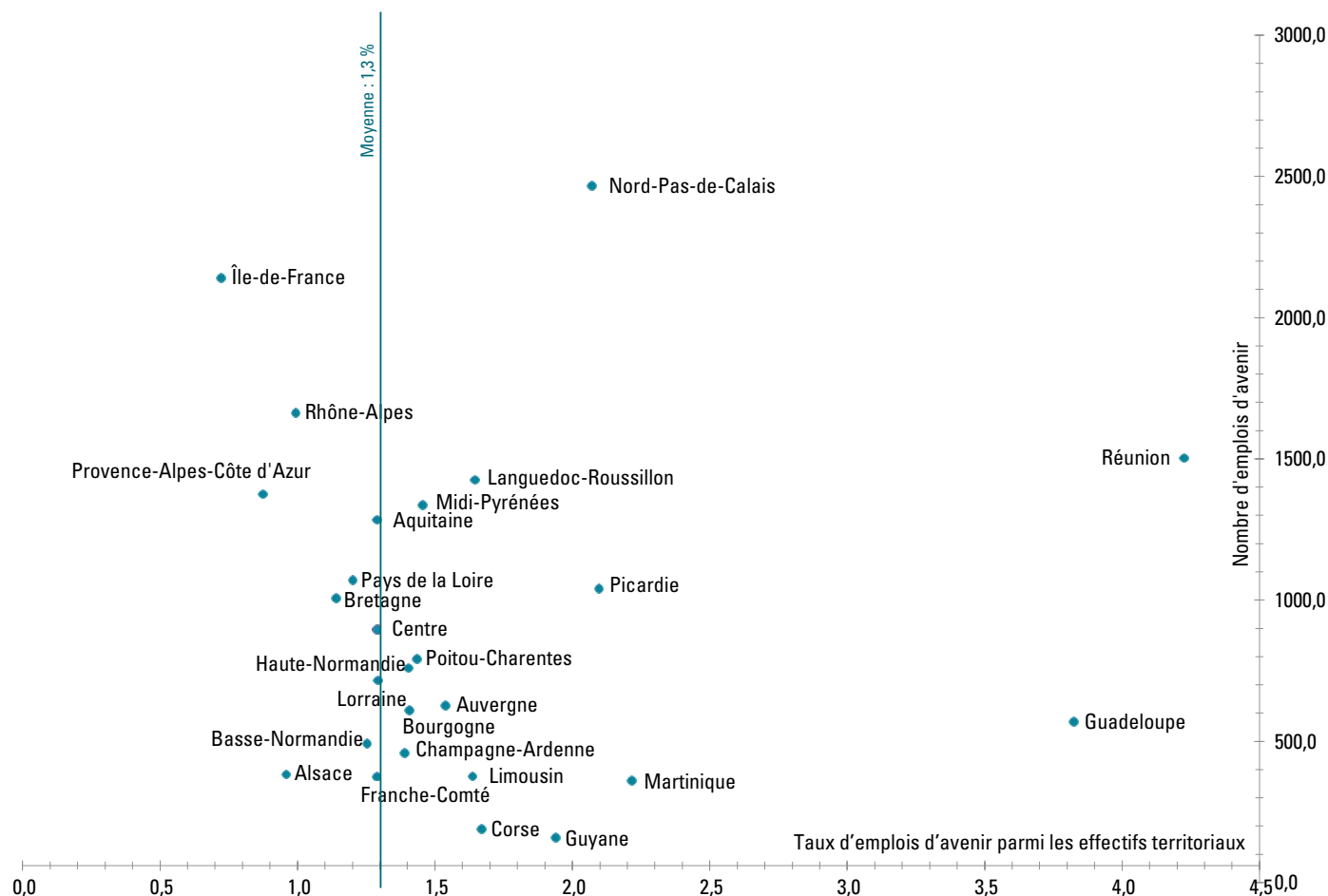
En considérant le taux d'emplois d'avenir en regard de leur nombre (graphique 2), certaines régions changent de positionnement.

Avec 2 500, le Nord-Pas-de-Calais recense le plus grand nombre d'emplois d'avenir pour un taux supérieur à la moyenne. Vient ensuite l'Ile-de-France dont le nombre d'emplois d'avenir représente plus de la moitié des contrats aidés de cette région. En revanche, cela représente le plus faible taux parmi les effectifs territoriaux à 0,7 %. Rhône-Alpes enregistre 1 700 emplois d'avenir, soit 1 % des territoriaux de cette région.

