

## SANTÉ

### ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

#### Organisation

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE LA SANTÉ

*Direction générale de l'offre de soins*

Sous-direction des ressources humaines  
du système de santé

Bureau de l'organisation des relations  
sociales et des politiques sociales (RH3)

*Direction générale de la cohésion sociale*

Sous-direction des professions sociales,  
de l'emploi et des territoires

Bureau de l'emploi  
et de la politique salariale (4B)

#### **Circulaire DGOS/RH3/DGCS/4B n° 2013-133 du 3 avril 2013 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, publics et privés à but non lucratif**

NOR : AFSH1308749C

Validée par le CNP le 15 mars 2013. – Visa CNP 2013-62 et examinée par le COMEX du 20 mars 2013.

*Catégorie* : directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

*Résumé* : cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre des emplois d'avenir dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, publics et privés à but non lucratif.

*Mots clés* : emplois d'avenir – contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi.

#### *Références* :

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ;

Décret n° 2012-1207 du 31 octobre 2012 relatif à l'entrée en vigueur de décrets et d'un arrêté ;

Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à 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 ;

Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir ;

Circulaire DGEFP n° 2012-21 du 1<sup>er</sup> novembre 2012 relative à la programmation des emplois d'avenir à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012 ;

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

*Annexe* : dispositif de mise en œuvre des emplois d'avenir dans le secteur de la santé.

*La ministre des affaires sociales et de la santé à Mesdames et Messieurs les directeurs généraux d'agences régionales de santé (pour information et mise en œuvre); Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements de santé publics et privés à but non lucratif (pour information et mise en œuvre); Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux publics et privés à but non lucratif (pour information et mise en œuvre); Messieurs les préfets de région (pour information et mise en œuvre)*

*(directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale [pour information]; la direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale outre-mer [pour information]; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour information et mise en œuvre); (directions départementales de la cohésion sociale/protection des populations [pour information].)*

Le dispositif des emplois d'avenir, créé par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, a pour objectif de permettre à des jeunes peu ou pas qualifiés de réussir une première expérience professionnelle et de leur ouvrir l'accès à une qualification professionnelle.

Les emplois d'avenir sont par ailleurs créés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale, environnementale ou des activités ayant un fort potentiel de création d'emplois.

La présente circulaire entend préciser les modalités du dispositif des emplois d'avenir pour ce qui concerne le secteur sanitaire, social et médico-social, afin que les établissements et services puissent appréhender son cadre réglementaire, ses modalités pratiques de mise en œuvre, ainsi que les parcours de formation de nature à maximiser les chances de pérennisation des jeunes dans l'emploi à l'issue de leur emploi d'avenir.

La présente circulaire se présente sous la forme de fiches synthétiques de manière à en faciliter la lecture :

Fiche 1. – Rappel de la réglementation sur le dispositif des emplois d'avenir.

Fiche 2. – Les modalités de recrutement des emplois d'avenir.

Fiche 3. – Formation et accompagnement du jeune en emploi d'avenir.

Fiche 4. – La fin de l'emploi d'avenir: sortie du dispositif et perspectives.

Fiche 5. – Les indicateurs de suivi du dispositif des emplois d'avenir dans les secteurs sanitaire, social et médico-social.

Nous vous remercions de votre implication dans la mise en œuvre de la présente circulaire et de nous tenir informés des difficultés éventuellement rencontrées.

Pour la ministre et par délégation :

*Le directeur général de l'offre de soins,*  
J. DEBEAUPUIS

*La directrice générale de la cohésion sociale,*  
S. FOURCADE

ANNEXE

DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DES EMPLOIS D'AVENIR  
DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

SOMMAIRE

- Fiche 1. – Rappel de la réglementation sur le dispositif des emplois d'avenir.
  - Fiche 2. – Les modalités de recrutement des emplois d'avenir.
  - Fiche 3. – Formation et accompagnement du jeune en emploi d'avenir.
  - Fiche 4. – La fin de l'emploi d'avenir: sortie du dispositif et perspectives.
  - Fiche 5. – Les indicateurs de suivi du dispositif des emplois d'avenir dans les secteurs sanitaire, social et médico-social.
- 
- ANNEXE I. – Exemples de fiches de postes sur les emplois ciblés.
  - ANNEXE II. – Articulation du dispositif emploi d'avenir – Pôle emploi et missions locales.
  - ANNEXE III. – Liste des correspondants régionaux des missions locales.

## FICHE 1

### RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION SUR LE DISPOSITIF DES EMPLOIS D'AVENIR

#### 1.1. Réglementation et textes applicables

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir.

Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir.

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

#### 1.2. Périmètre du dispositif des emplois d'avenir

##### 1.2.1. Personnes concernées

L'emploi d'avenir s'adresse aux jeunes de seize à vingt-cinq ans (jusqu'à trente ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) pas ou peu qualifiés. Il vise tout le territoire et en priorité les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale, l'ensemble des départements et collectivités d'outre-mer et les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

##### 1.2.2. Type de contrat passé

Les emplois d'avenir sont conclus sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur public et pour le secteur privé à but non lucratif. Les contrats conclus seront sous la forme soit d'un CDI, soit d'un CDD dont la durée pourra varier entre un et trois ans, en privilégiant les durées les plus longues.

##### 1.2.3. Aide versée à l'établissement au titre de la rémunération du jeune

L'embauche d'un salarié dans le cadre d'un emploi d'avenir ouvre droit à une aide financière (« aide à l'insertion professionnelle »), attribuée au vu des engagements pris par l'employeur notamment en matière de formation du titulaire de l'emploi d'avenir.

Les aides relatives aux emplois d'avenir consistent en un remboursement des salaires versés par l'employeur à hauteur de 75 % du SMIC pour le secteur non marchand. L'aide versée suit la durée du CAE et peut donc être versée pour une durée de un à trois ans, sans pouvoir excéder une durée de trois ans. Ainsi, lorsque le contrat sera passé sous la forme d'un CDI, la participation de l'État au financement de la rémunération du jeune ne pourra pas excéder une durée de trois ans<sup>1</sup>.

L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par le prescripteur (selon le cas, mission locale ou Cap emploi) à chaque échéance annuelle. En cas de non-respect de ces engagements, l'aide fait l'objet d'un remboursement selon la procédure prévue à l'article R. 5134-29 du code du travail lorsque l'emploi d'avenir prend la forme d'un CAE.

##### 1.2.4. Modalités de transformation d'un CAE en un emploi d'avenir

Il est possible qu'une personne initialement engagée dans un CAE se voie proposer, à l'issue de ce contrat, un emploi d'avenir pour poursuivre son parcours d'insertion, si elle est éligible à ce dispositif d'emploi d'avenir. L'employeur ne peut cependant pas rompre un contrat aidé en cours pour recruter le jeune en emploi d'avenir.

En outre, compte tenu du fait que la durée totale en contrat aidé (CAE ajouté à l'emploi d'avenir) ne pourra excéder trois ans, la durée de l'emploi d'avenir sera donc susceptible d'être réduite à due proportion.

Par exemple, un jeune est recruté par un établissement en CAE le 1<sup>er</sup> juillet 2012 pour une durée d'un an. L'établissement souhaite lui proposer à l'issue de son CAE un emploi d'avenir, à partir du 1<sup>er</sup> août 2013. L'emploi d'avenir ne pourra alors être conclu que pour une durée maximale de deux ans s'il s'agit d'un CDD, soit jusqu'au 31 juillet 2015. L'aide à l'insertion professionnelle ne pourra en effet excéder une durée totale de trois ans, même si le jeune s'est vu offrir un CDI dans le cadre de l'emploi d'avenir.

---

(1) Sauf dans le cas d'une prolongation à titre exceptionnel (voir 2.1.3 ci-après).

## FICHE 2

### LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES EMPLOIS D'AVENIR

#### 2.1. *La contractualisation avec le jeune*

##### 2.1.1. Les acteurs concernés pour la recherche de jeunes éligibles au dispositif des emplois d'avenir

Les offres d'emplois doivent être déposées par les établissements et services auprès de Pôle emploi.

