



CONTRATS AIDES : LA GRANDE COURONNE

Observatoire de l'emploi,
des métiers et des compétences
de la fonction publique territoriale

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a fortement remodelé les contrats bénéficiant d'une aide de l'Etat en vue d'améliorer l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi.

Dans *le secteur non marchand* le **contrat d'avenir (CAV)**, ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux, ainsi que le **contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)**, destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté, se substituent au contrat emploi solidarité (CES) et au contrat emploi consolidé (CEC).

La direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (DARES) a transmis à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT le fichier contenant les informations relatives aux contrats d'avenir et aux contrats d'accompagnement dans l'emploi signés par les collectivités et établissements publics territoriaux.

Ce fichier contient les informations relatives :

- aux bénéficiaires de ces contrats aidés,
- au type d'employeur,
- aux types de contrats passés entre l'employeur et les bénéficiaires de contrats aidés,
- aux actions de formation et d'accompagnement prévues par l'employeur.

Après un point sur l'utilisation de ces contrats depuis le début du dispositif en 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007, cette synthèse concernera les bénéficiaires d'un contrat aidé en 2007. Elle s'appuiera sur les bénéficiaires de CAV ou de CAE encore présents dans le dispositif le 31 décembre 2007.

Ce document rend compte des caractéristiques et des spécificités de ces contrats aidés dans la délégation de la Grande Couronne et les compare à celles observées au niveau national.

SOMMAIRE

1 – Les contrats aidés dans les collectivités et établissements publics territoriaux depuis le début du dispositif.

Les flux d'entrées et de sorties du dispositif depuis 2005 :

1.1 pour les contrats d'avenir (CAV)

1.2 pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

2 – Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des contrats aidés présents dans le dispositif le 31 décembre 2007.

2.1 Qui sont les bénéficiaires de contrats aidés ?

2.2 Qui sont les collectivités qui emploient des contrats aidés au 31/12/2007 ?

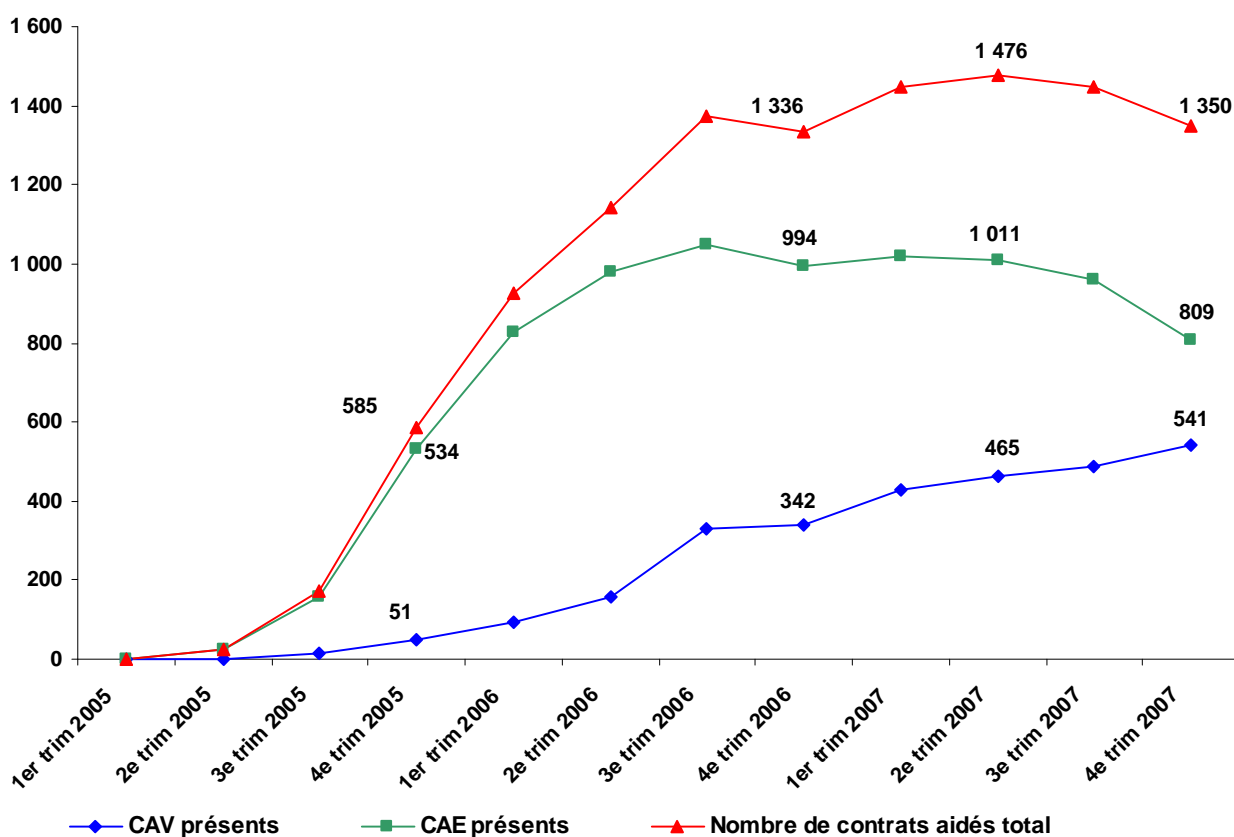
2.3 Quels types de contrats ?