La Guadeloupe cible particulièrement les emplois d'avenir pesant pour 3,8 % du personnel territorial, bien au-dessus de la moyenne nationale de 1,3 %. Les emplois d'avenir représentent deux contrats aidés sur trois dans cette région, contre un sur trois en moyenne.

La Guyane est plus en retrait sur les emplois d'avenir, au nombre de 160 pour un taux rapporté à l'ensemble des effectifs de 1,9 %.

GRAPHIQUE 2 - Taux d'emplois d'avenir parmi les effectifs territoriaux



Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

Note de lecture : chaque région est représentée par un point qui croise deux informations : horizontalement le taux d'emplois d'avenir par rapport aux effectifs territoriaux de la région et verticalement le nombre d'emplois d'avenir dans la région. La région Nord-Pas-de-Calais emploie 2 500 emplois d'avenir pour un taux de 2,1% d'emplois d'avenir parmi les territoriaux.

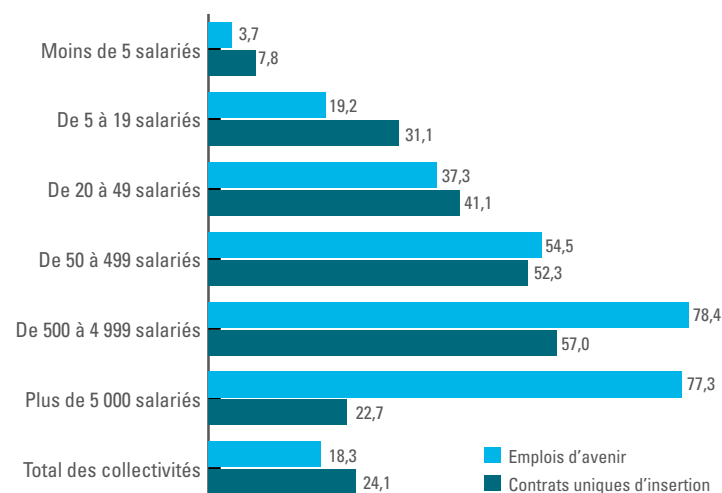
3 – PRÈS D'UNE COLLECTIVITÉ OU ÉTABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL SUR QUATRE EMPLOI AU MOINS UN CONTRAT UNIQUE D'INSERTION, CONTRE MOINS D'UN SUR CINQ POUR LES EMPLOIS D'AVENIR

10 500 employeurs de contrats uniques d'insertion sont recensés au 31 décembre 2013, contre 11 400 au 31 décembre 2011. Le nombre d'employeurs de CUI baisse de 7,6 % en deux ans. Une collectivité ou établissement territorial signe en moyenne 4,2 CUI en 2013.

8 000 collectivités et établissements territoriaux emploient au moins un emploi d'avenir au 31 décembre 2013. Le nombre d'emplois d'avenir signés est en moyenne de 3 par collectivité ou établissement territorial. 56,4 % des collectivités signent un seul emploi d'avenir en 2013, contre 53,3 % pour les CUI.

Les conseils régionaux, les conseils généraux et les collectivités de taille importante ciblent particulièrement les emplois d'avenir. Dix-sept conseils régionaux emploient au moins un emploi d'avenir en 2013 contre deux pour les CUI. La part des emplois aidés s'accroît quand la strate démographique des communes augmente et la corrélation est d'autant plus vraie pour les emplois d'avenir (graphique 3). Deux communes de plus de 3 500 habitants sur trois embauchent des emplois d'avenir, contre près de la moitié pour les CUI. À l'inverse, les petites communes et les organismes intercommunaux ciblent moins les emplois d'avenir. Les EPCI à fiscalité propre sont plus nombreuses à employer des contrats aidés, notamment les communautés urbaines, communautés d'agglomérations et les métropoles, que les syndicats.