Les conseillers de Pôle emploi, des missions locales et de Cap emploi (dont l'objectif est de favoriser l'embauche des personnes handicapées) présenteront aux établissements et services les candidats ayant les profils le plus adaptés aux postes proposés.

Le contrat de travail est signé entre le salarié et l'employeur. La demande d'aide financière est signée par l'employeur, le salarié et le service prescripteur (mission locale ou Cap emploi).

La mission locale et le Cap emploi seront également chargés d'assurer un accompagnement dans l'emploi du salarié tout au long de son contrat.

L'annexe II décrit de façon détaillée le rôle de chaque acteur du service public de l'emploi pour la mise en œuvre des emplois d'avenir.

##### 2.1.2. Les types d'emplois concernés par les emplois d'avenir

Le recrutement des jeunes, le choix des parcours de formation et des formations adéquates compte tenu de leur profil doit permettre dans la mesure du possible leur pérennisation dans l'emploi à l'issue de leur contrat, dans l'établissement ou à l'extérieur. Aussi, les emplois choisis peuvent être ciblés sur toutes les filières, avec une priorité donnée aux emplois qui peuvent amener à des métiers à forts débouchés.

Ces emplois peuvent être notamment (pour ces emplois, les fiches de poste type figurent en annexe I « exemples de fiches de postes sur les emplois ciblés »):

- aide au service hospitalier;
- aide administratif/ve;
- aide au service logistique;
- aide-ouvrier/ère polyvalent/e;
- aide-animateur/trice;
- aide au service de recherche clinique;
- aide-archiviste;
- aide au service d'accueil, d'admission et d'accompagnement du patient;
- aide-agent/e de cuisine.

Ces emplois ne constituent pas une liste limitative, mais ils peuvent utilement aider les établissements dans la détermination d'un parcours de formation. Une réflexion pilotée par Pôle emploi et associant les différents acteurs concernés sera conduite afin de préciser ces emplois, les filières de formation correspondantes et les métiers à fort potentiel de recrutement au vu desquels les emplois ciblés devront ou non être adaptés.

Le recrutement d'emplois d'avenir sur d'autres profils est envisageable dans la mesure où les compétences visées sont spécifiées dans le contrat.

##### 2.1.3. Durée et contenu du contrat

Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir se présente sous la forme d'un CAE pour le secteur non marchand. Il est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée est en principe de trois ans, sous réserve des possibilités d'aménagements suivantes:

- en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une durée inférieure, comprise entre douze et trente-six mois;
- s'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à trente-six mois, il peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale.

À titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois.

Le contrat doit prévoir les missions du jeune, accompagnées d'une fiche de poste précise et, de préférence, les horaires, la durée du contrat et son type.

Le titulaire d'un emploi d'avenir est un salarié à part entière; il bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut, sauf en ce qui concerne celles spécifiques à la rémunération (congrés payés, congés pour événements familiaux, réglementation de la durée du travail, suivi médical, etc.). Il perçoit un salaire au moins égal au SMIC, y compris pour les jeunes âgés de seize et dix-sept ans au moment de la signature du contrat de travail.

S'il est possible de définir les formations souhaitées par le jeune dès la signature de la demande d'aide, il est préférable de faire apparaître cette mention. Si l'employeur ne peut définir dès la signature quel type de formation pourra être la plus adéquate pour le jeune (remise à niveau ou formation qualifiante), la demande d'aide fixe le principe d'une formation en précisant que la nature et les modalités de réalisation de cette formation feront l'objet de précisions ou de compléments ultérieurs au cours du parcours, notamment lors des points d'étape prévus avec le prescripteur.

## FICHE 3

### FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DU JEUNE EN EMPLOI D'AVENIR

#### 3.1. *L'accompagnement du jeune*

Les jeunes en emploi d'avenir bénéficient d'un accompagnement personnalisé s'appuyant sur trois niveaux d'action :

- un tuteur dans le service veille à garantir la bonne intégration du jeune au sein du service et dans l'équipe, en coopération avec un référent placé auprès du directeur des ressources humaines, qui veille à la bonne intégration du jeune au sein de l'établissement et aide à définir, en lien avec le tuteur dans le service et le cadre de proximité (si ce sont deux personnes différentes), le besoin en formation du jeune ;
- dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, un dispositif de tutorat mutualisé externalisé au niveau territorial, suivi par les jeunes sur leur temps de travail, doit permettre :
  - d'identifier les besoins des jeunes, notamment dans le cadre de l'adaptation à l'emploi ;
  - de favoriser les temps d'échanges de pratiques ;
  - de travailler sur le savoir-être ;
  - de les encourager et de stimuler leurs potentiels par une action d'accompagnement personnel et par toute information utile (par exemple, information sur les perspectives de carrière, sur les concours, accompagnement social, etc.).

Une attention toute particulière devra être portée à l'articulation entre tuteurs en établissement et tuteur mutualisé. Ce dispositif, d'abord expérimental et pour les établissements publics, fera l'objet d'une évaluation avant généralisation ;

- un dispositif régional d'animation des missions locales veillera à informer les missions locales du dispositif *ad hoc* de tutorat externe mutualisé afin de leur permettre d'assurer l'accompagnement du jeune en emploi d'avenir (voir le schéma en annexe II « Articulation du dispositif Emploi d'avenir – Pôle emploi et missions locales »).

#### 3.2. *La formation du jeune*

Les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) assurent l'organisation et la prise en charge des formations qui seront suivies par les jeunes dans le cadre du dispositif. Les heures passées en formation et dans les différents entretiens de tutorat se font sur le temps de travail du jeune (à l'exception de l'accompagnement par les missions locales, qui peut s'effectuer en dehors des heures de travail).

Les formations proposées aux jeunes ont pour objectif de faciliter leur adaptation à l'emploi et/ou de les engager dans un parcours professionnel déterminé, compte tenu de leur profil et de leurs compétences. Ces formations peuvent consister en :

- une formation de remise à niveau, pouvant comporter des actions visant à acquérir les savoirs fondamentaux ou de lutte contre l'illettrisme ;
- une formation qualifiante.

Par ailleurs, un dispositif de formation des tuteurs est également prévu.

#### 3.3. *Financement des actions de formation dans les secteurs sanitaire, social et médico-social*

Chaque jeune devra se voir proposer une formation, avec octroi à la fin de celle-ci d'une attestation de formation.

L'État et la CNSA s'engagent à contribuer au financement des actions de formations :

a) Une dotation de 13 M€ est inscrite dans l'ONDAM sanitaire en 2013. 11,7 M€ sont destinés à financer les formations, de remise à niveau ou qualifiantes, de jeunes en emploi d'avenir, les frais de déplacement, ainsi que le dispositif de tutorat mutualisé relevant de la FPH.

L'ANFH recevra ces crédits qui pourront être employés au bénéfice de l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière. Pour ces établissements, l'objectif est de former et d'accompagner 3 240 jeunes.

Par ailleurs, 2,3 M€ seront affectés au financement de la formation des salariés en emploi d'avenir dans les établissements hospitaliers privés à but non lucratif.

b) Des financements spécifiques issus de la section IV du budget de la CNSA seront mobilisés en cours d'année afin d'assurer le cofinancement, avec les OPCA, de parcours de formations au bénéfice de salariés des établissements et services dont le financement relève du champ de compétence de la caisse.

Les formations réalisées par les jeunes et financées, par le biais des OPCA, sur la base de l'engagement financier de l'État évoqué ci-dessus sont effectuées en dehors du plan de formation de l'établissement.

Enfin, il est possible que certains OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social obtiennent des financements supplémentaires dans le cadre de l'appel à projets du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui a été publié le 15 février 2013.

Dans les établissements publics, la possibilité, sous réserve d'expertise complémentaire, de la mise en place d'un financement de formations diplômantes pour les agents de la FPH (par exemple la prise en charge de la formation en institut de formation d'aide-soignant) pour les emplois d'avenir à compter de 2014 pourra être envisagée, après détermination d'un nombre de jeunes concernés et après concertation avec les partenaires sociaux.

Des crédits pourront également être dédiés en ONDAM sanitaire et en objectif global de dépense du secteur médico-social pour les années 2014 et 2015 de manière à assurer la pérennité de l'engagement.