2.4 Quelles formations et quel accompagnement pour ces contrats aidés ?

1 – Les contrats aidés dans les collectivités et établissements publics territoriaux depuis le début du dispositif.

Les emplois aidés au 31/12/2007 (CAV+CAE), dans la Grande Couronne, ne représentent qu'1 % de l'emploi public territorial local, alors qu'au niveau national les contrats aidés représentent environ 3 % des agents des collectivités et établissements publics territoriaux.

Les flux d'entrées et de sorties du dispositif depuis leur création :



Dans la Grande Couronne de Paris, il y a eu 4 098 bénéficiaires de contrats aidés (CAV et CAE) qui sont entrés dans le dispositif depuis début 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Parmi eux, 2 748 sont sortis du dispositif, il y a donc au 31 décembre, 1 350 bénéficiaires de contrats aidés dans les collectivités et établissements publics territoriaux.

Les contrats aidés ont connu un engouement rapide dès le second semestre 2005, notamment dû au recours aux contrats d'accompagnement dans l'emploi. Le nombre de bénéficiaires de CAV et de CAE a stagné globalement à partir du 3^{ème} trimestre 2006, la hausse des bénéficiaires de CAV compensant la baisse des bénéficiaires de CAE.

1.1 Les contrats d'avenir (CAV) depuis 2005

Le contrat d'avenir (CAV) est destiné à favoriser le retour à l'emploi des personnes bénéficiaires du RMI, de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation de Parent Isolé (API) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

		Nombre de CAV signés	Nombre de sorties	Effectifs présents dans le dispositif
2005	1er trim.	0	0	0
	2e trim.	2	0	2
	3e trim.	13	0	15
	4e trim.	39	3	51
2006	1er trim.	50	6	95
	2e trim.	75	11	159
	3e trim.	188	19	328
	4e trim.	102	88	342
2007	1er trim.	183	99	426
	2e trim.	86	47	465
	3e trim.	107	85	487
	4e trim.	139	85	541
<i>Ensemble</i>		<i>984</i>	<i>443</i>	<i>541</i>

(En gris : nombre de bénéficiaires de CAV présents dans le dispositif au 31/12/2007)

Le recours aux contrats d'avenir dans la Grande Couronne a pris un peu plus d'ampleur après le second semestre 2006.

984 contrats d'avenir ont été signés depuis le début du dispositif en 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Sur ces 984 bénéficiaires, 443 sont sortis du dispositif, dont 28,9 % (128) avant la fin prévue par leur contrat.

Au 31/12/2007, 541 personnes bénéficient d'un CAV.

Au cours de l'année 2007, 515 personnes ont signé un CAV et 316 sont sorties du dispositif, dont 13,7 % (74) avant la fin prévue par leur contrat.

