



« Jeudi de l'AFREF » 17 octobre 2013

8h45-12h45

NOVANCIA, amphi Boucicaut, rez-de-chaussée
8, avenue de la Porte de Champerret – 75 017
Paris

Compte rendu de la séance

Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ?

Programme de la matinée

Claude VILLEREAU, *délégué* de l'AFREF, remercie NOVANCIA d'accueillir ce séminaire de l'AFREF dans ce sympathique amphithéâtre des locaux de la CCIP et adresse un mot de bienvenue aux participants à cette séance qui traite d'un sujet d'actualité.

Puis **Najmat ROSINEL**, *étudiante Master Cadres et consultants en formation continue* à l'Université Paris Descartes, ouvre la séance en rappelant les caractéristiques des différents dispositifs ainsi que les premiers chiffres sur leur mise en œuvre.

Samuel Berger, *chef de la mission insertion professionnelle* au sein de la DGEFP, expose les obligations de formation dans le cadre de ces dispositifs.

Puis, **Jean Michel DUPONT**, *CFC* à la DEGESCO du Ministère de l'Éducation Nationale, présente le dispositif de formation pour les emplois d'avenir dans le réseau des GRETA.

Virginie LOYE, *Responsable des formations RH* à la CEGOS, fait une synthèse de l'étude de la CEGOS concernant les seniors et l'intergénérationnel.

Par la suite, **Anne-Lucie BARAN**, *Conseillère* à UNIFORMATION, brosse le rôle des OPCA à travers l'expérience de cet OPCA sur les parcours pour les Emplois d'avenir.

Enfin, **José MILANO**, *Directeur des affaires sociales* à la FEDERATION FRANÇAISE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES, intervient sur le rôle d'une branche professionnelle.

L'ensemble de la séance (et les interactions avec les participants) est animée par **Cécile de CALAN**, *formatrice-consultante* au cabinet TRANSFAIRH et *administratrice* AFREF.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

AFREF - Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
40, rue des Blancs Manteaux – 75 004 PARIS Siret 784 719 973 00066
Tél. 01 46 64 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.afref.org

Ouverture de la séance par Claude VILLEREAU (AFREF)

Depuis 2002 12 séances de l'AFREF, ont abordé plus ou moins directement ces thèmes de la formation des jeunes du maintien en activités des seniors et de l'intergénérationnel.

- **La formation des jeunes.** Depuis 1981, différents dispositifs ont été mis en place afin de favoriser l'acquisition de compétences et l'accès à l'emploi des jeunes. En 1981, l'insertion des jeunes est promue "obligation nationale". Un rapport est ainsi remis au Premier ministre sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes dans lequel est préconisée une vaste politique touchant la qualification des jeunes. En 1982, à la suite de ce rapport, le réseau des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) est mis en place.

- **La compétence des seniors :** la réflexion s'articule autour de différentes questions : comment valoriser le potentiel des seniors ? Est-ce un potentiel à conserver ? Comment sont leurs rôles dans la formation des jeunes et quels sont les différents dispositifs apportés pour faciliter leur maintien dans l'emploi ?

- **Le recours à l'intergénérationnel :** l'intergénérationnel est un véritable serpent de mer. le sujet apparaît ou disparaît au fil du temps sans vraiment aboutir. Malgré l'impulsion donnée par les différents dispositifs, certains freins persistent, notamment au niveau du tutorat. En effet peu de contraintes sont données aux différents acteurs.. Dans la configuration actuelle, le tuteur est-il le médiateur ou le transmetteur du savoir ?

Ces deux nouvelles mesures (emplois d'avenir et Contrats de génération) abordées lors de cette journée s'inscrivent dans une double volonté : développer les compétences des jeunes actifs et reconnaître, valoriser et pérenniser les savoirs des seniors. Mais quel impact auront-ils ? Quels défis pour la formation ?

Intervention de Najmat ROSINEL, (PARIS DESCARTES) et Samuel BERGER, (DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE) :

Le master Sciences de l'éducation: Cadres et consultants en formation continue est rattaché à la Faculté de Sciences Humaines et Sociales de l'université Paris Descartes/Sorbonne. Il vise aux métiers de l'expertise et du conseil dans le secteur de la formation professionnelle continue.

La DGEFP, placée sous l'autorité du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social, a pour mission de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue. .En outre elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs

Différents contrats aidés sont actuellement mis en place pour lutter contre le chômage et faciliter l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. Afin de faciliter la lecture et l'analyse des données, vous trouverez en annexe, un tableau récapitulatif des différents contrats aidés abordés lors de cette journée (bénéficiaires, aides...)

