

Ministère de la Culture et de la Communication

La Ministre

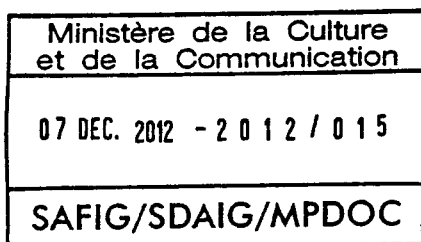
La Ministre de la Culture et de la
Communication

à

Monsieur le Secrétaire général du ministère,
Madame et Messieurs les directeurs généraux,

Mesdames et Messieurs les Préfets de Région,
Directions régionales des affaires culturelles

Mesdames et Messieurs les Présidents et
directeurs généraux ou directeurs des
établissements publics et des opérateurs de
l'Etat,



Objet : Circulaire de mise en œuvre des emplois d'avenir dans le secteur culturel
N° NOR: MCCB1241751C

PJ : Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir

La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a été publiée au Journal Officiel du 27 octobre. C'est la concrétisation législative d'un engagement présidentiel majeur visant à lutter contre le chômage des jeunes de 16 à 25 ans, dont les attentes professionnelles ne peuvent rester sans réponse.

Sa mise en œuvre implique un engagement fort du ministère de la culture et de la communication, des établissements publics placés sous sa tutelle et, de façon plus large, de l'ensemble des acteurs des secteurs culturel et de la communication.

Ce nouveau dispositif législatif fait l'objet de textes d'application et d'une circulaire générale du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social du 2 novembre 2012 jointe en annexe et à laquelle je vous engage à vous référer. Je vous rappelle qu'il vise à favoriser le recrutement de jeunes de 16 à 25 ans, sans ou à très faible qualification et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il s'adresse prioritairement à ceux qui résident soit dans les zones urbaines sensibles ou les territoires ou zones de revitalisation rurale, ou dans les départements d'outre-mer, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, sans exclure les jeunes résidant dans les autres territoires.

Les emplois d'avenir s'appuient sur les supports juridiques des contrats uniques d'insertion (CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi pour le secteur non marchand ou CIE : contrat initiative emploi pour le secteur marchand) mais présentent des caractéristiques et relèvent d'une gestion qui les en distinguent.

Ces contrats sont conclus pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans. Leur prise en charge est assurée par l'Etat à hauteur de 75% du SMIC dans le secteur non marchand et de 35% dans le secteur marchand.

A titre exceptionnel dans les zones prioritaires et selon des modalités organisées localement par les unités territoriales des DIRECCTE, des jeunes pourront être recrutés en emploi d'avenir jusqu'au niveau du 1er cycle de l'enseignement supérieur, s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

Par ailleurs, le dispositif antérieur du contrat unique d'insertion demeure, CAE destiné au secteur non-marchand et CIE réservé au secteur marchand. Je vous rappelle qu'il peut s'appliquer, de manière dérogatoire et en fonction des priorités définies au plan régional, à de l'emploi plus qualifié que celui qui est visé par la loi du 26 octobre, ce qui en a fait un outil adapté à la fois à des jeunes de profil universitaire ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et aux possibilités de recrutement d'un certain nombre d'acteurs du secteur culturel (associations culturelles, collectivités territoriales).

La priorité visée par l'ensemble des dispositifs aujourd'hui en vigueur est bien toutefois de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes les moins qualifiés.

Au vu de l'ensemble de ce dispositif, je vous adresse les directives générales suivantes.

Les emplois d'avenir dans les établissements publics et les opérateurs de l'Etat

Les établissements publics et les opérateurs de l'Etat sous tutelle du ministère de la culture et de la communication, exclus du champ des précédents dispositifs entrent dans le champ d'application de la loi du 26 octobre, quelle que soit leur activité.

Je vous demande une implication forte, dans une démarche qui devra être exemplaire de ce qui peut être proposé à des jeunes sans qualification à la recherche d'une première expérience professionnelle. Vous êtes donc invités à proposer, par l'intermédiaire des missions locales ou de Pôle emploi, des emplois d'avenir dans vos établissements, sous les conditions suivantes.

