



CONTRATS AIDES : LANGUEDOC ROUSSILLON

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 région du Languedoc Roussillon 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 ?

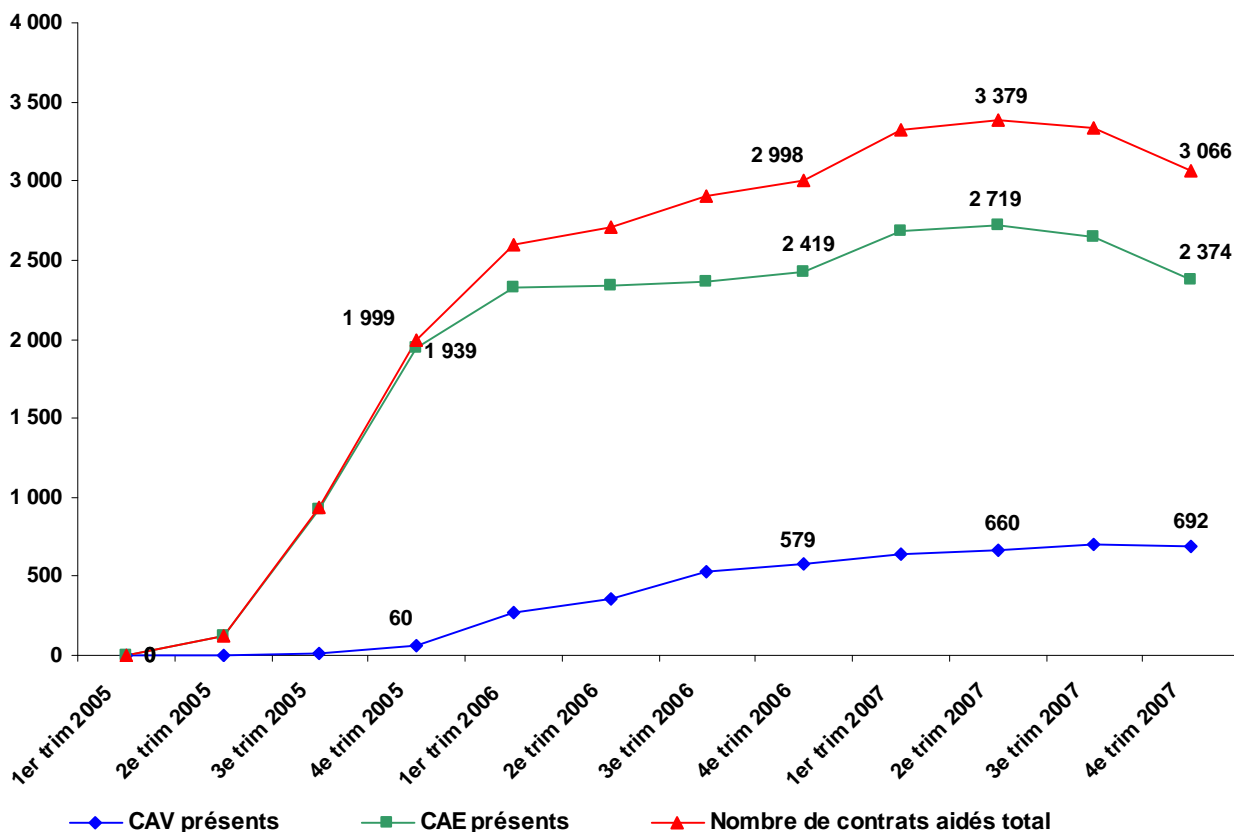
2.3 Quels types de contrats ?

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 le Languedoc Roussillon, représentent à peu près 4 % de l'emploi public territorial local.

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



En Languedoc Roussillon, il y a eu 11 013 bénéficiaires de contrats aidés (CAV et CAE) qui sont entrés dans le dispositif depuis début 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Parmi eux, 7 947 sont sortis du dispositif, il y a donc au 31 décembre, 3 066 bénéficiaires de contrats aidés dans les collectivités et établissements publics territoriaux du Languedoc Roussillon.