GRAPHIQUE 4 - Part des collectivités* employant au moins un contrat aidé selon leur taille (en %)



* Ratio calculé avec les données INSEE/SIASP au 31/12/2011

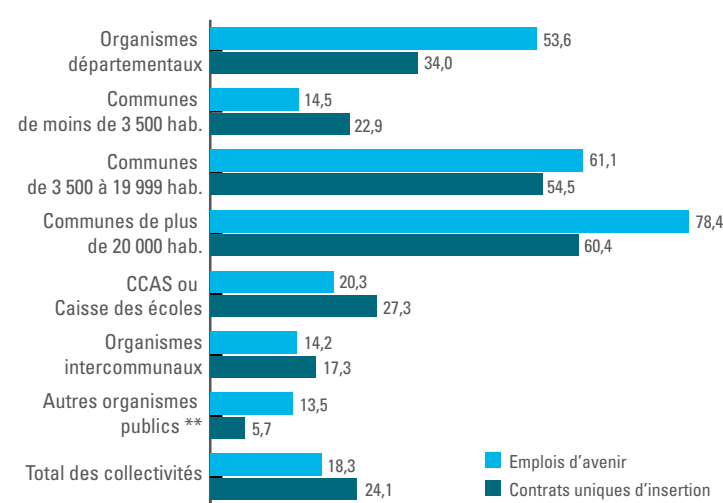
Source : Données de la DARES - Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

4 – DES PROFILS DE BÉNÉFICIAIRES DIFFÉRENTS SELON LE TYPE DE CONTRAT

Les caractéristiques sociodémographiques des emplois d'avenir sont assez différentes de celles des contrats uniques d'insertion, en termes de féminisation, d'âge ou de niveau de diplôme, probablement en raison de la cible qui n'est pas la même.

- Le taux de féminisation des CUI s'élève à 55,1 % contre 43,3 % pour les emplois d'avenir. À titre de comparaison, le taux de féminisation des territoriaux est de près de 60 %. Les hommes sont prépondérants parmi les emplois d'avenir au sein de la fonction publique territoriale puisqu'ils sont 56,7 %, contre 46 %³ globalement pour les emplois d'avenir non marchands (incluant

GRAPHIQUE 3 - Part des collectivités* employant au moins un contrat aidé selon leur type (en %)



* Ratio calculé avec les données INSEE/SIASP au 31/12/2011

** Régions, centres de gestion, CNFPT et OPHLM

Source : Données de la DARES - Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

La part des emplois aidés s'accroît avec la taille des collectivités, excepté pour les très grandes collectivités de plus de 5 000 salariés qui ne sont que 23 % à employer des CUI en 2013 (graphique 4).

Plus des trois quarts des collectivités de plus de 500 agents emploient au moins un emploi d'avenir en 2013. À l'inverse, moins de 4 % des collectivités de moins de 5 agents sont employeuses d'emplois d'avenir au 31 décembre 2013. Les collectivités de moins de 50 agents ont plus recours aux CUI qu'aux emplois d'avenir. Ces enseignements sont susceptibles d'évoluer dans le temps, étant donné la récence du dispositif concernant les emplois d'avenir.

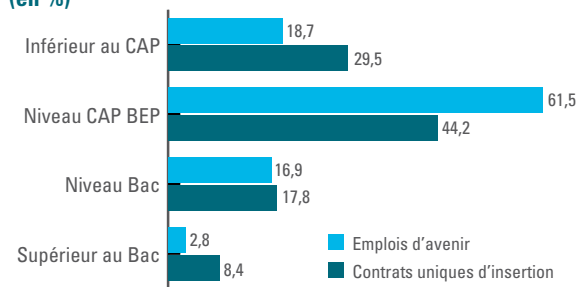
les associations et les autres établissements publics). Le niveau de diplôme moins élevé et les métiers exercés à tendance plus masculine, tels que l'entretien des espaces verts et la maintenance des bâtiments peuvent expliquer ces écarts.

- Près des trois quarts des emplois d'avenir sont âgés de 20 à 24 ans, contre un sur dix pour les CUI puisque ces derniers ne ciblent pas une classe d'âge en particulier. 16 % des emplois d'avenir sont âgés de moins de 20 ans, contre 2 % pour les CUI. Une large majorité des agents en CUI ont plus de 30 ans et la part des plus de 50 ans progresse par rapport à 2012 pour s'établir à 28 %.