- **Emplois d'avenir :** Le projet de loi sur les emplois d'avenir a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 9 octobre 2012. Les emplois d'avenir s'insèrent dans une politique de soutien à l'emploi des jeunes. Ils sont une déclinaison des *contrats unique d'insertion* et reposent sur la même base juridique. L'objectif principal est de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés (85% n'ont pas le baccalauréat) et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le préfet de région, en collaboration avec

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

le Conseil régional, définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir et notamment les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement de ces emplois dans le secteur marchand. Les employeurs du secteur non-marchand sont éligibles aux emplois d'avenir quel que soit leur secteur d'activités.

Leur recrutement se fait essentiellement dans des secteurs d'activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emploi et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutements durables. Les engagements de l'employeur portent sur le contenu du poste proposé, sa position dans l'organisation, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences développées au cours du contrat. Des actions de formation doivent être mises en place prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, afin de concourir à l'acquisition de qualification ou de ces compétences nécessaires pour le maintenir dans l'emploi. Ce dispositif s'inscrit donc dans une logique de parcours, de formation et un accompagnement renforcé du jeune.

L'objectif est d'atteindre 150 000 emplois d'avenir en 2013 et 2014 essentiellement dans le secteur non-marchand. Un an après leur mise en place, les données sur la formation sont peu nombreuses. La formation qualifiante s'inscrivant dans la durée on ne peut juger de son impact.

Fin août 2013, 4 employeurs sur 10 du secteur non marchand ont prévu un engagement de formation qualifiante, 56% des jeunes recrutés en emploi d'avenir ont eu au moins une proposition de formation ou de VAE, et pour presque 1/3 d'entre eux, il s'agit d'une proposition de formation qualifiante. Hors formation, les actions portent principalement sur des phases d'immersion en entreprise, des prestations d'aides à la construction de parcours ou des permis de conduire. Le but étant de donner tous les outils nécessaires pour développer l'employabilité des jeunes bénéficiaires. Néanmoins beaucoup d'actions de formation portent essentiellement sur l'adaptation du salarié à son poste. Des efforts en termes de tutorat et de formation doivent être fournis.

- Les Contrats Uniques d'Insertion sont réservés aux personnes reconnues par les institutions comme spécialement désavantagées dans l'accès à l'emploi. Quant aux employeurs, les priorités sont définies par les préfets en fonction des besoins inhérents au bassin d'emploi.

Il y a plusieurs types de Contrats Uniques d'Insertion en fonction du secteur d'activité et de la zone géographique (voir tableau annexe). Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) concerne le secteur marchand industriel et commercial; le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.

Les Contrats Unique d'insertion-CAE (contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi) offrent la possibilité de faire des périodes d'immersion d'un mois. Cela permet de se familiariser avec des techniques de travail tout en offrant une formation adaptée au marché.

Au cours de son contrat le bénéficiaire du CUI doit pouvoir avoir accès aux formations utiles pour développer ses compétences professionnelles. Une attestation d'expérience professionnelle établie par l'employeur lui sera remise un mois avant la fin du CUI afin qu'il puisse faire reconnaître ses compétences par d'autres employeurs.

Selon l'étude DARES réalisée en 2010, 6 mois après la sortie du dispositif CUI-CAE (contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi) 40% des bénéficiaires étaient en emploi dont 27% en emploi durable. Concernant le CUI-CIE (*Contrat Unique d'Insertion - contrat initiative emploi*) 74% étaient en emploi dont 70% en emploi durable. Ces chiffres nous montrent la pertinence et l'impact réel de ce dispositif.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

Dans le cadre d'un contrat aidé l'employeur s'engage à :

- désigner un tuteur ayant minimum deux ans d'expérience dans l'entreprise pour qu'il conseille et aide le jeune salarié dans ses fonctions. Le but étant de faire bénéficier les nouveaux salariés de l'expérience des plus anciens.
- délivrer en fin de contrat une attestation d'expérience professionnelle qui reprend les différentes compétences développées par le salarié.
- l'Article. L. 5134-114 du code du travail ajoute une obligation pour les emplois d'avenir : l'employeur doit proposer un parcours de formation en vue d'obtenir une attestation de formation ou d'expérience professionnelle, une certification professionnelle reconnue, ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

A noter: en cas de non respect de ces obligations, un juge peut requalifier un contrat aidé en CDI.

- Contrats de génération : Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences.

Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche à partir de 2013 effectuée par les PME sous certaines conditions. Cette aide est ouverte pour une durée de 3 ans : de plein droit aux entreprises de moins de 50 salariés et après conclusion d'un accord collectif pour les entreprises employant entre 50 et 300 salariés. Les entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés) ne bénéficient pas du dispositif d'aide mais doivent obligatoirement négocier un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences .

Les jeunes de moins de 26 ans sont recrutés en CDI, quel que soit leur niveau de formation (moins de 30 ans pour les jeunes handicapés). La durée hebdomadaire de travail ne doit pas être inférieure à 4/5ème de la durée hebdomadaire du travail à temps plein. Quant au sénior ils doivent être âgés de plus de 57 ans (les seniors de plus de 55 ans en cas de nouvelle embauche ou pour les salariés handicapés). En ce qui concerne la transmission des compétences, l'entreprise est libre de l'organiser en fonction des besoins de votre entreprise.

Le contrat de génération prévoit la désignation d'un référent qui facilitera l'intégration du jeune dans l'entreprise. En fonction de l'organisation de l'entreprise, le référent précisera ses fonctions et prévoira éventuellement une organisation spécifique de sa charge de travail. Le rôle, les fonctions et les responsabilités inhérentes à sa fonction devront être précises et strictes dans l'entreprise afin de tirer un bénéfice.

Au-delà des obligations légales, la mise en place de ce dispositif incite les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences pour la transmission des savoirs dans une logique intergénérationnelle. 6 mois après son lancement environ 7800 Contrats à Durée Déterminée ont été signés. Sur l'agglomération parisienne cela représente 420 contrats. La faiblesse actuelle de l'activité économique et le manque d'information des TPE/PME principalement visées ralentit leur mise en place (nécessité de mieux informer les TPE/PME)

Question de la salle : le CUI porte-il sur le secteur marchand ?

Réponse : Les CUI (*Contrat Unique d'Insertion*) bénéficient principalement au secteur non marchand. Cependant les CUI-CIE (*Contrat Unique d'Insertion - contrat initiative emploi*) sont destinés spécifiquement au secteur. Les conditions d'éligibilité sont déterminées par arrêté préfectoral.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

Quelles pratiques de formation sur les emplois d'avenir à l'Éducation Nationale: Jean-Michel DUPONT : (DGESCO)

La Direction Générale de l'Enseignement Scolaire (DGESCO) élabore la politique éducative et pédagogique ainsi que les programmes d'enseignement des écoles, des collèges, des lycées et des lycées professionnels. . Les Greta sont les structures de l'éducation nationale qui organisent des formations pour adultes dans la plupart des métiers. On peut aussi bien y préparer un diplôme du CAP au BTS que suivre un simple module de formation

Les dispositifs « Emplois d'avenir » vus du Ministère de l'Éducation Nationale ont pour but d'inciter la création de parcours personnalisés. L'objectif est clair : obtenir une certification tout en garantissant une qualité pour les employeurs.

Les Emplois d'avenir ont été initiés par la loi de 2012. Cette loi incite les entreprises à créer ces « emplois d'avenir » avec la promesse de réduction d'impôt. Le texte de loi concerne les jeunes. Le but étant in fine de créer des parcours individualisés pour les jeunes de 16 à 25ans, sans emploi, peu ou non qualifiés.

Le premier objectif de ce dispositif est l'obtention d'une certification pour ces jeunes. Le second objectif concerne la garantie de qualité pour l'employeur. En effet pour cette population peu qualifiée, il est difficile, en trois ans, d'obtenir un diplôme, mais la certification est possible. Celle-ci représente pour eux un « passeport pour l'avenir ».

La mise en œuvre de parcours individualisés se déroule en plusieurs phases.

En premier lieu, il s'agit de s'entretenir avec les jeunes, et de les conseiller : c'est le bilan. À la suite de ces entretiens, un projet professionnel est établi. Cette étape consiste à construire et valider un plan de formation pour le jeune. Il s'ensuit alors deux types de procédures. Dans un cas une formation existante est proposée au jeune. Dans le second cas, le jeune est inscrit à une Validation des Acquis d'Expérience (VAE).

Le rôle du référent pédagogique est essentiel. En effet, tout au long du parcours du jeune, il est présent pour répondre aux doutes et aux interrogations de ce jeune en formation. Le référent pédagogique peut être nommé au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

La personnalisation des formations est possible et nécessaire au vu de la multiplicité de cas. Si le jeune n'est pas précis concernant son projet professionnel, des modules de validation sur son projet professionnel peuvent être mis en place. Par contre, si le jeune est clair concernant son projet personnel, il peut entrer dans des parcours de formation déjà existants. Enfin, si le jeune a déjà une expérience professionnelle, il peut s'inscrire dans un parcours de VAE.