Dès le second semestre 2005, il y a eu un engouement pour les contrats aidés et notamment pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi. Le recours aux contrats d'avenir a été plus tardif et beaucoup moins important.

A partir du 1^{er} semestre 2006, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a commencé à stagner, et il diminue à partir du 3^{ème} trimestre 2007, notamment à cause de la baisse du nombre de 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.	0	0	0
	3e trim.	16	n.d.	14
	4e trim.	47	n.d.	60
2006	1er trim.	218	6	272
	2e trim.	136	46	362
	3e trim.	212	43	531
	4e trim.	123	75	579
2007	1er trim.	166	105	640
	2e trim.	101	81	660
	3e trim.	174	137	697
	4e trim.	128	133	692
<i>Ensemble</i>		<i>1 321</i>	<i>629</i>	<i>692</i>

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

n.d. : données non diffusables.

Le recours aux contrats d'avenir en Languedoc Roussillon ne commence réellement qu'à partir 1^{er} trimestre 2006. Le nombre de bénéficiaires de CAV progresse ensuite régulièrement jusqu'au 1^{er} trimestre 2007, où il continue d'augmenter mais moins rapidement, puis diminue au 4^{ème} trimestre 2007.

1 321 contrats d'avenir ont été signés depuis le début du dispositif en 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Sur ces 1 321 bénéficiaires, 629 sont sortis du dispositif, dont 26,7 % (168) avant la fin prévue par leur contrat.

Au 31/12/2007, 692 personnes bénéficient d'un CAV.

Au cours de l'année 2007, 569 personnes ont signé un CAV et 456 sont sorties du dispositif, dont 23,9 % (109) 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.	129	0	129
	3e trim.	808	11	926
	4e trim.	1 231	218	1 939
2006	1er trim.	941	554	2 326
	2e trim.	872	858	2 340
	3e trim.	944	916	2 368
	4e trim.	1 250	1 199	2 419
2007	1er trim.	964	703	2 680
	2e trim.	845	806	2 719
	3e trim.	881	958	2 642
	4e trim.	827	1 095	2 374
<i>Ensemble</i>		9 692	7 318	2 374

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

Après un engouement pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi jusqu'au 1^{er} trimestre 2006, le recours à ce type de contrat a tendance à stagner, et diminue à partir du 3^{ème} trimestre 2007.

9 692 contrats d'accompagnement dans l'emploi ont été signés depuis le début du dispositif en 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007. Sur ces 9 692 bénéficiaires, 7 318 sont sortis du dispositif, dont 9,4 % (689) avant la fin prévue par leur contrat.

Au 31/12/2007, 2 374 personnes bénéficient d'un CAE.

Au cours de l'année 2007, 3 517 personnes ont signé un CAE et 3 562 sont sorties du dispositif, dont 9,8 % (350) 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 différent selon le type de contrat aidé.

Répartition selon le genre :

Type de contrat	Sexe	Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	Masculin	356	51,4	48,2
	Féminin	336	48,6	51,8
	<i>Ensemble</i>	<i>692</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Masculin	920	38,8	40,0
	Féminin	1 454	61,2	60,0
	<i>Ensemble</i>	<i>2 374</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 inférieur en Languedoc Roussillon au niveau national.

Le taux de féminisation des bénéficiaires de CAE en Languedoc Roussillon est légèrement plus élevé que le 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	46	6,6	6,6
	De 26 à 39 ans	290	41,9	41,5
	de 40 à 49 ans	224	32,4	35,4
	50 ans ou plus	132	19,1	16,5
	<i>Ensemble</i>	<i>692</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Moins de 26 ans	938	39,5	29,3
	De 26 à 39 ans	594	25,0	26,5
	de 40 à 49 ans	520	21,9	23,9
	50 ans ou plus	322	13,6	20,2
	<i>Ensemble</i>	<i>2 374</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Les bénéficiaires de CAV en Languedoc Roussillon ont une répartition par âge proche de celle observée au niveau national, avec une part des plus de 50 ans un peu plus élevée.