3 Source : DARES, Les emplois d'avenir, octobre 2014

- Les bénéficiaires d'emplois d'avenir sont peu ou pas diplômés : huit emplois d'avenir sur dix ne sont pas titulaires du baccalauréat, contre les trois quarts pour les CUI (graphique 5). Les emplois

GRAPHIQUE 5 - Niveau de diplôme des bénéficiaires de contrats aidés (en %)



Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

d'avenir ciblant les jeunes ayant un CAP BEP ou moins, c'est le niveau de formation majoritaire à la signature du contrat, avec 61,5 % contre 44,2 % pour les CUI. Le niveau de diplôme des CUI s'élève, la part des CUI d'un niveau baccalauréat ou plus ayant augmenté par rapport à 2012.

- Neuf agents en CUI et huit emplois d'avenir sur dix sont inscrits à Pôle emploi avant la signature du contrat. Probablement en raison de leur âge, moins de 4 % des emplois d'avenir bénéficient de minima sociaux (ASS, RSA, AHA, ATA) étant réservés aux plus de 25 ans, contre 30 % des signataires de CUI.
- À 13,6 %, le taux d'agents signataires d'un CUI en situation de handicap est supérieur à la moyenne observée sur l'ensemble des territoriaux (4,7 % en 2011)⁴. À l'inverse, le taux d'emplois d'avenir en situation de handicap est inférieur à la moyenne.

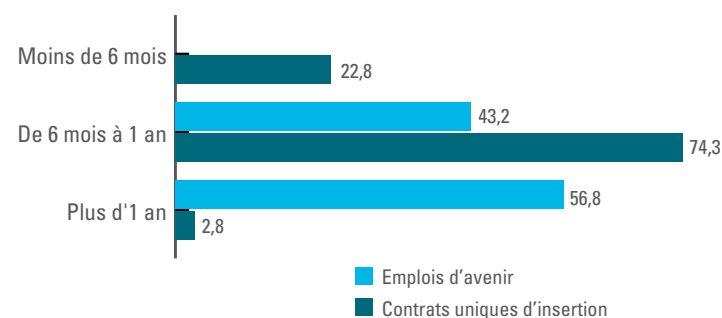
⁴ Source : Observatoire de la FPT - DGCL, Bilans sociaux 2011. Taux calculé pour les collectivités et établissements territoriaux de 20 agents et plus

5 – DES CARACTÉRISTIQUES DE CONTRATS DIFFÉRENTES ENTRE LES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION ET LES EMPLOIS D'AVENIR DE PAR LEUR NATURE

La quasi-totalité des emplois d'avenir signés en 2013 sont des contrats initiaux, contre environ la moitié pour les CUI.

> Les emplois d'avenir sont conclus pour une durée plus longue que les CUI

GRAPHIQUE 6 - Durée prévue au contrat (en %)

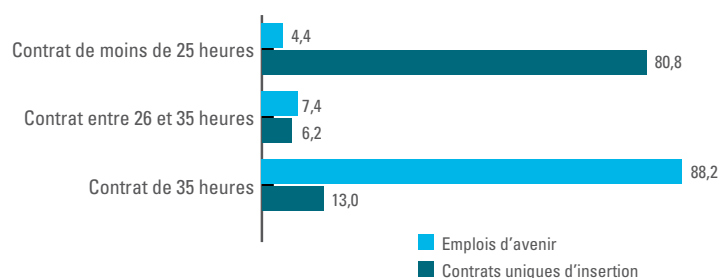


Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

Au 31 décembre 2013, 57 % des emplois d'avenir sont des contrats conclus pour une durée supérieure à un an, contre à peine 3 % pour les CUI (graphique 6). Trois CUI sur quatre ont une durée de 6 mois à un an. La durée moyenne prévue pour un emploi d'avenir au 31 décembre 2013 est de 24 mois et 21 jours, contre 10 mois et 6 jours pour les CUI. Néanmoins, la durée des contrats uniques d'insertion s'est allongée puisqu'elle était de 7 mois en moyenne en 2012.

Les emplois d'avenir devant être à temps plein sauf exception, près de neuf contrats sur dix sont conclus pour une durée hebdomadaire de 35 heures. Ainsi, la durée moyenne d'un emploi d'avenir au 31 décembre 2013 est de 34 heures, contre 24 heures pour les CUI. En effet, huit CUI sur dix sont des contrats de moins de 25 heures (graphique 7), dont environ la moitié de moins de 20 heures.