La nature et le nombre d'emplois d'avenir que vous souhaitez accueillir dans l'établissement que vous dirigez, ainsi que la durée des contrats proposés, devront faire l'objet d'un accord préalable de votre direction de tutelle et du secrétariat général du ministère,

Vous veillerez à ce que le recours à des emplois d'avenir – qui ne saurait avoir vocation à répondre aux besoins de l'établissement non couverts par l'emploi statutaire - ne se substitue pas à des missions dévolues statutairement à des corps de fonctionnaires en activité dans votre établissement. Vous le réserverez par conséquent, prioritairement, à des activités répondant à des besoins nouveaux et présentant, selon les termes de la loi, un caractère d'utilité sociale ou environnementale. Si vous estimez avoir à déroger à ce principe pour pouvoir accueillir des jeunes dans les conditions les plus adaptées à l'application de cette loi, sans compromettre le bon fonctionnement du service public dont vous avez la charge, je vous demande instamment de recueillir au préalable l'accord de votre direction de tutelle et du secrétariat général du ministère.

Vous veillerez à assurer au sein de votre établissement un tutorat personnalisé ainsi qu'un parcours de qualification et de formation aux bénéficiaires de ces emplois, dans l'objectif, soit de préparer leur candidature éventuelle aux concours de la Fonction publique, soit de favoriser prioritairement leur accès à des emplois relevant des secteurs non-marchand et marchand, que vous devrez avoir clairement identifiés. Vous devrez vous assurer sur ce point auprès du service public de l'emploi des débouchés potentiels dans les secteurs et les métiers visés et attacher une attention particulière à l'identification et si possible à la validation des compétences transférables que les jeunes recrutés sur ces contrats développeront dans les emplois que vous leur proposez. La plus grande clarté vis-à-vis de ces jeunes est indispensable sur ces différents points. Le document tripartite prévu par la circulaire précitée du 2 novembre, disponible sur le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr formalisera les engagements des parties en la matière (contenu du poste, sa position dans l'organisation de la structure, le projet du jeune et les objectifs visés ; les engagements de l'employeur au regard des conditions d'encadrement et de tutorat ; la perspective de qualification envisagée et les actions de formation à mobiliser ; les modalités de suivi personnalisé du jeune et de contacts avec l'employeur). Le document précise également les modalités d'organisation du temps de travail projetées afin de permettre la réalisation des actions de formation et l'accompagnement du jeune. Il mentionne les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Je précise que les crédits consacrés à ces formations ne devront être en aucun cas imputés sur les enveloppes de formation dévolues aux personnels titulaires et non titulaires relevant de votre établissement.

Vous tiendrez informées les organisations syndicales représentatives au sein de votre établissement du nombre et de la nature des emplois d'avenir ainsi proposés. A ce titre, le dispositif des emplois d'avenir devra faire l'objet d'une présentation devant l'instance de concertation adaptée au sein de votre établissement. Un suivi régulier de l'application de cette loi dans les établissements publics du ministère sera effectué dans le cadre du Comité technique ministériel.

J'appelle enfin votre attention sur la nécessité de respecter dans les contrats conclus un équilibre homme-femme, d'accorder une place particulière aux personnes souffrant d'un handicap, conformément aux termes de la loi, et d'être particulièrement vigilants sur le respect de la diversité.

Sur le plan budgétaire, les contrats que vous serez amenés à conclure sont hors du plafond d'emplois de votre établissement. J'appelle toutefois votre attention sur le fait que les contrats ne peuvent être conclus, dans les établissements publics et les opérateurs de l'Etat, que pour une durée déterminée n'excédant pas trois ans, conformément à la loi. Si ces contrats concernaient des missions pérennes et que vous souhaitiez à leur terme stabiliser tout ou partie de leurs bénéficiaires, je précise qu'ils ne pourront en aucun cas donner lieu à abondement de plafonds d'emploi. Vous devrez par conséquent mettre en réserve, à titre de précaution, les emplois nécessaires et prévoir le re-calibrage salarial lié aux stabilisations envisagées. En tout état de cause, vous veillerez à recueillir sur ce sujet la validation de votre direction de tutelle et du secrétariat général du ministère afin de recenser le plus en amont possible vos besoins de recrutements éventuels pour qu'ils soient intégrés dans les contraintes liées au plan triennal de redressement des finances publiques.