## FICHE 4

### LA FIN DE L'EMPLOI D'AVENIR : SORTIE DU DISPOSITIF ET PERSPECTIVES

À l'échéance du contrat signé dans le cadre de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises pendant l'emploi d'avenir sera fournie par l'établissement en lien avec l'OPCA (attestation d'expérience professionnelle, attestation de formation à produire par le bénéficiaire dans le cadre d'un dossier de validation des acquis de l'expérience en vue de l'accès à un diplôme ou à une qualification professionnelle).

L'objectif du dispositif des emplois d'avenir est d'offrir aux jeunes la possibilité, à l'issue du contrat, d'une pérennisation dans l'emploi au sein de l'établissement par le biais de passerelles vers des métiers statutaires ou en dehors, ou de la présentation d'un concours après avoir reçu une remise à niveau ou une formation qualifiante.

Le souci constant de l'employeur de former et de pérenniser le jeune dans l'emploi, ainsi que l'objectif d'insertion durable du jeune dans la vie professionnelle sont d'autant plus importants que les employeurs peuvent être amenés à verser des allocations de retour à l'emploi à l'issue du contrat.

Il est fortement recommandé aux employeurs d'anticiper la fin de l'emploi d'avenir, en prévoyant notamment, dans les six mois précédant l'échéance du contrat, un entretien avec le jeune afin de dresser un bilan de son expérience professionnelle, connaître ses souhaits d'évolution professionnelle, évaluer la possibilité de pérenniser son emploi au sein de l'établissement ou d'évoluer vers un autre métier au sein de la structure. S'il s'avère impossible de conserver le salarié au sein de l'établissement, il convient de s'assurer qu'il fasse l'objet d'un accompagnement par son référent au sein de la mission locale ou du Cap emploi.

## FICHE 5

### LES INDICATEURS DE SUIVI DU DISPOSITIF DES EMPLOIS D'AVENIR DANS LES SECTEURS SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Tant l'engagement fort du ministère des affaires sociales et de la santé dans la mise en œuvre du dispositif, par la mobilisation d'importants moyens financiers destinés au financement des formations, que celui des fédérations d'employeurs et des OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social, par leur action d'information, de sensibilisation et de mise en œuvre concrète des actions de formation et d'accompagnement, impliquent de déterminer des indicateurs de suivi quantitatifs, mais aussi qualitatifs.

Un premier bilan sera réalisé à la mi-2013; il concernera notamment le nombre d'emplois d'avenir signés et le nombre de jeunes par emplois. Ce bilan permettra de faire évoluer, le cas échéant, le dispositif (types d'emplois concernés, répartition entre les secteurs sanitaire et médico-social...) et les prévisions de répartition des financements alloués.

Afin de ne pas alourdir la tâche de saisie par les établissements d'indicateurs de suivi, nous avons souhaité diminuer le plus possible le nombre d'indicateurs à renseigner par les établissements. La plupart des indicateurs de suivi seront en conséquence directement renseignés par les missions locales et l'OPCA.

Les indicateurs ci-dessous seront transmis tous les six mois, détaillés par région et en distinguant par statut d'employeur/par activité et par emploi (afin de faciliter la remontée, une table de correspondance a été établie entre les emplois ciblés pour les emplois d'avenir et les codes ROME pouvant leur être associés<sup>1</sup>).

Un bilan annuel sera établi :

- pour l'échelon national, devant l'Observatoire national des emplois et métiers de la fonction publique hospitalière;
- pour l'échelon régional, par l'agence régionale de santé;
- à l'échelon local, devant le comité technique d'établissement.

#### *5.1. Liste des indicateurs transmis par les missions locales et retraités par le ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle*

Nombre de bénéficiaires d'emplois d'avenir.

Profil des jeunes :

- dont part des jeunes de ZUS;
- dont part des jeunes de ZRR;
- dont part des jeunes TH;
- dont part des jeunes femmes.

Niveau de formation :

- dont part des jeunes sans diplôme (y compris niveau IV sans diplôme, c'est-à-dire les jeunes ayant passé le baccalauréat sans l'avoir obtenu);
- dont part des jeunes de niveau V avec diplôme (CAP et BEP);
- dont part des jeunes de niveau *supra* V (brevet des collèges ou aucun diplôme).

Part des bénéficiaires d'emploi d'avenir pour lesquels une formation qualifiante est prévue.

Nombre de ruptures précoces du contrat de travail :

- dont à l'origine du jeune;
- dont à l'origine de l'employeur;
- à un mois, trois mois, six mois et douze mois.

Parmi les sorties des jeunes à l'issue d'un emploi d'avenir :

- part des sorties en emploi CDD chez l'employeur ayant accueilli le jeune;

---

(1) Les codes ROMES font référence à des métiers existants et les emplois ciblés par les emplois d'avenir sont des emplois créés au titre de ce dispositif, ils n'ont donc pas de code ROME associé. Cependant, afin de faciliter la remontée des indicateurs, des codes ROME s'apparentant le plus aux métiers existant ont été associés aux emplois ciblés.

- part des sorties en emploi CDI chez l'employeur ayant accueilli le jeune;
- part des sorties en emploi CDD chez un autre employeur que l'employeur d'accueil;
- part des sorties en emploi CDI chez un autre employeur que l'employeur d'accueil;
- part des sorties en formation;
- part des sorties donnant lieu à un retour vers un suivi Pôle emploi;
- part des sorties donnant lieu à un retour vers un suivi en mission locale.

Pourcentage des jeunes recrutés en EA dans la continuation d'un CUI-CAE.

Critères de justification au premier euro constatés :

- taux de prise en charge moyen;
- durée moyenne hebdomadaire;
- durée moyenne en mois.

### 5.2. Liste des indicateurs transmis par les OPCA

Formation des jeunes :

Les données distinguent les formations remises à niveau (RAN) et les formations qualifiantes (FQ) et précisent, pour chacune :

- type d'établissement d'accueil du jeune;
- intitulé de la formation;
- nombre;
- coût frais pédagogiques;
- coût frais de déplacement;
- coût total (dont restant à charge de l'établissement);
- pourcentage de jeunes ayant bénéficié de la formation RAN ou FQ (sur le total des EA recrutés sur le métier concerné) financée par l'OPCA.

Tutorat mutualisé :

- pourcentage de jeunes en ayant bénéficié sur la période (sur le total des EA);
- nombre de sessions organisées;
- coût de la mesure sur la période (détaillé le cas échéant).

### 5.3. Les indicateurs transmis par les ARS sur la base des remontées des établissements

Coût des allocations de retour à l'emploi pour les établissements.

Taux de réussite par emploi (rapporté au nombre de jeunes ayant présenté un concours, un diplôme sur la période).

Type de réussite par emploi (baccalauréat, concours...).

## ANNEXE I

### EXEMPLES DE FICHES DE POSTE SUR LES EMPLOIS CIBLÉS

#### **Aide au service hospitalier – J1301**

Intégré/e à une équipe des agents de service hospitalier, l'aide au service hospitalier assiste les ASH ou les agents de bionettoyage dans les tâches quotidiennes de nettoyage des locaux. L'activité s'exerce au sein d'hôpitaux, cliniques, maisons de retraite, centres de convalescence... en relation avec différents services (soins, cuisine, lingerie, entretien...).

#### *Missions*

Effectuer le nettoyage des parties communes et l'entretien de l'environnement de vie des patients/résidents selon les règles d'hygiène et d'asepsie.

Changer les literies et le linge, nettoyer et ranger des chambres et les espaces de vie.

#### *Parcours de formation associé*

Un parcours d'apprentissage adapté :

- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
- soit formation pour l'obtention d'un titre qualifiant niveau V (BEP/CAP) ;
- soit préparation au concours d'aide-soignant(e) ou d'aide médico-psychologique.

Un accompagnement personnalisé :

- dans l'entreprise: le/la tuteur/trice veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation ;
- au niveau régional ou infrarégional: mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques... (à titre expérimental) ;
- au niveau régional: par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours ;
- à l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

#### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L. 5134-115 du code du travail).

#### *Conditions d'exercice*

Le travail est organisé en horaires décalés par rotation des équipes avec des permanences la nuit, le week-end et les jours fériés.

#### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi :

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.