Il existe quatre types de formations pour les jeunes, avec ou sans diplômes. La formation diplômante ou certifiante; la formation qualifiante; la formation de préparation aux concours; la formation à des compétences clés (remise à niveau scolaire de base).

Différents exemples illustrent la volonté de l'Éducation Nationale en matière de parcours personnalisés:

- Un jeune sans diplôme, avec très peu d'expérience professionnelle, est orienté vers une formation qualifiante et se verra attribuer un module de 240 heures de formation environ (aucun décret ne précise le nombre d'heures allouées à chaque formation).

-À l'inverse, un jeune ayant un BEP sera orienté vers le passage d'un BAC Pro via les préparations et l'inscription à ce diplôme national.

L'accueil de 100 jeunes au sein des « contrats d'avenir », a permis de tirer différents enseignements: En premier lieu, la mise en place de ces dispositifs est complexe. En effet, on constate souvent un décalage de 4 à 6 mois entre la signature du contrat et l'entrée dans l'entreprise.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

D'autre part, une adaptation est nécessaire de la part des deux acteurs : le jeune et l'entreprise. Un décalage est constaté entre l'attente comportementale de l'entreprise vis-à-vis du jeune et le comportement réel de celui-ci. Il a été aussi repéré un manque : un interlocuteur privilégié au sein même de l'entreprise, un tuteur attiré dans l'entreprise.

De plus, il a été montré que la création de parcours sur mesure était nécessaire mais pas toujours évident à mettre en place, au vu de la complexité de chacun des postulants.

Question de la salle :

Bien qu'il encadre 20 jeunes au sein d'une collectivité territoriale, il n'a jamais entendu parler du référent pédagogique. Qui est ce tuteur et quel est son rôle?

Réponse de Jean-Michel DUPONT :

Le référent pédagogique est essentiel dans le rôle d'accompagnateur : il doit répondre aux interrogations du jeune en formation, l'informer sur la vie de l'entreprise. En effet un certain nombre de jeunes n'ont jamais été en entreprise. Le référent peut être nommé au sein ou à l'extérieur de l'organisme de formation. La formation des tuteurs est essentielle. Les GRETA ont mis en place des formations spécifiques de tuteurs

Synthèse d'une enquête sur les seniors et l'intergénérationnel

Virginie LOYE (CEGOS)

Le Groupe CEGOS, créé en 1926, figure parmi les leaders mondiaux de la formation professionnelle continue. L'expertise de ses consultants recouvre tous les domaines de la sphère professionnelle et du développement des compétences.

Cette enquête CEGOS (disponible sur le site du Groupe CEGOS, voir Webographie) a été effectuée en avril 2013 auprès de 527 collaborateurs de 50 à 65 ans, de 555 jeunes actifs de 20 à 30 ans et enfin de 115 DRH et RRH. Une première enquête avait été menée par CEGOS en 2010, auprès de seniors et de DRH, au moment de la mise en place des accords et plans d'actions seniors. L'objectif de l'enquête 2013 était d'analyser les aspirations des salariés de plus de 50 ans, de mesurer l'impact des politiques seniors mises en place dans les entreprises à l'aube de la promulgation de la loi sur le contrat de génération et d'appréhender les relations intergénérationnelles en entreprise.

Première conclusion de l'enquête : 41% des seniors interrogés considèrent que leur entreprise a pris en compte les aspirations des 50/65 ans contre 26% en 2010 (soit plus 15 points en trois ans). Un résultat encourageant qui semble montrer un impact positif des politiques seniors mises en place depuis 2010.

Toutefois, sur la question du contrat de génération, les seniors semblent plus sceptiques : la majorité d'entre eux estiment que la loi sur le contrat de génération est un beau concept mais qui aura un impact limité sur l'emploi des jeunes et des seniors. De même, seuls 2% des DRH et 30% des jeunes pensent que c'est une bonne initiative qui aura un impact significatif sur l'emploi des jeunes et des seniors.

Comment expliquer cette frilosité vis-à-vis de la loi ? Parmi les difficultés remontées par les DRH sur la mise en œuvre des accords « contrat de génération », 57% mentionnent une perte de lisibilité liée à la multiplication des obligations légales (stress, pénibilité, seniors, GPEC...) et 48% soulignent la complexité administrative et juridique. L'incertitude sur l'avenir (44%) et les difficultés économiques ou restructurations (31%) sont également soulevées.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

La suite de l'enquête présente un regard croisé entre les jeunes, les seniors, et les DRH.