A l'inverse, la part des bénéficiaires de CAE de moins de 26 ans est plus importante qu'au niveau national, au détriment des plus de 50 ans.

Un niveau de formation plus élevé qu'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	202	29,2	46,4
	Niveau CAP, BEP	370	53,5	39,2
	Niveau Bac	71	10,3	9,4
	Supérieur au Bac	49	7,1	5,0
	<i>Ensemble</i>	<i>692</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Inférieur au CAP	506	21,3	32,4
	Niveau CAP, BEP	1 170	49,3	45,6
	Niveau Bac	437	18,4	14,5
	Supérieur au Bac	261	11,0	7,5
	<i>Ensemble</i>	<i>2 374</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Les bénéficiaires de contrats aidés en Languedoc Roussillon ont un niveau de formation plus élevé que les bénéficiaires au niveau national. En effet, 17,4 % des CAV et 29,4 % des CAE ont un niveau supérieur ou égal au Bac contre, respectivement, 14,4 % et 22 % au niveau national.

La part des handicapés bénéficiaires de contrats aidés est importante en Languedoc Roussillon.

Situation antérieure du salarié :

Type de contrat		Effectifs au 31/12/2007	% régional	% national
CAV	- Inscrit à l'ANPE	202	29,2	83,2
	- Sans emploi	370	53,5	81,3
	- Travailleurs handicapés	71	10,3	8,4
	<i>Ensemble</i>	<i>49</i>	<i>7,1</i>	
CAE	- inscrit à l'ANPE	692	100,0	81,3
	- sans emploi	506	21,3	4,5
	- Bénéficiaires de minima sociaux*	1 170	49,3	8,3
	- Travailleurs handicapés	437	18,4	10,3
	<i>Ensemble</i>	<i>261</i>	<i>11,0</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, la proportion de travailleurs handicapés parmi les bénéficiaires de contrats aidés au niveau national est de 8,4 % pour les CAV et de 10,3 % pour les CAE, alors qu'elle est de 10,3 % pour les CAV et 18,4 % pour les CAE en Languedoc Roussillon.

C'est une proportion supérieure 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, 776 collectivités et établissements publics territoriaux en Languedoc Roussillon utilisent au moins un CAV ou un CAE, dont 195 utilisent les deux contrats en même temps.

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

Type de contrat		Nombre de collectivités	% régional	% national
CAV	1 contrat	202	64,1	63,3
	2 contrats	45	14,3	13,5
	3 ou 4 contrats	38	12,1	9,6
	De 5 à 9 contrats	21	6,7	7,2
	Plus de 10 contrats signés	9	2,9	6,4
	<i>Collectivités avec au moins 1 CAV</i>	<i>315</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	1 contrat	314	47,9	53,8
	2 contrats	102	15,5	18,0
	3 ou 4 contrats	114	17,4	13,8
	De 5 à 9 contrats	77	11,7	8,4
	Plus de 10 contrats signés	49	7,5	6,0
	<i>Collectivités avec au moins 1 CAE</i>	<i>656</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

La part des collectivités ayant signé plus de 10 CAV est plus faible en Languedoc Roussillon qu'au niveau national.

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	n.d.	n.d.	3,5
	Organismes communaux			
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	182	57,8	53,6
	.Communes de 3500 à 20000 hab	54	17,1	14,3
	.Communes de plus de 20000 hab	5	1,6	3,6
	.CCAS ou Caisse des écoles	20	6,3	9,0
	Organismes intercommunaux	47	14,9	14,5
	Autres organismes publics	5	1,6	1,5
<i>Ensemble</i>	<i>315</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	
CAE	Organismes départementaux	6	0,9	2,4
	Organismes communaux			
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	371	56,6	56,1
	.Communes de 3500 à 20000 hab	83	12,7	12,1
	.Communes de plus de 20000 hab	6	0,9	2,5
	.CCAS ou Caisse des écoles	56	8,5	8,0
	Organismes intercommunaux	116	17,7	17,4
	Autres organismes publics	18	2,7	1,5
<i>Ensemble</i>	<i>656</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

n.d : données non diffusables.