Les emplois d'avenir dans les secteurs de la culture et de la communication

Les directions régionales des affaires culturelles sont appelées à jouer un rôle important dans le déploiement du programme emplois d'avenir en région. Je vous demande une mobilisation forte dans le cadre défini par les préfets et les DIRECCTE, afin de sensibiliser, le plus rapidement possible, vos interlocuteurs du secteur culturel aux enjeux du nouveau dispositif législatif. Dans le respect de ce cadrage, vous procéderez à toutes les formes d'information et de concertation que vous jugerez les plus adaptées localement. Je vous engage à vous appuyer sur les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) et le centre national d'appui et de ressources sur la filière culture (CNAR). Vous pourrez également, en tant que de besoin, faire appel à l'administration centrale qui vous apportera l'aide et les conseils nécessaires. De plus, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a mis en place une « task force », rattachée au cabinet, pour déployer le dispositif. Celle-ci, sous la responsabilité de Nathalie Hanet, peut se déplacer et venir vous aider à monter des projets et ou contribuer à la présentation du dispositif dans notre secteur. Vous tiendrez informé le secrétariat général du ministère des dispositifs mis en place.

Vous pourrez de plus mobiliser les contrats uniques d'insertion relevant des dispositifs antérieurs dans le respect des publics prioritaires définis au niveau régional. En effet les fonctions sur lesquelles les jeunes ont été recrutés dans le secteur culturel (souvent dans des emplois qualifiés), en application de la circulaire n° 2009/001 du 2 mars 2009, répondent à des besoins particulièrement d'actualité, qu'il s'agisse des fonctions de médiation ou d'accompagnement liées au déploiement du projet national de l'éducation artistique et culturelle, des fonctions liées à l'accompagnement du handicap ou de l'exclusion, ou à l'accompagnement des actions d'apprentissage des outils numériques par exemple. Les instructions et les priorités définies dans la circulaire précitée demeurent en vigueur sur ce point précis.

Je précise que le service civique peut également être utilement mobilisé pour certaines de ces fonctions, mais qu'il convient de clairement distinguer les deux types de dispositifs, comme le rappelle la circulaire générale du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : le service civique, qui ne se traduit pas par un contrat de travail, s'adresse à des jeunes qualifiés ou non, qui souhaitent murir leur projet professionnel et recherchent une expérience plutôt qu'un premier emploi, à la différence des jeunes visés par les emplois d'avenir ou les CUI.

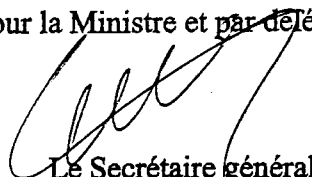
J'appelle par ailleurs votre vigilance sur la nécessité absolue de ne recourir en aucun cas à des emplois d'avenir ni à des CUI dans les métiers et les professions relevant de l'annexe X de la convention UNEDIC sur l'assurance chômage. S'agissant des métiers et professions relevant de l'annexe VIII à la convention précitée, le recours au dispositif des emplois d'avenir ne pourra concerner que ceux ne requérant aucune qualification préalable et dans le respect des textes conventionnels. Il conviendra de veiller très attentivement à ce que l'objectif de qualification du jeune (circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre -II §6) soit assuré par un tuteur disponible et qualifié dans le métier ou la profession concernés par l'emploi d'avenir pour assurer l'accompagnement et l'encadrement du jeune. Vous vous assurerez que les structures d'accueil des emplois d'avenir soient en mesure de les pérenniser à l'issue de la période d'aide de l'Etat.

Vous me ferez part, sous le présent timbre, des éventuelles difficultés ou interrogations auxquelles vous pourriez être confrontés. Le secrétariat général du ministère organisera en lien avec les directions générales au premier trimestre 2013 une réunion des correspondants emplois afin de recueillir les premiers éléments statistiques et tirer un premier bilan de la mise en œuvre de ce dispositif d'ensemble.

D'avance, je vous remercie pour votre implication sur ce dossier qui revêt une importance primordiale dans l'action du Gouvernement en matière de lutte contre le chômage.