Ces jeunes doivent :

- soit n'avoir aucun diplôme de formation initiale ;
- soit être uniquement titulaires d'un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidant dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d'emplois où ils connaissent

des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d'emplois) ayant atteint au plus un bac+3 et totalisant douze mois minimum de recherche d'emploi dans les dix-huit derniers mois sont éligibles aux emplois d'avenir.

#### *Prérequis exigés*

Projet validé.

Démarche motivée.

Compétences de bases acquises : lire, écrire.

Qualités relationnelles : communication, disponibilité.

#### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existant au sein de l'établissement ou dans d'autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l'issue de cet emploi sont (liste non exhaustive) :

- agent de bionettoyage ;
- agent des services hospitalier ;
- agent de blanchisserie.

#### *Obligations de l'employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d'emploi.

Offrir au titulaire de l'emploi une perspective de qualification et d'insertion professionnelle.

Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d'aide).

Désigner un(e) tuteur/(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

#### *Aide de l'État*

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l'accompagnement et la formation des jeunes en emploi d'avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### **Aide administrative – M1609**

Sous la responsabilité du(de) la secrétaire médical(e), l'aide administratif(ve) accueille et renseigne les patients, participe au suivi administratif du service hospitalier.

#### *Missions*

Accueillir les patients et les renseigner sur les différentes démarches administratives.

Constituer le dossier administratif et médical des patients et le mettre à jour à chaque visite ou changement de situation.

Assumer le travail dactylographique du service : saisir et mettre en forme les comptes rendus des actes opératoires ou médicaux et les transmettre aux patients, aux médecins référents...

Fixer les rendez-vous des patients auprès des médecins.

Suivre, classer et archiver les dossiers médicaux.

Procéder à l'enregistrement, au tri, à l'affranchissement du courrier.

Diffuser à l'équipe médicale les informations émanant de l'administration.

Organiser et classer des données, des informations, des documents de diverses natures.

Utiliser les outils bureautiques/TIC.

#### *Parcours de formation associé*

Un parcours d'apprentissage adapté :

- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
- soit formation en vue de l'obtention du titre qualifiant de niveau V (CAP/BEP agent d'administration) ou IV (baccalauréat secrétariat médical).

Un accompagnement personnalisé :

- dans l'entreprise : le(la) tuteur(trice) veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation ;
- au niveau régional ou infrarégional : mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques... (à titre expérimental) ;
- au niveau régional : par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours.

À l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

#### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L 5134-115 du code du travail).

#### *Conditions d'exercice*

L'activité peut s'exercer les fins de semaine et jours fériés.

#### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi :

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.

Ces jeunes doivent :

- soit n'avoir aucun diplôme de formation initiale ;
- soit être uniquement titulaires d'un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidant dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d'emplois où ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. A titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d'emplois) ayant atteint au plus un bac + 3 et totalisant douze mois minimum de recherche d'emploi dans les dix-huit derniers mois sont éligibles aux emplois d'avenir.

#### *Prérequis exigés*

Projet validé.

Démarche motivée.

Compétences de bases acquises : lire, écrire, compter.

Qualités relationnelles, écoute, discrétion, attention et concentration.

Rigueur et organisation.

Connaissance de base en informatique.

#### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existant au sein de l'établissement ou dans d'autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l'issue de cet emploi sont (liste non exhaustive) :

- secrétaire médical(e) ou médico-social(e) ;
- agent(e) d'accueil.

#### *Obligations de l'employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d'emploi.

Offrir au titulaire de l'emploi une perspective de qualification et d'insertion professionnelle.

Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d'aide).

Désigner un(e) tuteur(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

#### *Aide de l'État*

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l'accompagnement et la formation des jeunes en emploi d'avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### **Aide au service logistique – N1103**

Sous la responsabilité de l'agent(e) ou l'opérateur(trice) de logistique, l'aide au service logistique participe à la réception, au stockage, à la préparation et à la distribution des marchandises, ainsi qu'à la gestion du stock selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.

#### *Missions*

Réceptionner les marchandises, les produits et contrôler la conformité de la livraison.

Conditionner les produits selon leurs caractéristiques, les commandes et le mode de transport.

Étiqueter les produits et les classer dans la zone de stockage.

Effectuer le prélèvement de produits selon les instructions de préparation de commande et constituer les colis, lots... des produits détériorés et du matériel défectueux.

Réaliser des reconditionnements et assemblages simples, des remises en conformité de produits détériorés, ainsi que le déconditionnement, déboîtage et le désensachage des matières premières, etc.

Saisir, mettre à jour et/ou sauvegarder des données, informations, tableaux...

Nettoyer et ranger la zone de travail (matériel, accessoires...).

Transporter et livrer les produits dans l'enceinte de l'établissement.

#### *Parcours de formation associé*

Un parcours d'apprentissage adapté :

- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
- soit formation en vue de l'obtention du titre qualifiant de niveau V (CAP ou BEP de type logistique).

Un accompagnement personnalisé :

- dans l'entreprise : le(la) tuteur(trice) veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation ;
- au niveau régional ou infrarégional : mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques (à titre expérimental) ;
- au niveau régional : par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours.

À l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

#### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L. 5134-115 du code du travail).

#### *Conditions d'exercice*

L'activité peut s'exercer en horaires décalés, les fins de semaine, jours fériés ou de nuit. Elle peut s'effectuer en environnement bruyant et impliquer la manipulation de charges. Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, casque...) peut être requis. Station debout prolongée.

#### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi :

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.



Ces jeunes doivent :

- soit n'avoir aucun diplôme de formation initiale ;
- soit être uniquement titulaires d'un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidant dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d'emplois où ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d'emplois) ayant atteint au plus un bac + 3 et totalisant douze mois minimum de recherche d'emploi dans les dix-huit derniers mois sont éligibles aux emplois d'avenir.

#### *Prérequis exigés*

Projet validé.

Démarche motivée.

Compétences de base acquises : lire, écrire, compter.

Rigueur, organisation, respect des délais.

Résistance physique.

#### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existant au sein de l'établissement ou dans d'autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l'issue de cet emploi sont (liste non exhaustive) :

- agent(e) ou opérateur(trice) de logistique ;
- agent(e) de bionettoyage.

#### *Obligations de l'employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d'emploi.

Offrir au titulaire de l'emploi une perspective de qualification et d'insertion professionnelle.

Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d'aide).

Désigner un(e) tuteur(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

#### *Aide de l'État*

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l'accompagnement et la formation des jeunes en emploi d'avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### **Aide-ouvrier(ère) polyvalent(e) – I1203**

Sous la responsabilité de l'agent de maintenance générale des bâtiments, l'aide-ouvrier(ère) polyvalent(e) réalise les travaux de maintenance générale et d'entretien des bâtiments et espaces à usage collectif selon les règles de sécurité. La diversité des tâches composant cet emploi implique des conditions et positions de travail variées et nécessite des capacités d'adaptation.

#### *Missions*

Déposer, poser ou remettre en état un revêtement de sol ou mural (carrelage, faïence, parquet, lambris, plinthes...).

Réalisation de travaux d'apprêt (nettoisement, égrenage, ponçage).

Entretien et dépanner une installation électrique (éclairage, ventilation, interphone...).

Vérifier et entretenir l'installation sanitaire, de chauffage central et de production d'eau chaude.

Réparer ou remplacer les poignées, vitres, rails... de portes, fenêtres.

Démonter/monter des éléments mobiliers, équipements, cloisons, faux-plafonds, etc.

Ajuster, poser et fixer des équipements spécifiques au domaine d'activité.

Planter ou changer des éléments de sécurité ou de signalisation (blocs de secours, sprinklers, balisage...).

Diagnostiquer une panne sur une installation (éclairage, chauffage, sanitaires...).

#### *Parcours de formation associé*

Un parcours d'apprentissage adapté :

- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
- soit remise à niveau en vue de l'obtention du CAP ou BEP.

Un accompagnement personnalisé :

- dans l'entreprise : le(la) tuteur(trice) veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation ;
- au niveau régional ou infrarégional : mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques... (à titre expérimental).

Au niveau régional : par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours.

À l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

#### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L. 5134-115 du code du travail).

