



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

## CONTRATS AIDES : HAUTE NORMANDIE

**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 région de la Haute Normandie 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 ?*

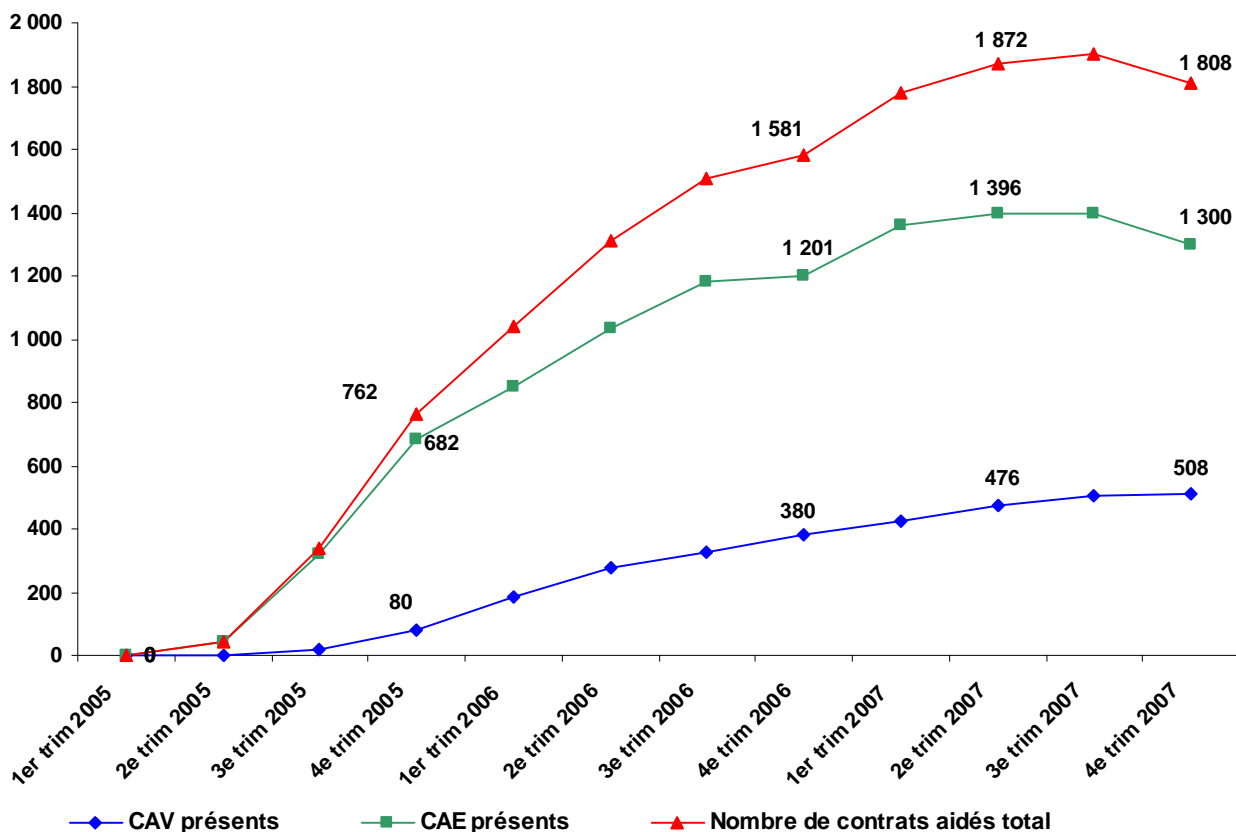
*2.3 Quels types de contrats ?*

*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), en Haute Normandie, représentent à peu près 3 % de l'emploi public territorial local.

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



En Haute Normandie, il y a eu 5 103 bénéficiaires de contrats aidés (CAV et CAE) qui sont entrés dans le dispositif depuis début 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Parmi eux, 3 295 sont sortis du dispositif, il y a donc au 31 décembre, 1 808 bénéficiaires de contrats aidés dans les collectivités et établissements publics territoriaux de la Haute Normandie.