GRAPHIQUE 7 - Durée hebdomadaire (en %)



Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

> Les activités prévues pour les emplois d'avenir sont semblables à celles des CUI

L'entretien des espaces verts, la maintenance des bâtiments, l'animation de loisirs et l'assistance auprès d'enfants représentent 43 % des métiers exercés par les emplois d'avenir. Une plus grande part d'emplois d'avenir que de CUI est recrutée pour l'animation de loisirs et l'assistance auprès d'enfants, dans le cadre de la réforme sur les rythmes scolaires obligatoire pour toutes les communes à la rentrée 2014.

Concernant les CUI, le métier le plus exercé est le nettoyage de locaux à 20 %, suivi de la maintenance des bâtiments, de l'entretien des espaces verts et de l'assistance auprès d'enfants (les mêmes principaux métiers que pour les EAV).

> Plus de neuf contrats aidés sur dix sont concernés par une action de formation

Dans le cadre d'un contrat unique d'insertion et d'un emploi d'avenir, le bénéficiaire est accompagné par un référent de Pôle emploi, la mission locale ou Cap emploi et d'un tuteur du côté de l'employeur et peut avoir accès à différents dispositifs de formation et d'accompagnement professionnels. À la signature du contrat, l'employeur d'un contrat aidé s'engage à proposer ces actions au

99 % des emplois d'avenir sont inscrits à au moins une action de formation et 94 % à au moins une action d'accompagnement (graphique 8). Les formations se font en interne pour quatre contrats sur dix uniquement.

Les employeurs sont à l'initiative d'une action prévue de formation pour neuf emplois d'avenir sur dix présents au 31 décembre 2013. L'acquisition de nouvelles compétences et l'adaptation au poste de travail sont les principales actions de formation prévues puisqu'elles sont recensées sur plus de huit contrats sur dix (tableau 1 en annexe). En revanche, les actions de formation qualifiante ne concernent qu'un emploi d'avenir sur trois.

Pour 3 % des signataires d'emplois d'avenir, une ou plusieurs des actions de formation prévues s'inscriraient dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Par ailleurs, 13 % des agents en emploi d'avenir envisageraient de mettre en œuvre des périodes d'immersion⁵.

Les employeurs sont à l'initiative d'une action d'accompagnement professionnel pour 86 % des emplois d'avenir (tableau 2 en annexe). L'aide à la prise de poste est l'action d'accompagnement la plus souvent choisie, initiée à 97 % par l'employeur. 13 100 emplois d'avenir bénéficieraient d'une action d'accompagnement à l'élaboration de leur projet professionnel, initiée majoritairement par la mission locale, Cap emploi ou Pôle emploi.

5 La période d'immersion : le contrat peut prévoir la possibilité pour l'agent de réaliser des périodes dites « périodes d'immersion » auprès d'un ou plusieurs autres employeurs, et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié.

Concernant les CUI, 96 % de bénéficiaires sont inscrits à au moins une action de formation et 97 % à une action d'accompagnement professionnel (graphique 9). L'accompagnement professionnel des contrats uniques d'insertion s'est accentué en un an puisque ces actions ne concernaient que huit CUI sur dix en 2012. Pour environ trois contrats sur quatre, les formations se font en interne.

Les principaux enseignements sur les actions de formation et d'accompagnement prévues des contrats uniques d'insertion sont semblables aux emplois d'avenir.

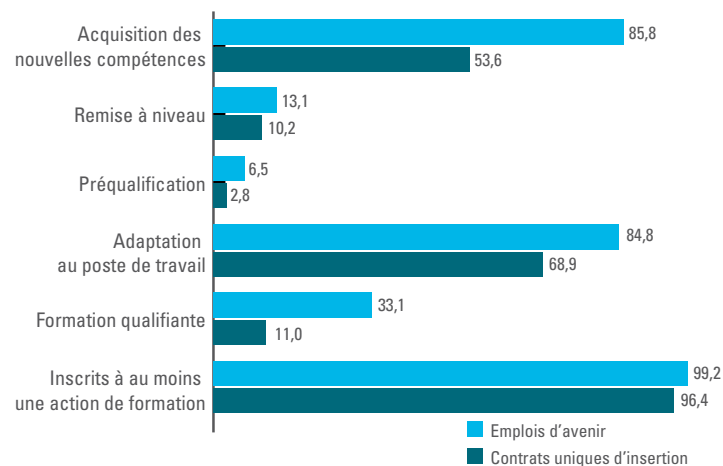
87 % des actions de formation prévues le sont à l'initiative de l'employeur (tableau 3 en annexe). 30 400 bénéficiaires de CUI sont inscrits à la formation d'adaptation au poste de travail, initiée par l'employeur à 92 %. Ils seraient 23 700 à bénéficier d'une formation sur l'acquisition de nouvelles compétences, initiée dans huit cas sur dix par l'employeur.