Sous représentation des communes de plus 20 000 habitants dans le recours aux emplois aidés.

Une part quasi nulle de grandes collectivités emploie des contrats aidés en Languedoc Roussillon

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	98	31,1	39,1
	De 10 à 99 salariés	171	54,3	43,0
	De 100 à 999 salariés	45	14,3	15,5
	Plus de 1000 salariés	n.d.	n.d.	2,4
	<i>Ensemble</i>	<i>315</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	9 salariés ou moins	251	38,3	45,2
	De 10 à 99 salariés	324	49,4	41,8
	De 100 à 999 salariés	79	12,0	11,7
	Plus de 1000 salariés	n.d.	n.d.	1,3
	<i>Ensemble</i>	<i>656</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

n.d. : données non diffusables.

Près de la moitié des contrats aidés en Languedoc Roussillon sont employés par des collectivités de 10 à 99 salariés.

Le nombre moyen de contrats aidés signés est différent en Languedoc Roussillon par rapport au niveau national selon 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	5	0,7	12,2	3	15
	Organismes communaux					
	Dont : .Communes de moins de 3500 hab	261	37,7	18,5	1	1
	.Communes de 3500 à 20000 hab	191	27,6	18,1	4	5
	.Communes de plus de 20000 hab	51	7,4	27,8	10	33
	.CCAS ou Caisse des écoles	77	11,1	11,2	4	5
	Organismes intercommunaux	99	14,3	11,1	2	3
	Autres organismes publics	8	1,2	1,2	2	3
	<i>Ensemble</i>	<i>692</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>2</i>	<i>4</i>
	CAE	Organismes départementaux	15	0,6	4,8	3
Organismes communaux						
Dont : .Communes de moins de 3500 hab		832	35,0	30,0	2	2
.Communes de 3500 à 20000 hab		782	32,9	24,3	9	7
.Communes de plus de 20000 hab		174	7,3	17,9	29	25
.CCAS ou Caisse des écoles		252	10,6	8,4	5	4
Organismes intercommunaux		289	12,2	12,5	2	3
Autres organismes publics		30	1,3	2,1	2	5
<i>Ensemble</i>		<i>2 374</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>4</i>	<i>3</i>

Il y a une surreprésentation des communes de moins de 3 500 habitants et des communes de 3 500 à 20 000 habitants employant des CAV ou des CAE en Languedoc Roussillon comparativement au niveau national et une sous représentation des communes de plus 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	64	9,2	11,6
	1 an	185	26,7	28,8
	2 ans	443	64,0	59,5
	<i>Ensemble</i>	<i>692</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	6 mois	397	16,7	36,0
	1 an	1 968	82,9	50,1
	2 ans	9	0,4	13,9
	<i>Ensemble</i>	<i>2 374</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

82,9 % des CAE ont une durée d'1 an contre 50 % au niveau national, de ce fait très peu de contrats ont une durée de 2 ans et 16,7 % ont une durée de 6 mois contre 36 % au niveau national.

Par contre, les CAV ont une durée plus longue qu'au niveau national puisque 64 % des CAV ont une durée de 2 ans en Languedoc Roussillon, alors qu'il y en a 59,5 % au niveau national.

Près d'un bénéficiaire de CAE sur deux exerce la profession d'agent d'entretien et de nettoyage

Principaux emplois proposés pour les CAV :

Emplois proposés	% régional
Agents d'entretien et de nettoyage	49,4
Profession liée à la nature et à l'environnement	8,8
Autre agent administratif	6,6
Ouvrier du bâtiment	5,6
Animateur socio culturel	4,5
Assistante maternelle	4,5

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 Languedoc Roussillon regroupent 79,5 % des CAV.