1.2 Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) depuis 2005

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

		Nombre de CAE signés	Nombre de sorties	Effectifs présents dans le dispositif
2005	1er trim.	0	0	0
	2e trim.	24	0	24
	3e trim.	140	8	156
	4e trim.	397	19	534
2006	1er trim.	394	99	829
	2e trim.	349	196	982
	3e trim.	305	240	1 047
	4e trim.	353	406	994
2007	1er trim.	368	342	1 020
	2e trim.	284	293	1 011
	3e trim.	263	312	962
	4e trim.	237	390	809
<i>Ensemble</i>		3 114	2 305	809

(En gris : nombre de bénéficiaires de CAE présents dans le dispositif au 31/12/2007)

Après un engouement important pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi entre fin 2005 et le 3^{ème} trimestre 2006, les collectivités vont avoir relativement de moins en moins recours à ce type de contrat jusqu'à une baisse assez importante du nombre de CAE présent lors du 4^{ème} trimestre 2007.

3 114 contrats d'avenir ont été signés depuis le début du dispositif en 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Sur ces 3 114 bénéficiaires, 2 305 sont sortis du dispositif, dont 15,4 % (355) avant la fin prévue par leur contrat.

Au 31/12/2007, 809 personnes bénéficient d'un CAV.

Au cours de l'année 2007, 1 152 personnes ont signé un CAV et 1 337 sont sorties du dispositif, dont 13,7 % (183) avant la fin prévue par leur contrat.

2 – Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés présents dans le dispositif au 31/12/2007.

2.1 Qui sont les bénéficiaires de contrats aidés ?

Un taux de féminisation plus faible qu'au niveau national quelque soit le type de contrat aidé.

Répartition selon le genre :

Type de contrat	Sexe	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Masculin	289	53,4	48,2
	Féminin	252	46,6	51,8
	<i>Ensemble</i>	<i>541</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Masculin	389	48,1	40,0
	Féminin	420	51,9	60,0
	<i>Ensemble</i>	<i>809</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Taux de féminisation dans la fonction publique territoriale (FPT) est de 59% au 31/12/2005 (source = Bilans Sociaux 2005)

Le taux de féminisation des bénéficiaires de CAV est plus faible dans la Grande Couronne qu'au niveau national. En effet, il est de 46,6 % pour les bénéficiaires de CAV et de 51,9 % pour les bénéficiaires de CAE en Grande Couronne, contre, respectivement, 51,9 % et 60 % au niveau national.

La proportion des moins de 26 ans plus élevée pour les bénéficiaires de CAE que de CAV

Répartition selon l'âge :

Type de contrat	Age	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Moins de 26 ans	15	2,8	6,6
	De 26 à 39 ans	239	44,2	41,5
	de 40 à 49 ans	176	32,5	35,4
	50 ans ou plus	111	20,5	16,5
	<i>Ensemble</i>	<i>541</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Moins de 26 ans	164	20,3	29,3
	De 26 à 39 ans	243	30,0	26,5
	de 40 à 49 ans	213	26,3	23,9
	50 ans ou plus	189	23,4	20,2
	<i>Ensemble</i>	<i>809</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

La part des bénéficiaires de CAV et de CAE de moins de 26 ans dans la Grande Couronne est plus faible qu'au niveau national, par contre la part des plus de 50 ans est plus importante.

Un niveau de formation à peu près identique à celui au niveau national

Répartition selon le niveau de formation initiale :

Type de contrat	Niveau de formation initiale	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Inférieur au CAP	247	45,7	46,4
	Niveau CAP, BEP	225	41,6	39,2
	Niveau Bac	46	8,5	9,4
	Supérieur au Bac	23	4,3	5,0
	<i>Ensemble</i>	<i>541</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Inférieur au CAP	300	37,1	32,4
	Niveau CAP, BEP	343	42,4	45,6
	Niveau Bac	103	12,7	14,5
	Supérieur au Bac	63	7,8	7,5
	<i>Ensemble</i>	<i>809</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Comme au niveau national, la proportion des bénéficiaires de contrats aidés ayant un niveau de formation supérieur ou égale au Bac n'est pas très élevée.