L'enquête met tout d'abord en évidence la difficulté de définition du mot « senior ». Lorsque l'on demande aux 20-30 ans, à partir de quel âge on est « senior », les réponses oscillent entre 40 et plus de 65 ans, même si la majorité des 20-30ans répondent 50 ans. Le concept de senior est flou, c'est un construit social. Le terme « senior » est polysémique : il exprime à la fois âge et expérience et la loi ne nous aide pas à clarifier cette notion...

L'enquête aborde ensuite la réalité du conflit de génération. Sur ce point, un consensus émerge: 92% des DRH, 82% des 50-65 ans et 72% des jeunes répondent qu'il n'y a pas de conflit intergénérationnel dans leurs organisations.

Interrogés sur ce qu'ils apprécient particulièrement chez les jeunes, les seniors mettent en avant le dynamisme, l'apport d'ambiance et l'esprit d'équipe des 20/30 ans. Néanmoins, ils pointent du doigt certains irritants dans la relation : la courtoisie, la politesse (mentionnées à 68%); le manque d'engagement (54%) et le non-respect des valeurs (53%).

À l'inverse, les jeunes et les DRH ont été questionnés sur les freins des seniors. Selon eux, les seniors ne sont pas à l'aise avec les nouvelles technologies (pour 77% des 20-30 ans et 73% des DRH), ils éprouvent des difficultés à s'adapter aux changements (61% des jeunes et 52% des DRH), et ils éprouvent un sentiment d'usure et de lassitude (pour 59% des DRH et 44% des jeunes). Sur ce point, un décalage existe avec la perception des seniors qui déclarent en majorité que leur âge ne constitue pas un frein particulier même s'ils reconnaissent qu'ils supportent moins l'autorité et la directivité (30%) et ne se sentent pas reconnus à leur juste valeur (30%).

En ce qui concerne les atouts des seniors, le premier évoqué est l'expérience (58% pour les DRH, 75% pour les 20-30ans) ; puis la prise de recul face à une situation d'urgence, et enfin la confiance en eux et l'autonomie par rapport à la hiérarchie.

Un autre point abordé par l'enquête concerne le tutorat. Premier constat : senior ne rime pas nécessairement avec tuteur (26% des seniors en effet, ne souhaitent pas être tuteurs). Quant aux autres, ils ne sont pas prêts à être tuteurs à n'importe quelle condition, ils demandent avant tout des moyens et la reconnaissance de leur rôle.

De même, 40% des DRH ayant mis en place une politique de tutorat, l'ont jugée inefficace. Pour eux, la réussite du tutorat s'appuie sur plusieurs leviers : 83% des DRH interrogés mettent en avant la nécessaire formation pour être tuteur et pour 77% d'entre eux, la solution serait de leur dégager du temps. La valorisation du rôle du tuteur, des règles claires et une reconnaissance financière sont aussi mentionnés.

Une conclusion s'impose : le tutorat ne s'improvise pas et il doit être basé sur le volontariat.

Quelles pistes en matière de formation ? Comment accompagner ces dispositifs ?

Au niveau des processus RH, il est important d'articuler le plan de formation à la GPEC, de stimuler les entretiens de secondes carrières et d'utiliser les dispositifs de professionnalisation et de VAE pour sécuriser les parcours professionnels et renforcer l'employabilité, en attendant la mise en place du Compte Personnel de Formation.

Le manager a un rôle clé dans l'accompagnement de ces changements. Il y a tout d'abord à faire évoluer les représentations sur les différentes générations, à tous les niveaux de l'entreprise. Il faut également accompagner l'évolution des pratiques managériales par des parcours de formations au management intergénérationnel.

*Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »*

Au niveau du transfert des compétences, de nouvelles solutions sont à envisager : tutorat réciproque, communautés de pratiques, mentorat 2.0., e-compagnonnage, etc., pour réussir la coopération intergénérationnelle et la transformation vers une entreprise plus collaborative.

En conclusion, au-delà de ces dispositifs, la fonction formation est en pleine mutation. L'arrivée des nouvelles technologies, les enjeux démographiques et les attentes des nouvelles générations au travail obligent à repenser les modes d'apprentissage. L'ingénierie pédagogique devient une compétence clé pour construire de parcours de développement de compétences multimodaux, combinant plusieurs types d'apprentissages pour plus d'efficacité (formation en salle, apprentissage terrain, e-learning, co-développement, social learning, etc.). De beaux enjeux pour la fonction formation !

Questions de la salle

Quelle est la perception des « médians » sur ce sujet ? Les avez-vous interrogés ?