16 % des bénéficiaires de CUI envisageraient de mettre en œuvre des périodes d'immersion. La validation des acquis de l'expérience reste marginale, représentant moins de 1 % des contrats uniques d'insertion.

92 % des actions d'accompagnement professionnel prévues pour les bénéficiaires de CUI sont initiées par l'employeur (tableau 4 en

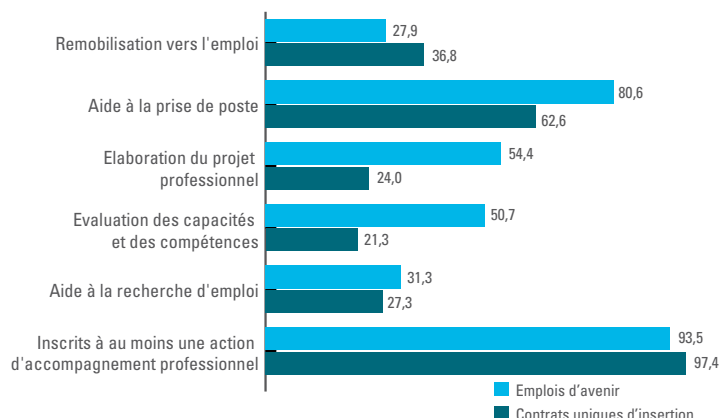
bénéficiaire et peut obtenir en contrepartie les aides de l'Etat. L'engagement de l'employeur est renforcé en matière d'emplois d'avenir. C'est pourquoi la part d'emplois d'avenir inscrits à au moins une action de formation est supérieure à celle des CUI. Il ne s'agit bien entendu que d'actions prévues au contrat, leur réalisation n'étant pas toujours effective.

GRAPHIQUE 8 - Part des bénéficiaires d'actions de formations (en %)



Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

GRAPHIQUE 9 - Part des bénéficiaires d'actions d'accompagnement professionnel (en %)



Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

annexe). L'aide à la prise de poste est l'action d'accompagnement majoritaire, prévue pour 27 700 CUI initiée à 97 % par l'employeur. Vient par la suite la remobilisation vers l'emploi, initiée à 83 % par l'employeur.

> PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Dans le cadre de la convention signée entre la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), portant sur la « mise à disposition des données sur les contrats du plan de la cohésion sociale », la DARES a transmis à l'observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT le fichier contenant les informations relatives aux contrats uniques d'insertion (CUI-CAE), ainsi qu'aux emplois d'avenir (EAV) signés par les collectivités et établissements territoriaux.

Ce fichier contient les informations relatives :

- aux bénéficiaires de ces contrats aidés,
- aux types d'employeurs,
- aux types de contrats signés entre les collectivités et les bénéficiaires de contrats aidés,
- aux actions de formation prévues.

Afin de calculer la part des emplois aidés parmi les effectifs territoriaux, cette étude se base sur la source SIASP (Système d'information sur les agents des services publics) de l'INSEE au 31 décembre 2011. Cette exploitation a été rendue possible grâce à une convention signée entre le CNFPT et l'INSEE. Le champ de l'emploi territorial retenu est le poste actif principal non annexe (poste de l'agent le mieux rémunéré dont le salaire dépasse un certain montant ou le volume d'heures travaillées est suffisant). Les données couvrent l'ensemble du territoire national (la Métropole et les quatre départements d'Outre-mer, Antilles-Guyane et la Réunion, hors Mayotte). En raison de leur statut particulier, le personnel des administrations locales parisiennes et les pompiers de Marseille ne sont pas pris en compte.