Une proportion élevée des agents handicapés parmi les contrats aidés.

Situation antérieure du salarié :

Type de contrat		Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	- Inscrit à l'ANPE	455	84,1	83,2
	- Sans emploi	460	85,0	81,3
	- Travailleurs handicapés	48	8,9	8,4
	<i>Ensemble</i>	<i>541</i>		
CAE	- inscrit à l'ANPE	610	75,4	81,3
	- sans emploi	42	5,2	4,5
	- Bénéficiaires de minima sociaux*	101	12,5	8,3
	- Travailleurs handicapés	51	6,3	10,3
	<i>Ensemble</i>	<i>809</i>		

* = bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API. Il est possible d'en cumuler deux.

Pour les CAV, le fait d'être bénéficiaire de minima sociaux est une condition pour bénéficier de ce contrat.

En effet, même si la proportion de travailleurs handicapés parmi les bénéficiaires de contrats aidés est inférieure pour les bénéficiaires de CAE dans la Grande Couronne par rapport au national, elle reste importante par rapport au taux d'emploi de personnes handicapées, issu des Bilans Sociaux au 31/12/2005, dans les collectivités employant au moins 20 agents est de 4,5 %.

2.2 Qui sont les collectivités qui emploient des contrats aidés au 31/12/2007 ?

Au 31 décembre 2007, 259 collectivités et établissements publics territoriaux de la Grande Couronne utilisent au moins un CAV ou un CAE, dont 42 utilisent les deux contrats en même temps.

La proportion des collectivités ayant au moins un contrat aidé est moins importante dans la Grande Couronne par rapport à celle observée au niveau national.

Nombre de contrats aidés signés par un même employeur au 31/12/2007 :

Type de contrat		Nombre de collectivités	% régional	% national
CAV	1 contrat	50	62,5	63,3
	2 contrats	7	8,8	13,5
	3 ou 4 contrats	8	10,0	9,6
	De 5 à 9 contrats	6	7,5	7,2
	Plus de 10 contrats signés	9	11,3	6,4
	<i>Collectivités avec au moins 1 CAV</i>	<i>80</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	1 contrat	113	51,1	53,8
	2 contrats	33	14,9	18,0
	3 ou 4 contrats	34	15,4	13,8
	De 5 à 9 contrats	25	11,3	8,4
	Plus de 10 contrats signés	16	7,2	6,0
	<i>Collectivités avec au moins 1 CAE</i>	<i>221</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

La part des collectivités ayant signé plus de 5 contrats est un peu plus élevée dans la Grande Couronne qu'au niveau national (18,8 % contre 13,6 % des collectivités employant des CAV et 18,5 % contre 14,4 % des collectivités employant des CAE).

Répartition des employeurs qui emploient au moins un contrat aidé par type de collectivité :

Type de contrat		Nombre de collectivités	% régional	% national
CAV	Organismes départementaux	6	7,5	3,5
	Organismes communaux			
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	23	28,8	53,6
	.Communes de 3500 à 20000 hab	21	26,3	14,3
	.Communes de plus de 20000 hab	17	21,3	3,6
	.CCAS ou Caisse des écoles	n.d	n.d	9,0
	Organismes intercommunaux	8	10,0	14,5
	Autres organismes publics	n.d	n.d	1,5
	<i>Ensemble</i>	<i>80</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Organismes départementaux	6	2,7	2,4
	Organismes communaux			
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	77	34,8	56,1
	.Communes de 3500 à 20000 hab	65	29,4	12,1
	.Communes de plus de 20000 hab	33	14,9	2,5
	.CCAS ou Caisse des écoles	8	3,6	8,0
	Organismes intercommunaux	28	12,7	17,4
	Autres organismes publics	4	1,8	1,5
	<i>Ensemble</i>	<i>221</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

n.d : données non diffusables.