Dès 2005, il y a eu un recours important aux contrats aidés en Haute Normandie, principalement dû aux contrats d'accompagnement dans l'emploi. A partir du 4<sup>ème</sup> trimestre 2006, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a continué d'augmenter mais dans des proportions moins importantes, cette fois-ci dû à l'augmentation du nombre de bénéficiaires de contrats d'avenir. Lors du 4<sup>ème</sup> trimestre 2007, le nombre de CAV et de CAE diminue, notamment à cause de la baisse du nombre de CAE présents.

## 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.	0	0	0
	3e trim.	20	0	20
	4e trim.	64	4	80
2006	1er trim.	116	10	186
	2e trim.	103	10	279
	3e trim.	61	16	324
	4e trim.	82	26	380
2007	1er trim.	63	19	424
	2e trim.	73	21	476
	3e trim.	72	44	504
	4e trim.	102	98	508
<i>Ensemble</i>		<i>756</i>	<i>248</i>	<i>508</i>

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

Le recours aux contrats d'avenir en Haute Normandie prend de l'ampleur et notamment au cours de 2006 où le nombre de CAV a doublé. Cependant, leur progression a tendance à stagner depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2007.

756 contrats d'avenir ont été signés depuis le début du dispositif en 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Sur ces 756 bénéficiaires, 248 sont sortis du dispositif, dont 39,9 % (99) avant la fin prévue par leur contrat.

**Au 31/12/2007**, 508 personnes bénéficient d'un CAV.

Au cours de l'année 2007, 310 personnes ont signé un CAV et 182 sont sorties du dispositif, dont 29,7 % (54) 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.	45	1	44
	3e trim.	282	9	317
	4e trim.	416	51	682
2006	1er trim.	303	133	852
	2e trim.	439	260	1 031
	3e trim.	471	321	1 181
	4e trim.	386	366	1 201
2007	1er trim.	472	316	1 357
	2e trim.	540	501	1 396
	3e trim.	546	544	1 398
	4e trim.	447	545	1 300
<i>Ensemble</i>		<i>4 347</i>	<i>3 047</i>	<i>1 300</i>

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

Après un engouement dès 2005 pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les collectivités ont relativement de moins en moins recours à ce type de contrat.

Le nombre de CAE présents connaît même une baisse d'effectif lors du 4<sup>ème</sup> trimestre 2007.

4 347 contrats d'accompagnement dans l'emploi ont été signés depuis le début du dispositif en 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Sur ces 4 347 bénéficiaires, 3 047 sont sortis du dispositif, dont 8,5 % (259) avant la fin prévue par leur contrat.

**Au 31/12/2007**, 1 300 personnes bénéficient d'un CAE.

Au cours de l'année 2007, 2 005 personnes ont signé un CAE et 1 906 sont sorties du dispositif, dont 7 % (134) avant la fin de 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 inférieur au taux de féminisation dans toute la fonction publique territoriale.*

*Répartition selon le genre :*

Type de contrat	Sexe	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Masculin	233	45,9	48,2
	Féminin	275	54,1	51,8
	<i>Ensemble</i>	<i>508</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Masculin	552	42,5	40,0
	Féminin	748	57,5	60,0
	<i>Ensemble</i>	<i>1 300</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 un peu plus élevé en Haute Normandie qu'au niveau national.

Par contre, pour les deux types de contrats, le taux de féminisation des bénéficiaires en Haute Normandie est inférieur au taux de féminisation dans toute la fonction publique territoriale.

*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	41	8,1	6,6
	De 26 à 39 ans	229	45,1	41,5
	de 40 à 49 ans	158	31,1	35,4
	50 ans ou plus	80	15,7	16,5
	<i>Ensemble</i>	<i>508</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Moins de 26 ans	393	30,2	29,3
	De 26 à 39 ans	363	27,9	26,5
	de 40 à 49 ans	318	24,5	23,9
	50 ans ou plus	226	17,4	20,2
	<i>Ensemble</i>	<i>1 300</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Les bénéficiaires de CAV en Haute Normandie ont une répartition par âge proche de celle observée au niveau national.