#### *Conditions d'exercice*

L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes. Elle peut s'effectuer en environnement bruyant et impliquer la manipulation de charges. Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, casque...) peut être requis. Station debout prolongée.

#### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi :

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.

Ces jeunes doivent :

- soit n'avoir aucun diplôme de formation initiale ;
- soit être uniquement titulaires d'un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidant dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d'emploi où ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d'emploi) ayant atteint au plus un bac + 3 et totalisant douze mois minimum de recherche d'emploi dans les dix-huit derniers mois sont éligibles aux emplois d'avenir.

#### *Prérequis exigés*

Projet validé.

Démarche motivée.

Compétences de base acquises : lire, écrire, compter.

Qualités relationnelles, capacité à travailler en équipe, disponibilité.

Dextérité manuelle.

Autonomie et adaptabilité.

#### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existant au sein de l'établissement ou dans d'autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l'issue de cet emploi sont (liste non exhaustive) :

- agent de maintenance générale.

#### *Obligations de l'employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d'emploi.

Offrir au titulaire de l'emploi une perspective de qualification et d'insertion professionnelle.

Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d'aide).

Désigner un(e) tuteur(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

#### *Aide de l'État*

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75% du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l'accompagnement et la formation des jeunes en emploi d'avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

## Aide-animateur(trice) – K1206

À travers l'animation d'ateliers et d'activités, l'aide-animateur(trice) contribue, sous la responsabilité de l'animateur(trice) socioculturel, à créer une dynamique de groupe qui permet de stimuler les patient(e)s, de développer leur épanouissement et de leur apporter de la distraction au quotidien.

### *Missions*

Accueillir les patients.

Identifier les besoins et attentes des patients.

Stimuler les capacités affectives, intellectuelles, psychomotrices et sociales des patients.

Encourager l'expression, la créativité et l'épanouissement des patients par des techniques variées: expression corporelle, atelier d'écriture, multimédia, activité artistique et culturelle.

Participer aux échanges d'informations sur le bilan des activités, les propositions... au sein de l'équipe.

Contribuer à l'organisation et au suivi opérationnel des activités.

Travailler en équipe.

### *Parcours de formation associé*

Un parcours d'apprentissage adapté; il dépendra du niveau des acquis du jeune:

- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
- soit formation pour l'obtention d'une certification de niveau IV (bac). En fonction de la volonté du jeune à poursuivre ce type de métier: dans le domaine du sport diplôme de niveau IV (BPJEPS pour obtenir le grade d'animateur(trice) de la fonction publique hospitalière) a *minima* inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ou diplôme figurant à l'annexe II-1 de l'article 212-2 du code du sport.

Un accompagnement personnalisé:

- dans l'entreprise: le(la) tuteur(trice) veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation;
- au niveau régional ou infrarégional: mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques... (à titre expérimental);
- au niveau régional: par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours.

À l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L. 5134-115 du code du travail).

### *Conditions d'exercice*

L'activité peut impliquer des déplacements. Elle peut s'exercer les fins de semaines et jours fériés.

### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi:

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.

Ces jeunes doivent:

- soit n'avoir aucun diplôme de formation initiale;

- soit être uniquement titulaires d'un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidant dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d'emploi où ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d'emploi) ayant atteint au plus un bac + 3 et totalisant douze mois minimum de recherche d'emploi dans les 18 derniers mois sont éligibles aux emplois d'avenir.

#### *Prérequis exigés*

Projet validé.  
Démarche motivée.  
Compétences de bases acquises : lire, écrire, compter.  
Communication et relation d'aide.  
Sens de l'écoute et du dialogue.  
Dynamisme.  
Rigueur.

#### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existant au sein de l'établissement ou dans d'autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l'issue de cet emploi sont (liste non exhaustive) :

- animateur(trice) socioculturel(le);
- assistant(e) socio-éducatif(ve).

#### *Obligations de l'employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d'emploi.  
Offrir au titulaire de l'emploi une perspective de qualification et d'insertion professionnelle.  
Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d'aide).  
Désigner un(e) tuteur(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

#### *Aide de l'État*

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l'accompagnement et la formation des jeunes en emploi d'avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

## Aide de recherche clinique – H1206

Sous la responsabilité de l'assistant/e de recherche clinique, l'aide de recherche clinique, affecté/e dans les unités de recherche des hôpitaux et Epics (unités de recherche clinique, délégation à la recherche clinique ou maison de la recherche...) aide à la saisie des données cliniques et effectue des manipulations simples de laboratoire.

### *Missions*

Réaliser le recueil et la saisie des données cliniques.

Gérer et traiter les données/informations (recherche, recueil, analyse, priorisation, diffusion, classement, suivi).

Informier et conseiller les tiers (agents, patients, familles, etc.) dans son domaine d'activité.

Participer à l'organisation de la vérification des données en vue des monitorages.

Reporting des activités et des moyens.

Préparer les échantillons biologiques, leur stockage ou leur acheminement.

Préparer des éléments de file active et d'activité sous forme synthétique et graphique.

Effectuer la reprographie, anonymisation des résultats et envoi des données au centre de gestion.

Contrôle et suivi du bon déroulement du (des) process spécifique(s) au domaine d'activité.

Organisation de la vérification des données en vue des monitorages.

Organisation de réunions, visites, conférences, événements, commissions spécialisées.

Rédaction de documents techniques, relatifs à son domaine d'activité.

Suivre les événements indésirables.

Faire tester les médicaments.

### *Parcours de formation associé*

Un parcours d'apprentissage adapté;

- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
- soit formation pour l'obtention d'un titre qualifiant niveau IV (bac).

Un accompagnement personnalisé :

- dans l'entreprise : le(la) tuteur(trice) veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation ;
- au niveau régional ou infrarégional : mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques... (à titre expérimental) ;
- au niveau régional : par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours.

À l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L. 5134-115 du code du travail).

### *Conditions d'exercice*

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) et de protection stériles (charlotte, chaussons...) peut être exigé selon la nature des études et des recherches.

### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi :

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.

Ces jeunes doivent :

- soit n’avoir aucun diplôme de formation initiale ;
- soit être uniquement titulaires d’un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d’emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidant dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d’emplois, où ils connaissent des difficultés particulières d’accès à l’emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d’emplois) ayant atteint au plus un bac + 3 et totalisant douze mois minimum de recherche d’emploi dans les dix-huit derniers mois sont éligibles aux emplois d’avenir.

#### *Prérequis exigés*

Projet validé.

Démarche motivée.

Compétences de base acquises : lire, écrire, compter.

Rigueur, sens de l’organisation.

Mobilité.

Sens des responsabilités.

#### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existant au sein de l’établissement ou dans d’autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l’issue de cet emploi sont (liste non exhaustive) :

- assistant de recherche clinique.

#### *Obligations de l’employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d’emploi.

Offrir au titulaire de l’emploi une perspective de qualification et d’insertion professionnelle.

Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d’aide).

Désigner un(e) tuteur(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

#### *Aide de l’État*

Le montant de l’aide de l’État pour les emplois d’avenir conclus sous forme de contrats d’accompagnement dans l’emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l’accompagnement et la formation des jeunes en emploi d’avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### **Aide-archiviste – K1601**

Sous la responsabilité de l'archiviste, l'aide-archiviste recherche et gère des sources et des informations documentaires selon les consignes spécifiques à l'archivage médical et administratif des établissements de santé. Il met à disposition le fonds documentaire physique et numérique (documents écrits, enregistrés) et en facilite l'accès au personnel de santé.

#### *Missions*

- Identifier et rechercher les informations documentaires, les sélectionner et les mettre à disposition.
- Classer et actualiser les documents, les informations et fonds documentaires.
- Réaliser la protection et l'identification des documents et en contrôler l'état de conservation.
- Élaborer et diffuser les documents, produits documentaires (synthèse, catalogue, notes, revue de presse, site web...).
- Effectuer les acquisitions, les collectes de documents, d'informations documentaires et la constitution de fonds documentaires.
- Enregistrer et suivre les prêts, emprunts (inscriptions, sorties, retours) des documents.
- Information et conseil auprès des personnels/utilisateurs/usagers, relatif au domaine d'activité.
- Organisation de la collecte des fonds d'archives.
- Saisie, mise à jour et/ou sauvegarde de données, d'informations, de tableaux, dans son domaine d'activité.
- Tri, classement et inventaire des archives (dossiers, documents...).