Surreprésentation des communes de grandes tailles parmi les collectivités employant des contrats aidés.

Les collectivités employant des contrats aidés dans la Grande Couronne sont de grandes collectivités.

Répartition des collectivités, qui ont au moins un contrat aidé, selon leur taille:

Type de contrat		Nombre de collectivités	% régional	% national
CAV	9 salariés ou moins	17	21,3	39,1
	De 10 à 99 salariés	25	31,3	43,0
	De 100 à 999 salariés	30	37,5	15,5
	Plus de 1000 salariés	8	10,0	2,4
	<i>Ensemble</i>	<i>80</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	9 salariés ou moins	54	24,4	45,2
	De 10 à 99 salariés	77	34,8	41,8
	De 100 à 999 salariés	80	36,2	11,7
	Plus de 1000 salariés	10	4,5	1,3
	<i>Ensemble</i>	<i>221</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

47,5 % des collectivités employant des CAV ont plus de 100 salariés contre 17,7 % au niveau national et 40,7 % des collectivités employant des CAE ont plus de 100 salariés contre 13 % au niveau national.

Le nombre moyen de contrats aidés signés est plus élevé qu'au niveau national, quelque soit le type de contrat.

Répartition des effectifs et du nombre moyen de contrats signés par type de collectivités qui ont au moins un contrat aidé :

Type de contrat		Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national	Nbre moyen de contrats régional	Nbre moyen de contrats national
CAV	Organismes départementaux	300	55,5	12,2	50	15
	Organismes communaux					
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	24	4,4	18,5	1	1
	.Communes de 3500 à 20000 hab	46	8,5	18,1	2	5
	.Communes de plus de 20000 hab	143	26,4	27,8	8	33
	.CCAS ou Caisse des écoles	1	0,2	11,2	1	5
	Organismes intercommunaux	14	2,6	11,1	2	3
	Autres organismes publics	13	2,4	1,2	3	3
<i>Ensemble</i>	<i>541</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	
CAE	Organismes départementaux	151	18,7	4,8	25	7
	Organismes communaux					
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	107	13,2	30,0	1	2
	.Communes de 3500 à 20000 hab	211	26,1	24,3	3	7
	.Communes de plus de 20000 hab	238	29,4	17,9	7	25
	.CCAS ou Caisse des écoles	10	1,2	8,4	1	4
	Organismes intercommunaux	72	8,9	12,5	3	3
	Autres organismes publics	20	2,5	2,1	5	5
<i>Ensemble</i>	<i>809</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	

2.3 Quels types de contrats ?

Quelques rappels sur la durée du contrat :

Pour le contrat d'avenir : Il est conclu, pour une durée de 2 ans et peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, soit un total de 36 mois. Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleur handicapé, la limite de renouvellement peut être de 36 mois, ce qui porte à 5 ans la durée totale du contrat.

Lorsque des circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste le justifient, le préfet peut, prévoir une durée de convention individuelle comprise entre 6 et 24 mois, le contrat d'avenir étant alors conclu pour la même durée.

Pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi : Le CAE est un contrat de droit privé à durée déterminée. Le contrat doit être établi par écrit ; sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois renouvellement compris. Toutefois, la durée minimale du contrat est réduite à 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

Répartition selon la durée du contrat :

Type de contrat	Durée du contrat	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	6 mois	41	7,6	11,6
	1 an	152	28,1	28,8
	2 ans	348	64,3	59,5
	<i>Ensemble</i>	<i>541</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	6 mois	257	31,8	36,0
	1 an	434	53,6	50,1
	2 ans	118	14,6	13,9
	<i>Ensemble</i>	<i>809</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

La durée des CAE est plus courte que la durée des CAV que ce soit dans la Grande Couronne ou au niveau national.

Les CAV ont une durée un peu plus longue dans la Grande Couronne qu'au niveau national puisque 7,6 % des CAV ont une durée de 6 mois, alors qu'il y en a 11,6 % au niveau national.