La part des bénéficiaires de CAE de plus de 50 ans est plus faible qu'au niveau national.

## ***Un niveau de formation plus faible pour les bénéficiaires de CAV que pour ceux de CAE***

*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	245	48,2	46,4
	Niveau CAP, BEP	198	39,0	39,2
	Niveau Bac	43	8,5	9,4
	Supérieur au Bac	22	4,3	5,0
	<i>Ensemble</i>	<i>508</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Inférieur au CAP	395	30,4	32,4
	Niveau CAP, BEP	629	48,4	45,6
	Niveau Bac	209	16,1	14,5
	Supérieur au Bac	67	5,2	7,5
	<i>Ensemble</i>	<i>1 300</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Les bénéficiaires de CAV en Haute Normandie ont un niveau de formation plus faible que les bénéficiaires de CAE. En effet, 12,8 % des CAV ont un niveau supérieur ou égal au Bac contre 21,3 % des CAE.

## ***Une proportion d'agents handicapés parmi les bénéficiaires de CAV et de CAE élevée***

*Situation antérieure du salarié :*

Type de contrat		Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	- Inscrit à l'ANPE	468	92,1	83,2
	- Sans emploi	449	88,4	81,3
	- Travailleurs handicapés	55	10,8	8,4
	<i>Ensemble</i>	<i>508</i>		
CAE	- inscrit à l'ANPE	1 028	79,1	81,3
	- sans emploi	93	7,2	4,5
	- Bénéficiaires de minima sociaux*	126	9,7	8,3
	- Travailleurs handicapés	130	10,0	10,3
	<i>Ensemble</i>	<i>1 300</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.

La proportion de travailleurs handicapés bénéficiaires de contrats aidés est supérieure en Haute Normandie au taux d'emploi de personnes handicapées, issu des Bilans sociaux au 31/12/2005, dans les collectivités employant au moins 20 agents, qui est de 4,5 %.

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

Au 31 décembre 2007, 457 collectivités et établissements publics territoriaux en Haute Normandie utilisent au moins un CAV ou un CAE, dont 68 utilisent les deux contrats en même temps.

*La répartition du nombre de contrats aidés signés par un même employeur est proche en Haute Normandie de 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	70	64,2	63,3
	2 contrats	12	11,0	13,5
	3 ou 4 contrats	8	7,3	9,6
	De 5 à 9 contrats	10	9,2	7,2
	Plus de 10 contrats signés	9	8,3	6,4
	<i>Collectivités avec au moins 1 CAV</i>	<i>109</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	1 contrat	206	49,5	53,8
	2 contrats	82	19,7	18,0
	3 ou 4 contrats	59	14,2	13,8
	De 5 à 9 contrats	46	11,1	8,4
	Plus de 10 contrats signés	23	5,5	6,0
	<i>Collectivités avec au moins 1 CAE</i>	<i>416</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

*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	4	3,7	3,5
	Organismes communaux			
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	49	45,0	53,6
	.Communes de 3500 à 20000 hab	13	11,9	14,3
	.Communes de plus de 20000 hab	8	7,3	3,6
	.CCAS ou Caisse des écoles	14	12,8	9,0
	Organismes intercommunaux	19	17,4	14,5
	Autres organismes publics	n.d.	n.d.	1,5
	<i>Ensemble</i>	<i>109</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Organismes départementaux	9	2,2	2,4
	Organismes communaux			
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	235	56,5	56,1
	.Communes de 3500 à 20000 hab	38	9,1	12,1
	.Communes de plus de 20000 hab	10	2,4	2,5
	.CCAS ou Caisse des écoles	32	7,7	8,0
	Organismes intercommunaux	89	21,4	17,4
	Autres organismes publics	3	0,7	1,5
	<i>Ensemble</i>	<i>416</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

n.d : données non diffusables.