Aurélie FILIPPETTI

Pour la Ministre et par délégation



Le Secrétaire général
Jean-François Collin



Liberté - Égalité - Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DE L'INGENIERIE DE L'ACCES
ET DU RETOUR A L'EMPLOI
7 SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 15

Tous courrier relatif aux emplois d'avenir doit être adressé à :
emploisdavenir.dgefp@emploi.gouv.fr
Téléphone : 01 43 19 28 31

La Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

à

Messieurs les Préfets de région,

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux des
entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Messieurs les Directeurs des entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du travail et de
l'emploi (DIECCTE), des départements et région
d'outre-mer et de Mayotte

Mesdames et Messieurs les Préfets de département,

*Copie à Monsieur le Directeur Général de Pôle
emploi*

Monsieur le président du CNML

Monsieur le président de l'UNML

Madame la présidente de l'AGEFIPH

Monsieur le président du FIPHP

Monsieur le directeur de l'ASP

**Circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois
d'avenir**

N° NOR : ETSD 1238268C

Date d'application: immédiate

Mots-clés : - insertion des jeunes - accompagnement dans l'emploi - missions locales - parcours

Textes de référence :

* Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir

* Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir

* Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant
création des emplois d'avenir

SOMMAIRE

I- Vous devez mettre en place une stratégie régionale de mobilisation du dispositif, permettant l'identification des secteurs prioritaires et la coordination des principaux partenaires	4
1. En collaboration avec le Conseil régional, vous élaborerez un schéma d'orientation régional identifiant les secteurs d'activité prioritaires	4
2. Ce schéma sera soumis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et aux autres acteurs pertinents	5
3. Sur cette base, vous arrêterez les secteurs d'activité éligibles pour les employeurs du secteur marchand.....	5
4. En liaison avec le président du conseil régional, vous mobiliserez l'ensemble des acteurs de la formation pour permettre le financement de parcours, le soutien au tutorat et développer les appuis en termes d'ingénierie de parcours de formation.....	6
5. Vous mettrez en place un pilotage régional partenarial.....	7
6. Vous coordonnerez la mobilisation et l'animation du dispositif sur votre territoire	7
7. Vous assurerez le suivi du déploiement du programme sur les plans qualitatif et quantitatif	8
II- Le pilotage opérationnel devra s'attacher au respect des objectifs fixés et à la mobilisation de tous	8
1. Vous devrez veiller au respect du public cible et au déploiement prioritaire sur les territoires les plus en difficultés	8
2. Vous mettrez en œuvre l'articulation nécessaire avec les dispositifs de lutte contre les décrochages de la formation initiale	10
3. Les caractéristiques des emplois d'avenir visent à permettre une insertion professionnelle réussie 10	
4. Vous serez particulièrement attentifs à ce que la mise en œuvre des emplois d'avenir respecte l'égalité entre les femmes et les hommes	10
5. Vous veillerez à ce que les emplois d'avenir s'articulent clairement avec les dispositifs existants 11	
6. Vous cibleriez les employeurs à même de proposer aux jeunes une situation d'emploi porteuse et un parcours de qualification.....	12
7. Des liens devront être établis avec les entreprises pour favoriser la suite du parcours professionnel 13	
8. La mise en œuvre des emplois d'avenir dans l'IAE répondra à certaines spécificités	13
III- Localement, vous devrez être particulièrement attentifs à la bonne coordination des opérateurs du SPE pour que les emplois d'avenir puissent faire l'objet d'un suivi de qualité, sans altérer la fluidité des circuits	14

1. La mise en œuvre des emplois d'avenir s'appuiera sur les forces des trois réseaux que sont Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi et reposera sur une animation territoriale et un dialogue permanent entre les opérateurs du SPE.....14
2. La prospection des employeurs et la qualification des offres devront être organisées au niveau local 15
3. Les trois réseaux pourront intervenir sur l'orientation des jeunes et la mise en relation des jeunes et des employeurs15
4. Vous devrez être particulièrement vigilants sur la bonne articulation entre la mise en relation réalisée par Pôle emploi et la contractualisation par les missions locales ou les Cap emploi15
5. Le suivi dans l'emploi devra garantir un parcours réussi pour le jeune.....16
6. La préparation de la sortie devra faire en sorte que le jeune poursuive son parcours à l'issue de l'emploi d'avenir.....17

La jeunesse est une priorité du gouvernement. Avec un taux de chômage de 22,7 %, la situation des jeunes de 16 à 25 ans sur le marché du travail est particulièrement difficile. Elle l'est encore plus sur certains territoires marqués par des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les départements et collectivités d'outre-mer, les zones urbaines sensibles et les zones de revitalisation rurale.