Les bénéficiaires de CAV exercent plus d'emplois d'ouvrier qu'au niveau national

Principaux emplois proposés pour les CAV :

Emplois proposés	% régional
Agents d'entretien et de nettoyage	48,2
Autre ouvrier	19,0
Autre agent administratif	9,6
Agent d'accueil et d'information	6,1
Agent de sécurité et de surveillance	3,1
Ouvrier du bâtiment	3,1

Emplois proposés	% national
Agents d'entretien et de nettoyage	42,1
Profession liée à la nature et à l'environnement	11,4
Ouvrier du bâtiment	4,5
Autre ouvrier	6,1
Autre agent administratif	4,9
Agent de sécurité et de surveillance	4,7

Les 6 principaux emplois proposés dans la Grande Couronne regroupent 89,3 % des CAV.

Au niveau national, les 6 principaux emplois regroupent 73,7 % des CAV.

Les professions liées à la nature et à l'environnement ne font pas parties des principaux emplois proposés aux CAV dans la Grande Couronne, contrairement au niveau national.

Un bénéficiaire de CAE sur deux est affecté à un service aux personnes et à la collectivité

Principaux services dans lesquels ont été affectés les CAE :

% régional		% national	
Services aux personnes et aux collectivités	50,4	Service aux pers. et à la collectivité	57,4
Services administratifs	15,5	Agriculture et pêche	11,7
Agriculture et pêche	8,8	Services administratifs	10,8
Social	8,4	Social	7,7
Mécanique, électricité	5,3	Mécanique, électricité	4,2

Les 5 principaux services dans la Grande Couronne regroupent 88,4 % des CAE.

Au niveau national, ces mêmes services regroupent 92% des CAE.

Quelques rappels sur la durée hebdomadaire du travail :

Pour les contrats d'avenir : La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'avenir est fixée à 26 heures ou éventuellement de 20 à 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par un employeur conventionné au titre de l'article L. 322-4-16-8 du Code du travail (ateliers et chantiers d'insertion) ou par une association de services à la personne.

Pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi : Le CAE est un contrat à temps partiel ou à temps complet. S'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail du bénéficiaire ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention conclue entre l'employeur et l'ANPE le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée.

Un bénéficiaire de CAE sur deux a un contrat de 35 heures

Répartition selon la durée hebdomadaire du contrat :

Type de contrat	Durée hebdomadaire de travail	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Entre 20 et 26 heures	7	1,3	1,8
	26 heures	534	98,7	98,2
	<i>Ensemble</i>	<i>541</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	20 heures	105	13,0	42,4
	Entre 20 et 26 heures	260	32,1	22,1
	Entre 26 et 35 heures	46	5,7	12,7
	35 heures	398	49,2	22,8
	<i>Ensemble</i>	<i>809</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Près de 50 % des bénéficiaires de CAE ont un contrat de 35 heures, alors qu'il n'y en a que 22,8 % au niveau national.

2.4 Quelles formations et quel accompagnement pour ces contrats aidés ?

Quelques rappels sur les formations et les accompagnements prévus par ces contrats :

Pour les contrats d'avenir :

Dans le cadre d'un contrat d'avenir, le salarié doit bénéficier obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci (dans la limite de la durée légale du travail). Les engagements sont réciproques et consignés dans la convention liant les parties :

▸ *l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la convention ;*

▸ *le salarié s'engage à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues concourant à son insertion professionnelle.*

Le contrat d'avenir ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et il est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience. Une annexe à la convention précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation.

Pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi :

Pour pouvoir recruter des salariés dans le cadre d'un CAE, les employeurs concernés doivent avoir conclu avec l'ANPE, agissant pour le compte de l'Etat, une convention fixant les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel du titulaire du contrat.

Cette convention doit prévoir les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé. Elle doit être signée préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié, aucun contrat ne pouvant être conclu avant cette signature.

Les conventions en vertu desquelles sont conclus les CAE, peuvent prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire du contrat.

Les employeurs peuvent désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié pour la réalisation de son travail.

a – Formation :

81,5 % des bénéficiaires d'un CAV ont une formation programmée contre 72,6 % des bénéficiaires d'un CAE.