#### *Parcours de formation associé*

- Un parcours d'apprentissage adapté :
- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
  - soit formation en vue de l'obtention du titre qualifiant de niveau V (BEP sanitaire et social) ou IV (BAC pro services de proximité et vie locale ou BAC sciences et technologies de la santé et du social ou éventuellement DUT communication, option métiers du livre).
- Un accompagnement personnalisé :
- dans l'entreprise : le(la) tuteur(trice) veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation ;
  - au niveau régional ou infrarégional : mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques... (à titre expérimental) ;
  - au niveau régional : par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours.
- À l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

#### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L 5134-115 du code du travail).

#### *Conditions d'exercice*

Cette activité peut s'exercer en horaires décalés, les fins de semaine. Elle peut impliquer le port de charges.

#### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi :

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.



Ces jeunes doivent :

- soit n’avoir aucun diplôme de formation initiale ;
- soit être uniquement titulaires d’un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d’emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidants dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d’emplois où ils connaissent des difficultés particulières d’accès à l’emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d’emplois) ayant atteint au plus un bac + 3 et totalisant douze mois minimum de recherche d’emploi dans les dix-huit derniers mois sont éligibles aux emplois d’avenir.

#### *Prérequis exigés*

Projet validé.

Démarche motivée.

Compétences de base acquises : lire, écrire, compter.

#### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existants au sein de l’établissement ou dans d’autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l’issue de cet emploi sont (liste non exhaustive) :

- archiviste.

#### *Obligations de l’employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d’emplois.

Offrir au titulaire de l’emploi une perspective de qualification et d’insertion professionnelle.

Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d’aide).

Désigner un(e) tuteur(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

#### *Aide de l’État*

Le montant de l’aide de l’État pour les emplois d’avenir conclus sous forme de contrats d’accompagnement dans l’emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l’accompagnement et la formation des jeunes en emploi d’avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### **Aide au service d'accueil, d'admission et d'accompagnement du patient – M1601**

Sous la responsabilité de l'agent/e d'accueil, l'aide au service d'accueil est chargé(e) d'accueillir, de renseigner et d'orienter les patients ou les visiteurs. Il(elle) peut aussi les accompagner, si nécessaire, jusqu'à leur lieu de rendez-vous ou les faire patienter en veillant à leur confort. Il(elle) répond aux différents appels téléphoniques. Il(elle) contrôle l'accès à un lieu et vérifie l'identité des visiteurs.

#### *Missions*

- Accueillir les personnes (patients, usagers, familles, etc.) et identifier leur demande.
- Accompagner ou rechercher des personnes dans les locaux (services, lieux de prise en charge).
- Informier et conseiller les tiers (agents, patients, familles, etc.).
- Recueillir et collecter des données ou informations spécifiques à son domaine d'activité.
- Remettre les badges, laissez-passer, dossier d'accueil, plans d'accès, etc.
- Contrôler l'identité des visiteurs.
- Réceptionner les appels téléphoniques et les orienter vers les interlocuteurs demandés ou prendre des messages.
- Renseigner les personnes et les orienter ou les accompagner vers l'interlocuteur, le service ou le lieu demandé.
- Actualiser l'affichage, les informations mises à la disposition des visiteurs.
- Consulter, saisir ou mettre à jour des données sur informatique (création de badge, inscription sur registre, rapport d'appels téléphoniques...).
- Réaliser des opérations de reprographie, classement, frappe et mise en forme de document...
- Procéder à l'enregistrement, au tri, à l'affranchissement du courrier.

#### *Parcours de formation associé*

Un parcours d'apprentissage adapté :

- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
- soit formation pour l'obtention d'un titre qualifiant niveau IV (bac).

Un accompagnement personnalisé :

- dans l'entreprise : le(la) tuteur(trice) veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation ;
- au niveau régional ou infrarégional : mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques... (à titre expérimental) ;
- au niveau régional : par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours.

À l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

#### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L. 5134-115 du code du travail).

#### *Conditions d'exercice*

Elle peut s'exercer en horaires fractionnés, les fins de semaine, jours fériés. L'activité peut impliquer une station debout prolongée.

### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi :

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.

Ces jeunes doivent :

- soit n'avoir aucun diplôme de formation initiale ;
- soit être uniquement titulaires d'un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidant dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d'emplois où ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d'emplois) ayant atteint au plus un bac + 3 et totalisant douze mois minimum de recherche d'emploi dans les dix-huit derniers mois sont éligibles aux emplois d'avenir.

### *Prérequis exigés*

Projet validé.

Démarche motivée.

Compétences de base acquises : lire, écrire, compter.

Connaissances informatiques.

Bonne présentation, amabilité, bon relationnel, qualités relationnelles.

### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existant au sein de l'établissement ou dans d'autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l'issue de cet emploi sont (liste non exhaustive) :

- agent(e) d'accueil ;
- standardiste ;
- hôte(sse) d'accueil.

### *Obligations de l'employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d'emplois.

Offrir au titulaire de l'emploi une perspective de qualification et d'insertion professionnelle.

Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d'aide).

Désigner un(e) tuteur(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

### *Aide de l'État*

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l'accompagnement et la formation des jeunes en emploi d'avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

### **Aide-agent(e) de cuisine – G1605**

Sous la responsabilité de l'agent(e) de cuisine, l'aide-agent(e) de cuisine effectue l'entretien et le nettoyage de la vaisselle et des équipements de cuisine. Il(elle) contribue aux différentes phases de la réalisation de plats simples en respectant les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires et la charte qualité de l'établissement.

#### *Missions*

- Effectuer la plonge.
- Essuyer et ranger la vaisselle, la verrerie, les ustensiles de cuisine.
- Effectuer l'entretien et le nettoyage du poste de travail, des ustensiles, des équipements ou de la cuisine (batterie, chambre froide, sols...).
- Effectuer l'épluchage et le lavage des légumes et des fruits.
- Effectuer la préparation, l'assemblage de plats simples.
- Réceptionner et contrôler des marchandises.
- Effectuer le stockage des marchandises en chambre froide, en réserve.

#### *Parcours de formation associé*

Un parcours d'apprentissage adapté :

- soit remise à niveau pour l'acquisition des fondamentaux ;
- soit formation en vue de l'obtention du titre qualifiant de niveau V (CAP ou BEP de type restauration).

Un accompagnement personnalisé :

- dans l'entreprise : le(la) tuteur(trice) veille à garantir la bonne intégration du jeune et définit avec le référent RH son besoin de formation ;
- au niveau régional ou infrarégional : mise en place d'un tutorat mutualisé pour échange de pratiques... (à titre expérimental) ;
- au niveau régional : par les missions locales et Cap emploi pour assurer le suivi du jeune et la coordination du parcours.

À l'échéance de l'emploi d'avenir, une attestation de formation et d'expérience professionnelle permettant de reconnaître les compétences acquises sera fournie par l'établissement en lien avec l'organisme de formation.

#### *Type de contrat*

Un CDI ou un CDD de douze à trente-six mois. Cependant, afin de permettre au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'achever une action de formation professionnelle, le prescripteur de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat (la mission locale ou Cap emploi) peut autoriser une prolongation du contrat au-delà de la durée maximale de trente-six mois, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée. Dans ce cas, l'aide est également prolongée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois (art. L 5134-115 du code du travail).

#### *Conditions d'exercice*

L'activité peut s'exercer en horaires fractionnés, en soirée, les fins de semaine et jours fériés. Le port d'une tenue professionnelle (tablier, bottes...) est requis.

#### *Public ciblé*

Jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi :

- soit âgés de seize à vingt-cinq ans ;
- soit âgés de moins de trente ans et ayant le statut de travailleur handicapé.

Ces jeunes doivent :

- soit n'avoir aucun diplôme de formation initiale ;
- soit être uniquement titulaires d'un CAP ou BEP et totaliser une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

Sont prioritaires les jeunes résidant dans les ZUS, les ZRR et dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que dans les bassins d'emplois où ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. A titre exceptionnel, les jeunes résidant dans ces zones (hors bassins d'emplois) ayant atteint au plus un bac + 3 et totalisant douze mois minimum de recherche d'emploi dans les dix-huit derniers mois sont éligibles aux emplois d'avenir.