Les jeunes non qualifiés sont confrontés à des difficultés spécifiques ; ils ne sont qu'un tiers à accéder rapidement à un emploi durable. Pour ces jeunes, la poursuite de leur parcours de formation est la solution à privilégier, mais les emplois d'avenir permettront de proposer une solution nouvelle à ceux pour qui cette reprise de formation n'est pas envisageable à court terme.

S'il est de la responsabilité de l'État, dans le cadre de la politique de l'emploi, de mener à bien ce programme et d'en assurer la maîtrise d'ouvrage et le pilotage, il doit pouvoir compter sur la collaboration de tous les acteurs impliqués dans sa réussite. Les régions et les partenaires sociaux auront un rôle particulièrement important pour permettre la mise en place de parcours de formation adaptés pour les jeunes en emploi d'avenir.

Les emplois d'avenir s'appuient sur les supports juridiques des contrats uniques d'insertion (contrats d'accompagnement dans l'emploi – CAE – ou contrats initiative-emploi – CIE), mais présentent des caractéristiques particulières et font l'objet d'une gestion et d'un suivi spécifique. Les taux de prise en charge sont fixés par arrêté du ministre de l'emploi. Une circulaire de programmation précise les paramètres de prise en charge.

Les emplois d'avenir professeur, qui seront prescrits par les recteurs d'académies, feront l'objet d'une circulaire ad hoc du ministère de l'Education Nationale.

I- Vous devez mettre en place une stratégie régionale de mobilisation du dispositif, permettant l'identification des secteurs prioritaires et la coordination des principaux partenaires

1. En collaboration avec le Conseil régional, vous élaborerez un schéma d'orientation régional identifiant les secteurs d'activité prioritaires

Le législateur a souhaité que le dispositif des emplois d'avenir puisse être décliné en fonction des besoins des territoires. Pour ce faire, vous élaborerez, en lien avec le conseil régional et sur la base d'un diagnostic partagé, un projet de schéma d'orientation régional qui précisera la stratégie de déploiement des emplois d'avenir sur votre territoire. Cette stratégie devra être cohérente avec la stratégie de développement économique et de développement des compétences au niveau du territoire (notamment dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles). L'élaboration de ce schéma pourra être également l'occasion de définir avec le conseil régional des modalités d'articulation entre les emplois d'avenir et les autres dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes ou de soutien à l'emploi associatif qui peuvent être portés par la région ou d'autres collectivités.

L'objet principal de ce schéma est l'identification des filières et secteurs d'activité prioritairement ciblés pour le déploiement du dispositif. Ces secteurs doivent être porteurs d'avenir, pour les jeunes comme pour le territoire. Outre les priorités régionales, ils pourront être identifiés en concertation avec les partenaires sociaux. Ces secteurs pourront recouvrir des activités à la fois marchandes et non-marchandes (par exemple être le secteur social, l'économie sociale et solidaire ou les filières vertes). Ils devront être traduits en termes de secteurs d'activité selon la nomenclature d'activité française (NAF) afin de permettre des restitutions au niveau régional et un suivi. Les secteurs visés dans lesquels les activités marchandes sont prépondérantes devront présenter

un fort potentiel de création d'emplois ou offrir des perspectives de développement d'activités nouvelles.

Le schéma d'orientation s'intéressera également aux possibilités de consolidation et de pérennisation des emplois. Il mentionnera les parcours d'insertion et de qualification des jeunes qui auront pu être identifiés. Il listera les principaux dispositifs de formation qui pourront être proposés aux jeunes, en particulier sur les secteurs identifiés comme prioritaires. Le schéma pourra ainsi mettre en avant des parcours types en termes de métiers et de parcours de formation et de qualification.

Dans ces domaines, la concertation que vous mènerez, aux côtés du président du conseil régional, avec les branches professionnelles particulièrement concernées et leurs OPCA sera particulièrement importante et tiendra compte des conventions-cadres nationales conclues en la matière.

Le déploiement du dispositif dans le secteur non-marchand devra commencer dès la publication de la présente circulaire, sans être soumis à la finalisation du schéma d'orientation régional. Nous vous demandons de transmettre votre projet, ainsi que le schéma adopté, à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

2. Ce schéma sera soumis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et aux autres acteurs pertinents

Le projet de schéma sera soumis au CCREFP, selon les modalités que vous jugerez les plus adaptées.