Type de formation :

Dans ce tableau, on ne reprend que les bénéficiaires qui ont une formation programmée.

Type de contrat		Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	En interne*	384	87,1	78,3
	En externe*	57	12,9	21,7
	<i>Ensemble</i>	<i>441</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	En interne*	509	86,7	72,6
	En externe*	78	13,3	27,4
	<i>Ensemble</i>	<i>587</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

* : en interne ou en externe de la collectivité.

Plus de 85 % des formations sont prévues en interne. La part des formations en interne pour les bénéficiaires de contrats aidés dans la Grande Couronne est plus importante qu'au niveau national.

Formations proposées :

De même, dans ce tableau, on ne reprend que les bénéficiaires de contrats aidés, pour lesquels, il est prévu une formation.

Type de contrat	Formations proposées	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Adaptation au poste	407	92,3	85,4
	Remise à niveau	29	6,6	5,1
	Acquisition de nouvelles compétences	5	1,1	9,5
	<i>Ensemble des pers. formées</i>	<i>441</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Adaptation au poste	493	84,0	79,7
	Remise à niveau	64	10,9	9,2
	Acquisition de nouvelles compétences	30	5,1	11,2
	<i>Ensemble des pers. formées</i>	<i>587</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Très peu d'acquisition de compétences sont proposées lors des formations que ce soit aux bénéficiaires de CAV ou de CAE.

Niveau de compétences acquis lors des formations :

On retrouve, dans ce tableau, uniquement les bénéficiaires de contrats aidés, pour qui la formation proposée prévoit l'acquisition de nouvelles compétences (voir le tableau ci-dessus).

Type de contrat	Niveau de formation acquis	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Inférieur au CAP	n.d	n.d	48,0
	Niveau CAP, BEP	n.d	n.d	38,6
	Niveau Bac	n.d	n.d	9,3
	Supérieur au Bac	n.d	n.d	4,1
	<i>Pers. ayant acquis de nouvelles compétences</i>	<i>5</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Inférieur au CAP	8	26,7	30,8
	Niveau CAP, BEP	14	46,7	49,7
	Niveau Bac	n.d	n.d	12,6
	Supérieur au Bac	n.d	n.d	6,9
	<i>Pers. ayant acquis de nouvelles compétences</i>	<i>30</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

n.d : données non diffusables

b – Accompagnement :

Type de contrat		Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	- Accompagnement vers l'emploi confié à un tuteur désigné par l'employeur	380	70,2	61,0
	- Accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur	150	27,7	30,6
	- Accompagnement social confié à un organisme extérieur	216	39,9	15,1
	<i>Ensemble</i>	<i>541</i>		
CAE	- Accompagnement vers l'emploi confié à un tuteur désigné par l'employeur	364	45,0	45,1
	- Accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur	54	6,7	18,7
	- Accompagnement social confié à un organisme extérieur	42	5,2	5,1
	<i>Ensemble</i>	<i>809</i>		

La proportion d'accompagnement social confié à un organisme extérieur pour les bénéficiaires de CAV est plus importante que celle proposée au niveau national.

c – Validation des acquis et de l'expérience :

Seulement 5 bénéficiaires de CAV ou de CAE ont fait une procédure de VAE.

Niveau de formation acquis :

Type de contrat	Niveau de formation acquis	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Inférieur au CAP	0	0,0	18,2
	Niveau CAP, BEP	n.d	n.d	63,6
	Niveau Bac	n.d	n.d	10,8
	Supérieur au Bac	0	0,0	7,4
	<i>Ensemble</i>	<i>n.d</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Inférieur au CAP	n.d	n.d	21,0
	Niveau CAP, BEP	n.d	n.d	52,6
	Niveau Bac	0	0,0	14,6
	Supérieur au Bac	0	0,0	11,8
	<i>Ensemble</i>	<i>n.d</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

* : bénéficiaires de contrats aidés qui ont fait une validation des acquis de l'expérience.

n.d : données non diffusables.