ANNEXES

TABLEAU 1 – Répartition des actions de formation prévues selon leur initiateur pour les emplois d'avenir

ACTIONS DE FORMATION PRÉVUES	NOMBRE DES BÉNÉFICIAIRES	% DES ACTIONS INITIÉES PAR L'EMPLOYEUR	% DES ACTIONS INITIÉES PAR LE SALARIÉ	% DES ACTIONS INITIÉES PAR LA MISSION LOCALE OU PÔLE EMPLOI
Acquisition de nouvelles compétences	20 660	71,9 %	26,4 %	1,7 %
Remise à niveau	3 156	67,6 %	20,4 %	12,0 %
Pré qualification	1 571	77,3 %	15,1 %	7,6 %
Adaptation au poste de travail	20 430	88,8 %	10,4 %	0,8 %
Formation qualifiante	7 963	79,2 %	13,4 %	7,3 %

Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

Note de lecture : sur les 24 079 bénéficiaires d'emplois d'avenir, 20 660 bénéficieraient d'acquisition des nouvelles compétences. 71,9 % seraient à l'initiative de l'employeur, 26,4 % à l'initiative du salarié et 1,7 % à l'initiative du prescripteur (mission locale ou Pôle emploi).

TABLEAU 2 – Répartition des actions d'accompagnement professionnel selon leur initiateur pour les emplois d'avenir

ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL	NOMBRE DES BÉNÉFICIAIRES	% DES ACTIONS INITIÉES PAR L'EMPLOYEUR	% DES ACTIONS INITIÉES PAR LE SALARIÉ	% DES ACTIONS INITIÉES PAR LA MISSION LOCALE OU PÔLE EMPLOI
Remobilisation vers l'emploi	6 715	50,6 %	11,0 %	38,4 %
Aide à la prise de poste	19 410	96,6 %	0,6 %	2,8 %
Élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation	13 087	28,2 %	5,7 %	66,1 %
Évaluation des capacités et des compétences	12 217	88,6 %	1,7 %	9,7 %
Aide à la recherche d'emploi	7 544	11,2 %	3,1 %	85,8 %

Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

TABLEAU 3 – Répartition des actions de formation prévues selon leur initiateur pour les CUI

ACTIONS DE FORMATION PRÉVUES	NOMBRE DES BÉNÉFICIAIRES	% DES ACTIONS INITIÉES PAR L'EMPLOYEUR	% DES ACTIONS INITIÉES PAR LE SALARIÉ	% DES ACTIONS INITIÉES PAR LA MISSION LOCALE OU LE CONSEIL GÉNÉRAL
Acquisition de nouvelles compétences	23 666	79,8 %	19,5 %	0,7 %
Remise à niveau	4 525	77,0 %	20,4 %	2,5 %
Pré qualification	1 241	76,1 %	19,0 %	4,9 %
Adaptation au poste de travail	30 416	91,9 %	7,7 %	0,4 %
Formation qualifiante	4 865	81,2 %	16,0 %	2,8 %

Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

TABLEAU 4 – Répartition des actions d'accompagnement professionnel selon leur initiateur pour les CUI

ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL	NOMBRE DES BÉNÉFICIAIRES	% DES ACTIONS INITIÉES PAR L'EMPLOYEUR	% DES ACTIONS INITIÉES PAR LE SALARIÉ	% DES ACTIONS INITIÉES PAR LA MISSION LOCALE OU LE CONSEIL GÉNÉRAL
Remobilisation vers l'emploi	16 252	82,9 %	8,4 %	8,6 %
Aide à la prise de poste	27 651	96,8 %	0,9 %	2,3 %
Élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation	10 617	67,4 %	10,4 %	22,2 %
Évaluation des capacités et des compétences	9 400	93,2 %	3,2 %	3,6 %
Aide à la recherche d'emploi	12 061	69,6 %	8,3 %	22,1 %

Source : Données de la DARES- Traitement CNFPT, Observatoire de la FPT.

Synthèse réalisée par :

Centre national de la fonction publique territoriale

Observatoire de la fonction publique territoriale

80, rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12 - tél. : 01 55 27 44 00 - télécopie : 01 55 27 44 01

Publication réalisée et diffusée par l'Observatoire de la fonction publique territoriale

Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Jacques Goubin

Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédactrice : Camille Ermisse

www.cnfpt.fr rubrique S'informer, Les études