#### *Prérequis exigés*

Projet validé.  
Démarche motivée.  
Compétences de base acquises : lire, écrire, compter.  
Capable de travailler en équipe.  
Résistant physiquement, rapide, efficace.

#### *Perspectives professionnelles*

Dans la mesure du possible et compte tenu de leurs profils et de leurs compétences acquises, les jeunes recrutés pourront être maintenus dans un emploi par le biais de passerelles vers des métiers existant au sein de l'établissement ou dans d'autres structures.

Les métiers pouvant éventuellement être envisagés à l'issue de cet emploi sont (liste non exhaustive):

- agent(e) de cuisine;
- plongeur(se) en restauration.

#### *Obligations de l'employeur*

Appartenir à un secteur professionnel présentant un fort potentiel de création d'emplois.  
Offrir au titulaire de l'emploi une perspective de qualification et d'insertion professionnelle.  
Prendre et tenir des engagements en matière de formation (formalisés dans le Cerfa de demande d'aide).  
Désigner un(e) tuteur(trice) en interne (prévu par le Cerfa).

#### *Aide de l'État*

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Sont également pris en charge l'accompagnement et la formation des jeunes en emploi d'avenir dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

ANNEXE II

ARTICULATION DU DISPOSITIF EMPLOI D'AVENIR – PÔLE EMPLOI ET MISSIONS LOCALES

**Les fondamentaux**

Éléments de contexte

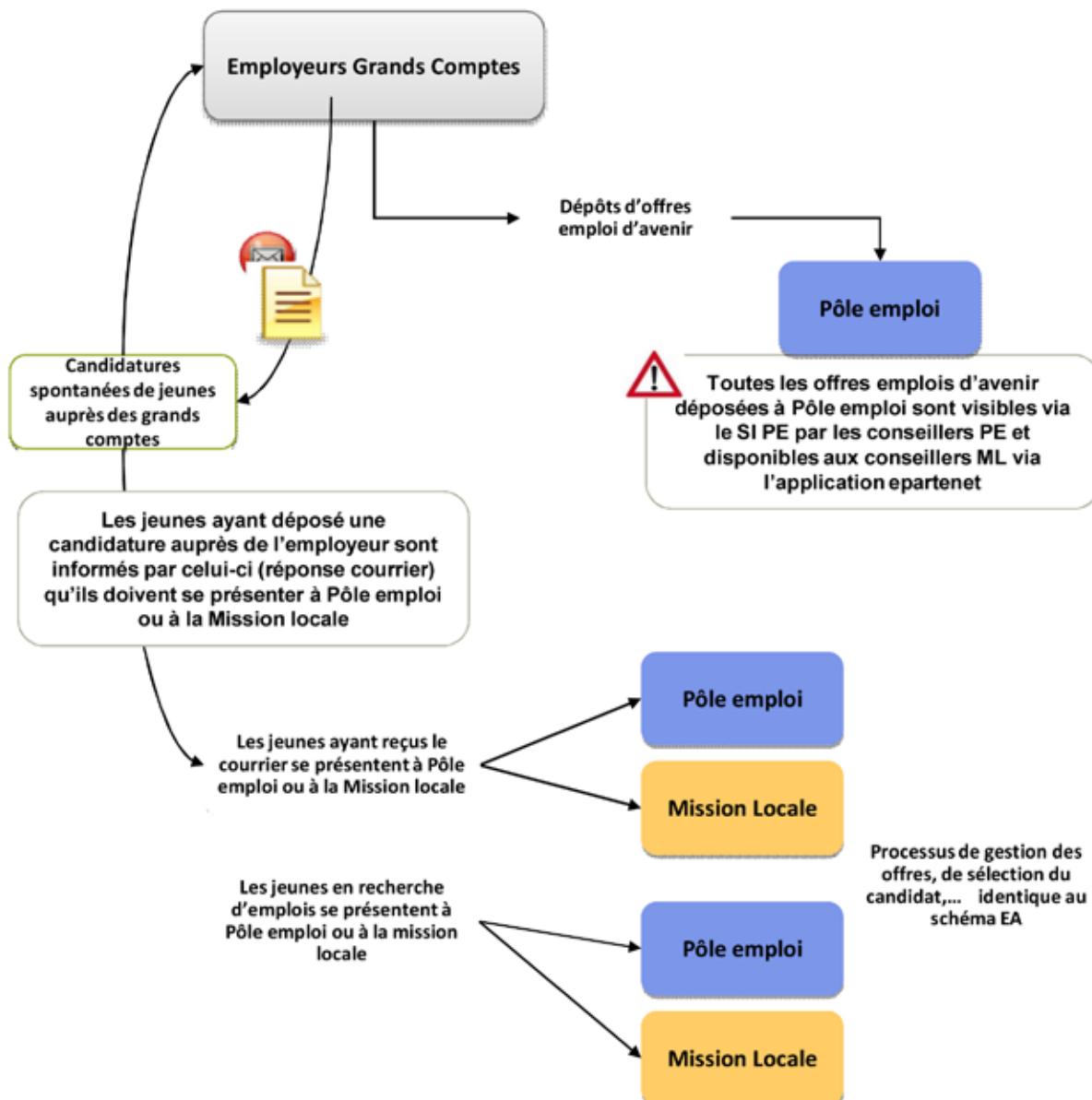
Les grands comptes souhaitent recruter des jeunes en emploi d'avenir.

Un processus « cadré » nationalement est construit, qui garantit la même prise en charge, pour ce recrutement, sur tout le territoire.

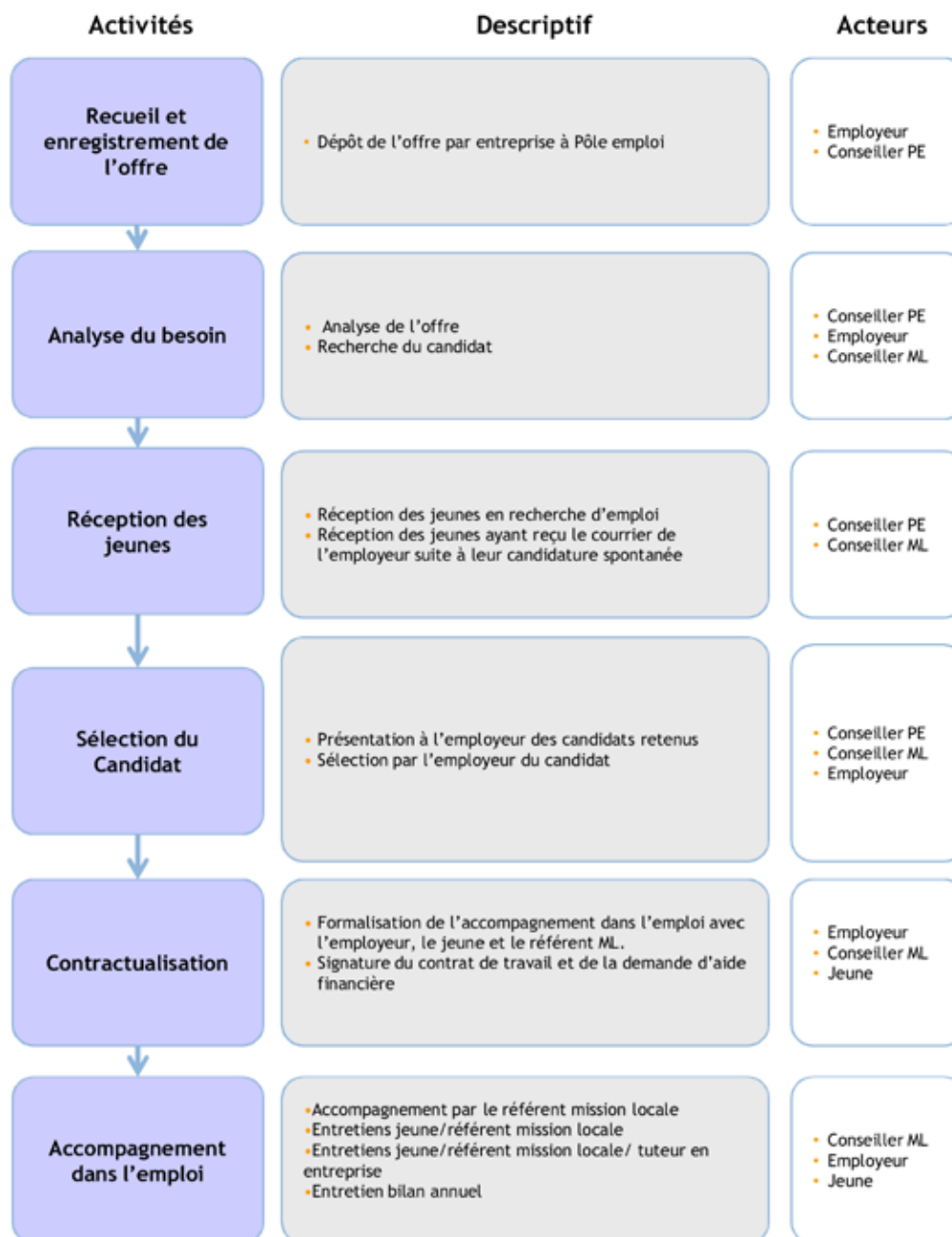
Les offres d'emplois sont déposées à Pôle emploi.