Surreprésentation des communes de plus de 20 000 habitants ayant recours aux CAE.

*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	34	31,2	39,1
	De 10 à 99 salariés	42	38,5	43,0
	De 100 à 999 salariés	30	27,5	15,5
	Plus de 1000 salariés	3	2,8	2,4
	<i>Ensemble</i>	<i>109</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	9 salariés ou moins	209	50,2	45,2
	De 10 à 99 salariés	143	34,4	41,8
	De 100 à 999 salariés	61	14,7	11,7
	Plus de 1000 salariés	3	0,7	1,3
	<i>Ensemble</i>	<i>416</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

66 % des collectivités employant des CAV en Haute Normandie ont entre 10 et 999 salariés contre 58,5 % au niveau national.

***Le nombre moyen de CAV signés est plus élevé en Haute Normandie qu'au niveau national.***

*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	12	2,4	12,2	3	15
	Organismes communaux					
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	66	13,0	18,5	1	1
	.Communes de 3500 à 20000 hab	61	12,0	18,1	5	5
	.Communes de plus de 20000 hab	267	52,6	27,8	33	33
	.CCAS ou Caisse des écoles	41	8,1	11,2	3	5
	Organismes intercommunaux	50	9,8	11,1	3	3
	Autres organismes publics	11	2,2	1,2	6	3
	<i>Ensemble</i>	<i>508</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>5</i>	<i>4</i>
CAE	Organismes départementaux	44	3,4	4,8	5	7
	Organismes communaux					
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	447	34,4	30,0	2	2
	.Communes de 3500 à 20000 hab	270	20,8	24,3	7	7
	.Communes de plus de 20000 hab	176	13,5	17,9	18	25
	.CCAS ou Caisse des écoles	91	7,0	8,4	3	4
	Organismes intercommunaux	261	20,1	12,5	3	3
	Autres organismes publics	11	0,8	2,1	4	5
	<i>Ensemble</i>	<i>1 300</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>3</i>	<i>3</i>

Il y a une surreprésentation des communes de plus de 20 000 habitants employant des CAV en Haute Normandie comparativement au niveau national et une sous représentation des communes de moins de 20 000 habitants.

## 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	15	3,0	11,6
	1 an	39	7,7	28,8
	2 ans	454	89,4	59,5
	<i>Ensemble</i>	<i>508</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	6 mois	309	23,8	36,0
	1 an	810	62,3	50,1
	2 ans	181	13,9	13,9
	<i>Ensemble</i>	<i>1 300</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Les CAV ont une durée plus longue qu'au niveau national puisque 89,4 % des CAV ont une durée de 2 ans en Haute Normandie, alors qu'il y en a 59,5 % au niveau national.

Les CAE d'une durée de 6 mois sont moins nombreux en Haute Normandie qu'au niveau national, au profit de contrats avec une durée d'1 an.

### Plus d'un bénéficiaire de CAV sur quatre exerce la profession d'agent de sécurité et de surveillance

#### Principaux emplois proposés pour les CAV :

Emplois proposés	% régional
Agents d'entretien et de nettoyage	38,6
Agent de sécurité et de surveillance	27,8
Autre ouvrier	6,5
Profession liée à la nature et à l'environnement	5,9
Autre agent administratif	5,3
Agent d'accueil et d'information	3,3

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 en Haute Normandie regroupent 87,4 % des CAV.

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

La profession d'agent de sécurité et de surveillance occupe une place plus importante en Haute Normandie qu'au niveau national, au détriment des professions liées à la nature et l'environnement.