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

60 % 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	60,0	Service aux pers. et à la collectivité	57,4
Social	12,2	Agriculture et pêche	11,7
Services administratifs	10,8	Services administratifs	10,8
Agriculture et pêche	5,9	Social	7,7
Mécanique, électrique	4,2	Mécanique, électricité	4,2

Les 5 principaux services en Languedoc Roussillon regroupent 93,1 % 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	12	1,7	1,8
	26 heures	680	98,3	98,2
	<i>Ensemble</i>	<i>692</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	20 heures	1 101	46,4	42,4
	Entre 20 et 26 heures	587	24,7	22,1
	Entre 26 et 35 heures	271	11,4	12,7
	35 heures	415	17,5	22,8
	<i>Ensemble</i>	<i>2 374</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

La durée hebdomadaire des contrats est plus courte en Languedoc Roussillon pour les bénéficiaires de CAE, puisque 28,9 % d'entre eux ont un contrat de plus de 26 heures contre 35,5 % 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 :

84 % des bénéficiaires d'un CAV ont une formation programmée contre 58,1 % 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*	461	79,3	78,3
	En externe*	120	20,7	21,7
	<i>Ensemble</i>	<i>581</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	En interne*	1 122	81,4	72,6
	En externe*	257	18,6	27,4
	<i>Ensemble</i>	<i>1 379</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 Languedoc Roussillon 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	505	86,9	85,4
	Remise à niveau	26	4,5	5,1
	Acquisition de nouvelles compétences	50	8,6	9,5
	<i>Ensemble des pers. formées</i>	<i>581</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Adaptation au poste	1 193	86,5	79,7
	Remise à niveau	62	4,5	9,2
	Acquisition de nouvelles compétences	124	9,0	11,2
	<i>Ensemble des pers. formées</i>	<i>1 379</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Peu de remises 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	11	22,0	48,0
	Niveau CAP, BEP	28	56,0	38,6
	Niveau Bac	9	18,0	9,3
	Supérieur au Bac	n.d.	n.d.	4,1
	<i>Pers. ayant acquis de nouvelles compétences</i>	<i>50</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
CAE	Inférieur au CAP	30	24,2	30,8
	Niveau CAP, BEP	61	49,2	49,7
	Niveau Bac	20	16,1	12,6
	Supérieur au Bac	13	10,5	6,9
	<i>Pers. ayant acquis de nouvelles compétences</i>	<i>124</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	465	67,2	61,0
	- Accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur	220	31,8	30,6
	- Accompagnement social confié à un organisme extérieur	120	17,3	15,1
	<i>Ensemble</i>	692		
CAE	- Accompagnement vers l'emploi confié à un tuteur désigné par l'employeur	1 163	49,0	45,1
	- Accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur	220	9,3	18,7
	- Accompagnement social confié à un organisme extérieur	59	2,5	5,1
	<i>Ensemble</i>	2 374		

La proportion d'accompagnements, vers l'emploi ou social, confiés à un organisme extérieur, prévus pour les bénéficiaires de CAE en Languedoc Roussillon est plus faible que celle proposée au niveau national pour ces types d'accompagnement.

c – Validation des acquis et de l'expérience :

0,8 % des bénéficiaires d'un CAE ont fait une procédure de validation des acquis de l'expérience contre 0,9 % des 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	n.d.	n.d.	7,4
	<i>Ensemble</i>	6	100,0	100,0
CAE	Inférieur au CAP	n.d.	n.d.	21,0
	Niveau CAP, BEP	10	52,6	52,6
	Niveau Bac	n.d.	n.d.	14,6
	Supérieur au Bac	n.d.	n.d.	11,8
	<i>Ensemble</i>	19	100,0	100,0

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

n.d. : données non diffusables.