Il sera également mis en ligne sur le site de la préfecture de région. Les conseils généraux, les communes, Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi et la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire pourront donner un avis au préfet de région sur le projet de schéma dans un délai d'un mois. Le préfet de région peut également consulter tout autre acteur à même de contribuer à l'élaboration de cette vision stratégique régionale.

Il sera rendu compte annuellement à ces mêmes acteurs du déploiement du dispositif, des moyens et parcours mis en œuvre et le schéma régional pourra être révisé lors de ces échéances.

3. Sur cette base, vous arrêterez les secteurs d'activité éligibles pour les employeurs du secteur marchand

Le dispositif des emplois d'avenir est principalement destiné aux employeurs du secteur non-marchand. Il est également ouvert à toutes les structures d'insertion par l'activité économique, aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et aux personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, quel que soit leur secteur d'activité.

Par ailleurs, le législateur a prévu une ouverture « par exception » à d'autres employeurs du secteur marchand, dès lors qu'ils offrent des perspectives de qualification et d'insertion professionnelles et qu'ils appartiennent à certains secteurs. Sur la base du schéma d'orientation régional, vous arrêterez la liste de ces secteurs d'activité pour les employeurs relevant de la sphère marchande, en tenant compte des conventions-cadres nationales qui pourraient être conclues avec certaines entreprises.

4. En liaison avec le président du conseil régional, vous mobiliserez l'ensemble des acteurs de la formation pour permettre le financement de parcours, le soutien au tutorat et développer les appuis en termes d'ingénierie de parcours de formation

La formation professionnelle doit être une valeur ajoutée du dispositif des emplois d'avenir. Vous veillerez à la bonne articulation régionale et locale des possibilités offertes en la matière, en vous appuyant sur les conventions-cadres de partenariat conclues au niveau national.

- En amont de l'accès à l'emploi d'avenir, les solutions de formation habituelles seront mobilisées : les formations de mobilisation et de pré-qualification financées par le conseil régional, le programme compétences clés, les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) mises en œuvre par Pôle emploi qui peuvent être collectives (notamment sur les compétences clés et sociales), mais aussi éventuellement individuelles uniquement pour des formations courtes permettant de sécuriser la prise de poste, etc.

- En cours d'emploi, les jeunes seront éligibles aux formations relevant de la responsabilité de l'employeur et des OPCA (en particulier périodes de professionnalisation avec l'objectif d'une certification au moins partielle, mais aussi plan de formation, voire droit individuel à la formation, etc.) dans des conditions ayant vocation à être facilitées par les partenariats noués au niveau national avec les principaux organismes concernés (principaux OPCA concernés, CNFPT, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, ANFH, etc.). Ces conventions pourront également favoriser la mise en place de programmes de formation des tuteurs, internes à l'entreprise, voire externes.

La région pourra choisir d'accompagner cet effort de formation pendant l'emploi, en finançant directement une offre collective de formation dédiée, en mettant en place des dispositifs d'aides individuelles à la formation ou en accompagnant financièrement les organismes paritaires concernés, en subsidiarité le cas échéant des accords nationaux.

Dans la mesure où le parcours d'accès à la qualification du jeune sera progressif tout au long de l'emploi et individualisé, une attention particulière devra être portée, emportant le cas échéant la mobilisation de moyens dédiés, à l'ingénierie de formation en appui des employeurs, voire des prescripteurs.

Pendant les périodes de formation, le jeune conserve son statut de salarié et reste rémunéré par l'employeur.

- A l'issue de l'emploi d'avenir, vous organiserez, avec le conseil régional et les OPCA, l'ingénierie de passerelles d'accès à la formation pour les jeunes ne poursuivant pas leur parcours en emploi, par exemple en formation qualifiante pour demandeur d'emploi ou contrat d'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) en étudiant les moyens de lever les freins liés à la rémunération potentiellement réduite. Les voies et moyens d'une éligibilité des jeunes au CIF-CDD pourront également être étudiés avec les OPACIF concernés.

Vous veillerez, en vous appuyant sur les conventions nationales, à la construction des partenariats nécessaires et des principaux parcours de formation envisagés, en particulier dans les secteurs prioritaires que vous aurez définis. Vous vous assurerez de la bonne information des prescripteurs et des employeurs sur ces solutions de formation.