**Plus de la moitié des bénéficiaires de CAE sont affectés 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	53,3	Service aux pers. et à la collectivité	57,4
Agriculture et pêche	15,5	Agriculture et pêche	11,7
Services administratifs	11,2	Services administratifs	10,8
Social	8,8	Social	7,7
Mécanique, électrique	4,0	Mécanique, électricité	4,2

Les 5 principaux services en Haute Normandie regroupent 92,8 % 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.

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	17	3,3	1,8
	26 heures	491	96,7	98,2
	<i>Ensemble</i>	<i>508</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	20 heures	300	23,1	42,4
	Entre 20 et 26 heures	242	18,6	22,1
	Entre 26 et 35 heures	258	19,8	12,7
	35 heures	500	38,5	22,8
	<i>Ensemble</i>	<i>1 300</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Les CAE en Haute Normandie ont une durée hebdomadaire plus longue qu'au niveau national. En effet, la proportion de CAE ayant une durée hebdomadaire supérieure à 26 heures en Haute Normandie (58,3 %) est plus élevée que celle observée au niveau national (35,5 %).

## 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 :

75 % des bénéficiaires d'un CAV ont une formation programmée contre 38,9 % 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*	330	86,6	78,3
	En externe*	51	13,4	21,7
	<i>Ensemble</i>	<i>381</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	En interne*	410	81,0	72,6
	En externe*	96	19,0	27,4
	<i>Ensemble</i>	<i>506</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

\* : en interne ou en externe de la collectivité.

Plus de 80 % des formations sont prévues en interne. La part des formations en interne pour les bénéficiaires de contrats aidés en Haute Normandie 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	366	96,1	85,4
	Remise à niveau	6	1,6	5,1
	Acquisition de nouvelles compétences	9	2,4	9,5
	<i>Ensemble des pers. formées</i>	<i>381</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Adaptation au poste	439	86,8	79,7
	Remise à niveau	20	4,0	9,2
	Acquisition de nouvelles compétences	47	9,3	11,2
	<i>Ensemble des pers. formées</i>	<i>506</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Très peu d'acquisition de compétences et de remise à niveau sont proposées lors des formations aux bénéficiaires 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	6	66,7	48,0
	Niveau CAP, BEP	n.d.	n.d.	38,6
	Niveau Bac	n.d.	n.d.	9,3
	Supérieur au Bac	0	0,0	4,1
	<i>Pers. ayant acquis de nouvelles compétences</i>	<i>9</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Inférieur au CAP	12	25,5	30,8
	Niveau CAP, BEP	18	38,3	49,7
	Niveau Bac	13	27,7	12,6
	Supérieur au Bac	n.d.	n.d.	6,9
	<i>Pers. ayant acquis de nouvelles compétences</i>	<i>47</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	321	63,2	61,0
	- Accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur	38	7,5	30,6
	- Accompagnement social confié à un organisme extérieur	105	20,7	15,1
	<i>Ensemble</i>	<i>508</i>		
CAE	- Accompagnement vers l'emploi confié à un tuteur désigné par l'employeur	444	34,2	45,1
	- Accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur	55	4,2	18,7
	- Accompagnement social confié à un organisme extérieur	8	0,6	5,1
	<i>Ensemble</i>	<i>1 300</i>		

La proportion d'accompagnements vers l'emploi confiés à un organisme extérieur prévus pour les bénéficiaires de contrats aidés en Haute Normandie est plus faible que celle proposée au niveau national.

## c – Validation des acquis et de l'expérience :

0,9 % des bénéficiaires d'un CAE ont fait une procédure de validation des acquis de l'expérience contre moins de 5 bénéficiaires d'un CAV.

### *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	0	0,0	10,8
	Supérieur au Bac	0	0,0	7,4
	<i>Ensemble</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>100,0</i>
CAE	Inférieur au CAP	4	33,3	21,0
	Niveau CAP, BEP	n.d.	n.d.	52,6
	Niveau Bac	4	33,3	14,6
	Supérieur au Bac	n.d.	n.d.	11,8
	<i>Ensemble</i>	<i>12</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.