Réponse de **V. LOYE** :

Non, cette catégorie n'a pas été interrogée et c'est vrai qu'elle est souvent oubliée dans l'organisation ! Cette classe d'âge possède des caractéristiques, à la fois des jeunes et des seniors. Ils jouent, de ce fait, un rôle important dans la régulation des tensions dans les organisations. Il faut faire attention à ne pas les laisser de côté car ils sont une courroie de transmission essentielle entre les seniors et la Génération Y. C'est aux responsables managériaux de veiller à cette mixité intergénérationnelle, notamment dans la constitution d'équipes projets, et à ne pas opposer les générations mais bien à valoriser les atouts de chaque génération pour une gestion harmonieuse des âges.

Question de la salle : On demande au tutorat d'aller toujours plus loin dans le rôle social auprès du jeune. Est-ce que ceci ne décourage pas d'être tuteur car cela demande trop d'engagement ?

Réponse **V. LOYE** :

En effet, ce rôle social va trop loin dans le cas du tuteur. Le tuteur doit pouvoir aiguiller son tutoré vers des personnes mieux à même de gérer des problématiques personnelles. Il est nécessaire, pour les ressources humaines, de bien cadrer les rôles et périmètres d'intervention du tuteur pour ne pas mettre en difficulté, ni le tuteur, ni le tutoré.

Réponse de **Jean-Michel DUPONT**:

Il faut préciser que les tuteurs ne sont pas uniquement des personnes de plus de 50ans.

Le rôle du tuteur est en train d'évoluer. Ce n'est pas un rôle social que doit jouer le tuteur.

Les emplois d'avenir proposent un nouveau rôle sociétal pour l'entreprise. Souvent le rôle du tuteur est descendant : les seniors expliquent aux jeunes. La volonté de l'entreprise est de ressembler au public qu'elle représente, c'est pour cela que la mixité est importante.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

AFREF - Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
40, rue des Blancs Manteaux – 75 004 PARIS Siret 784 719 973 00066
Tél. 01 46 64 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.afref.org

Le point de vue d'un OPCA

Anne-Lucie Baran (UNIFORMATION)

UNIFORMATION est l'organisme paritaire collecteur agréé chargé de collecter les fonds permettant de concevoir, financer et réaliser des actions de formations s des 23 branches professionnelles de l'économie sociale depuis plus de 40 ans.

Pour commencer, quelques chiffres sur le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Les jeunes de moins de 30 ans représentent seulement 19% des salariés du secteur. De plus, presque 86% des employeurs ont embauché des jeunes (dont 23% ont été embauchés en contrat aidé) ces 5 dernières années. 43% des employeurs affirment que de nouveaux postes dans ce secteur vont être créés ou libérés dans les 5 ans à venir.

En ce qui concerne les emplois d'avenir, 82% des employeurs du secteur de l'économie sociale et solidaire affirment connaître le dispositif emploi d'avenir. De plus, 30% estiment que le recrutement d'un salarié en emploi d'avenir correspondra à un renforcement de leurs équipes existantes. 70% des employeurs se disent prêts à pérenniser les emplois qui auront été créés via les emplois d'avenir, à condition évidemment, d'en avoir les moyens.

Au sein d'Uniformation en île de France, 509 contrats d'emplois d'avenir ont été signés et seulement 10% de ces emplois ont fait l'objet de demandes de financement pour de la formation professionnelle.

L'emploi d'avenir pour Uniformation peut être schématisé en 4 étapes.

- Lors de la 1^{ère} étape, l'employeur décide de recruter une personne en emploi d'avenir et s'informe auprès de pôle emploi, des missions locales ou de Cap emploi (il faut rappeler que les travailleurs handicapés de moins de 30 ans, sont également éligibles à l'emploi d'avenir).
- Deuxièmement, les structures contrôlent l'éligibilité du public et aident parfois à la réalisation de la fiche. Ensuite, elles aident l'employeur concernant la recherche de candidats.
- La troisième étape est l'embauche de la personne en emploi d'avenir.
- Enfin, dans la dernière étape, il y a une contractualisation avec la mission locale et la construction d'un parcours de formation. Uniformation intervient sur le conseil et la mobilisation d'un dispositif de formation et de financement qui a été mis en place de manière spécifique aux emplois d'avenir.

Financement de la formation des emplois d'avenir : les dispositifs

La période de professionnalisation

Couts pédagogiques 12 € par heure de formation

Le Plan de formation / Le FIES

Couts pédagogiques dans la limite de 25 € par heure de formation (40 € pour les MDS)

Le tutorat

Aide à l'exercice FT : 2070 €

Formation de tuteur : 600 €

Les frais annexes

Pour quelles formations ?

- Les formations d'une durée au moins égale à 80h
- Visant une qualification enregistrée au RNCP, un QCP, une qualification conventionnelle, ou répondant à un objectif défini par la branche.