Pôle emploi et les missions locales devront gérer les candidatures spontanées qui pourraient leur parvenir.

**Schéma d'articulation dispositif emploi d'avenir - Grands comptes**



**Mode opératoire emploi d'avenir**



**Informations nécessaires à la mise en œuvre des emplois d'avenir avec les grands comptes**

Les employeurs et la relation avec Pôle emploi :

- les offres sont déposées à Pôle emploi ;
- les offres sont visibles par l'ensemble des conseillers PE, *via* son SI, et, pour les conseillers ML et Cap emploi *via* epartenet ;
- l'employeur envoie aux jeunes ayant transmis une candidature spontanée une lettre l'invitant à se rapprocher de Pôle emploi ou de la mission locale ;
- pôle emploi ou la mission locale reçoit les jeunes ayant envoyé une candidature spontanée aux employeurs.

Le processus de contractualisation et d'accompagnement dans l'emploi :

- il reste identique à celui du dispositif emploi d'emploi d'avenir ;
- l'employeur contractualise avec le jeune et la mission locale ;
- la mission locale met en œuvre l'accompagnement dans l'emploi.

ANNEXE III

LISTE DE CORRESPONDANTS RÉGIONAUX DES MISSIONS LOCALES

ZONE GÉOGRAPHIQUE	MISSIONS LOCALES
Alsace	Julien ERHARD Union régionale des missions locales et PAIO d'Alsace 4, rue de Sarrelouis, 67000 Strasbourg 03-88-23-83-20 – julien.erhard@urmlalsace.org www.urmlalsace.org
Aquitaine	Constance D'AUBER DE PEYRELONGUE Association régionale des missions locales d'Aquitaine 12, rue du Manège, 33000 Bordeaux 05-57-81-45-94 – reseaul.aquit@wanadoo.fr www.missionslocales-aquitaine.org
Auvergne	Nathalie CLOUX-LEWANDOWSKI AMPA – Programme d'animation régional missions locales d'Auvergne 7, rue de la Halle, 63800 Cournon-d'Auvergne 04-73-84-97-13 - ampa.arml.auvergne@wanadoo.fr www.auvergnejeunes.com
Basse-Normandie	Bertrand GUENEE Association régionale des missions locales de Basse-Normandie 320, quartier du Val, 14200 Hérouville-Saint-Clair 02-31-95-06-06 – ar@mlpaiobn.fr www.mlpaiobn.fr
Bourgogne	Catherine TORRES Association régionale des missions locales de Bourgogne 1, rue du Tribunal, 21200 Beaune 03-80-22-77-64 – assor@mlbourgogne.fr www.mlbourgogne.fr
Bretagne	Emmanuelle CASTELAIN Animation régionale des missions locales de Bretagne c/o GREF Bretagne, 91, rue de Saint-Brieuc - CS 64347 35043 Rennes Cedex 02-99-54-79-28 – arml@gref-bretagne.com
Centre	Éléonore POIRIER GIP Alfa Centre, 10, rue Saint-Étienne, 45000 Orléans 02-38-77-97-74 – e.poirier@alfacentre.org
Champagne-Ardenne	Arnaud WSZOLEK ARIFOR, 79, avenue de Sainte-Ménéhould 51037 Châlons-en-Champagne Cedex 03-26-21-73-36 – awszolek@arifor.fr www.missionslocales-champagneardenne.com
Corse	Béatrice MAUREL Association régionale des missions locales de Corse 7, avenue Giacobbi, 20600 Bastia 04-95-30-04-84 – beatrice.maurel@missions-locales-corse.org www.missions-locales-corse.org
Franche-Comté	Brigitte LEMARCHAND Association franc-comtoise des missions locales – PAIO – espaces jeunes 24, place Nationale, 39100 Dole 03-84-72-53-18 – b.lemarchand@ejfc.org www.espacejeunes-fcomte.org
Guyane	
Haute-Normandie	Sylvie SAINTEMARIE Association régionale des missions locales et PAIO de Haute-Normandie 27, rue de Sotteville, BP 51053, 76176 Rouen Cedex 1 02-90-87-00-39 – animreg.mlpai@missionslocales-hautenormandie.com www.missionslocales-hautenormandie.com



ZONE GÉOGRAPHIQUE	MISSIONS LOCALES
Île-de-France	Richard ROCHE GIP CARIF Île-de-France 16, avenue Jean-Moulin, 75014 Paris 01-56-53-32-19 – r.roche@carif-idf.org
Languedoc-Roussillon	Michel JULITA Animation régionale du réseau des missions locales de Languedoc-Roussillon 1, avenue de la Mer, 34000 Montpellier 04-67-73-27-35 – mjulita.arml@wanadoo.fr
Limousin	Estelle DUESO Association régionale des missions locales du Limousin 53-55, avenue des Coutures, 87000 Limoges 05-55-35-46-20 – animation@missions-locales-limousin.fr www.missions-locales-limousin.fr
Lorraine	Véronique GENET AMILOR, 10, rue Mazagran, BP 10676, 54063 Nancy Cedex 03-83-35-41-85 – ass.amilor@wanadoo.fr www.amilor.fr
Martinique	
Midi-Pyrénées	Éric AUGADE Association régionale des missions locales de Midi-Pyrénées 61, rue Cazeneuve, 31200 Toulouse 05-34-40-36-20 – arml@mlmidipy.org www.mlmidipy.org
Nord - Pas-de-Calais	Dominique BOURGEOIS C2RP, 50 rue Gustave-Delory, 59000 Lille 03-20-90-73-15 – ml-npdc@c2rp.fr www.c2rp.fr
Pays de la Loire	Régine PERRAULT CARIF-OREF, 2, square de la Délivrance, BP 66501, 44265 Nantes Cedex 2 02-40-20-21-61 – rperrault@cariforef-pdl.org
Picardie	Pascale CLERE ARIFEP, 52, rue du Vivier, 80000 Amiens 03-22-71-19-99 – animation.reseaux@orange.fr www.missions-locales-picardie.org
Poitou-Charentes	Quiza MEZIANE Agence régionale de la formation tout au long de la vie 15, rue Alsace-Lorraine, 17044 La Rochelle Cedex 1 08-20-22-25-72 – o.meziane@arftlv.org www.mlpaio-carif.poitou-charentes.org
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Dominique DAVY Animation régionale des missions locales de Provence-Alpes-Côte d'Azur Résidence Belvédère, rue de Croze, 84120 Pertuis 04-90-09-68-54 – ardml@wanadoo.fr www.ardml-paca.net
Océan Indien - La Réunion	Marie-Andrée POTA Association régionale des missions locales de la Réunion 65, rue du Kovil, 97460 Saint-Paul 06-92-60-24-33 – mapota.armlreunion@orange.fr
Rhône-Alpes	Remy LONGO Animation régionale des missions locales de Rhône-Alpes 245, rue Dugesclin, 69003 Lyon 04-72-98-24-75 – animation.regionale@missions-locales.org www.missions-locales.org