Pour quelles formations ?

- Les formations d'une durée inférieure à 80h
- En complément de la période professionnalisation

Le tutorat

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

« Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux – 75 004 PARIS Siret 784 719 973 00066

06 44 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.afref.org

- Pour l'aide à l'exercice de la fonction tutorale et la formation de tuteur.
- Prise en charge du tutorat externe : en cours de réflexion dans le cadre du Groupe paritaire Emploi d'avenir.

Focus sur le financement du tutorat et ses déclinaisons

<p>L'aide à l'exercice de la fonction tutorale</p> <p>345 € par mois dans la limite de 6 mois (2070 €)</p>	<p>L'aide à l'exercice de la fonction tutorale a pour objectif d'indemniser l'employeur, sur la base d'un forfait mensuel, de la mise à disposition d'un salarié en tant que tuteur pour encadrer la personne en formation</p>
<p>La formation de tuteur</p> <p>15 € par h de formation dans la limite de 40 h (600 €)</p>	<p>La formation de tuteur correspond à la formation des salariés qui seront amenés à encadrer des personnes en emploi d'avenir.</p> <p>Un accompagnement spécifique renforcé sera directement organisé par Uniformalion au bénéfice des primo employeurs et des bénévoles.</p>
<p>L'accompagnement tutoré</p> <p>Dans la limite d'1/3 de la durée totale de la formation</p> <p>Plafonnement à 150 heures</p>	<p>L'accompagnement tutoré renvoie à des heures de formation effectuées en entreprise sous l'encadrement d'un tuteur. Elles sont prises en charge au même titre que des heures de formation « classiques » dès lors qu'elles sont conventionnées, suivies et attestées.</p>
<p>Le tutorat externe</p> <p>Dans une limite à déterminer</p>	<p>Les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat par une personne extérieure à l'entreprise, accompagnant le jeune sur des démarches annexes à l'emploi (démarches administratives et sociales) par l'organisme de formation ou le conseiller de la mission locale.</p> <p>⇒ Réflexion en cours relative au financement de cette prestation dès lors que les heures de tutorat externe se déroulent dans le respect d'un cahier des charges, et sont conventionnées de façon distincte, suivies et attestées par l'organisme de formation ou la mission locale.</p>

Uniformalion mobilise 11 millions d'euros pour la période de professionnalisation de ce dispositif.

8,5 millions d'euros pour les emplois d'avenir vont être financés par les fonds mutualisés plan de formation et le fond d'investissement de l'économie sociale (FIES).

Par ailleurs Uniformalion met à disposition 8,9 millions d'euros pour les formations, l'exercice de la fonction tutorale et l'accompagnement tutoré. Elle va déposer des demandes de financement pour plus de 40 millions d'euros auprès du fond paritaire pour la sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Elle est également signataire d'une action de développement de l'emploi et des compétences avec la *délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle* (DGEFP). Un financement de la part de la caisse nationale de la solidarité pour l'autonomie et des régionales des collectivités territoriales sont en cours de décision.

Comment former ces "emplois d'avenir" qui sont souvent peu ou non qualifiés sans imputer le plan de formation de l'entreprise ?

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

Il faut expliquer aux employeurs que le financement des emplois d'avenir ne se fait pas sur les mêmes lignes financement. Ce financement se fait avec d'autres fonds à partir d'autres budgets qui n'impactent pas les plans de formation. L'objectif d'Uniformation est de faciliter la démarche de recrutement avec l'aide des missions locales par exemple ou Cap emploi. Elle souhaite aussi accompagner les employeurs et les référents des missions locales sur les métiers prioritaires de l'économie sociale et solidaire. Un site internet d'Uniformation a été créé et dédié aux emplois d'avenir.

Exemple d'un parcours dans la branche de l'aide à domicile.

Un employeur du portefeuille d'adhérents à Uniformation a embauché une salariée en emploi d'avenir en mai 2013. Cette salariée de 22 ans n'a pas de qualification initiale et n'a occupé que des contrats à durée déterminée de vendeuse depuis son entrée dans le marché du travail. Elle est embauchée par une association d'aide à domicile, son employeur lui a donc prévu avec Uniformation un parcours de formation. Uniformation va financer 25 euros par heure de formation car c'est une entreprise de plus de 10 salariés. Ce parcours est constitué d'une remise à niveau sur les compétences clés et le permis de conduire va aussi être financé. L'une des dernières étapes est l'obtention du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale. En même temps, Uniformation finance la fonction tutorale de 2070 euros et la formation du tuteur de 600 euros. Un programme d'accompagnement tutoré de 100 heures pour un montant de 1200 euros a aussi été programmé par l'entreprise et attesté.

On constate un réel besoin et des opportunités d'embauches pour ces jeunes et pour les employeurs de l'économie sociale et solidaire. C'est pour ces raisons qu'Uniformation s'est mobilisée rapidement sur les emplois d'avenir. Le point de déclenchement est quand même l'aide qui est versée par l'Etat et par les Conseils généraux sur les salaires des emplois d'avenir.

En conclusion, On constate une montée en puissance des parcours de formation pour les emplois d'avenir, Uniformation s'attend à une demande importante pour 2014. Évidemment, d'autres emplois d'avenir continuent à être signés. On constate que ces emplois sont un véritable levier pour les jeunes et de manière générale pour la professionnalisation du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Le cas d'une branche professionnelle

Intervention de José Milano (FFSA: Fédération Française des Sociétés d'Assurances)

La FFSA a été créée en 1937 sous forme d'un syndicat professionnel et regroupe 240 entreprises ce qui représente 90% du marché français de l'assurance et 100% de l'activité internationale des entreprises de ce marché.

Elle réunit des sociétés anonymes, des sociétés d'assurance mutuelle et des succursales de sociétés étrangères qui pratiquent elles aussi l'assurance et la réassurance.

La FFSA a principalement pour missions de représenter les intérêts de la profession tout en informant le public, mais aussi d'être un outil de concertation et enfin d'étudier les problèmes techniques financiers et juridiques et promouvoir les actions de prévention.

José MILANO rappelle que le secteur de l'assurance est le premier secteur à avoir signé un accord cadre pour le GEMA (le groupement des entreprises mutuelles qui représente en France près de 150 000 salariés, 300 entreprises et 90% de part du marché).

Ce secteur est porteur de 12 000 recrutements par an avec des profils issus de l'enseignement supérieur. La plupart sont diplômés d'un baccalauréat au vue de la complexité des métiers, 75% d'entre eux ont un niveau d'étude équivalent au baccalauréat +2 et 1 salarié sur 4 dispose d'un baccalauréat +5.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

Son intervention est centrée uniquement sur la mise en place du contrat de génération dans la branche professionnelle des assurances.

Ce contrat est un dispositif d'aide à l'emploi en créant des binômes jeune-sénior dans le but d'encourager l'embauche des jeunes tout en garantissant le maintien de l'emploi des seniors.

Le contrat de génération est intéressant pour le secteur des assurances, puisque les salariés sont recrutés avec un niveau d'études supérieures.

Le secteur des assurances a donc été la première branche à mettre en place les contrats de génération, suite à un compromis négocié par l'ensemble des organisations syndicales et patronales..

La volonté du patronat à travers cet accord était de simplifier la vie des PME, en permettant d'appliquer directement cet accord dans les entreprises de la branche de moins de 50 salariés sans nécessité de négocier.

Le contrat de génération lancé, le 1^{er} Mars 2013 en France, représente un fort enjeu pour les pouvoirs publics. Depuis sa mise en place, plus de 13 000 demandes de contrat de génération ont été enregistrés dans la France entière, ce qui représente près de 25 000 emplois concernant les jeunes et les seniors.

La branche professionnelle des assurances, s'est engagée pour sa part à signer 2000 contrats de génération sur les trois ans à venir. Les objectifs du secteur de l'assurance seront respectés voire même dépassé avec l'aide des OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) et de certaines POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi).

Derrière la négociation sur la sécurité de l'emploi, il a été créé plusieurs dispositifs comme le compte personnel de formation et la mise en place de la base de données unique qui est très importante et qui permettra de mettre toutes les informations exigées par le code du travail pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Ceci devrait entraîner une négociation permettant une simplification des institutions représentatives du personnel. La formation deviendrait donc un outil dans la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Question de la salle : *Comment aider les seniors à se redynamiser pour le maintien dans l'emploi ?*

Réponse de José MILANO: Il faut leur faire prendre conscience de l'importance de maintenir un haut niveau de compétences et éviter qu'ils ne décrochent de leur poste. Ainsi, nous retrouvons dans l'accompagnement des seniors – en plus des formations métiers- l'utilisation du bilan de compétence, du coaching et du marketing personnel.

BIBLIOGRAPHIE

- Collette S., Batal C., Carré P., Charbonnier O., « L'atout senior. Relations intergénérationnelles, performance, formation. », coll. *Fonction de l'entreprise*, Dunod, 2009.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

AFREF - Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
40, rue des Blancs Manteaux – 75 004 PARIS Siret 784 719 973 00066
Tél. 01 46 64 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.afref.org

- Dares, 2011, « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2010 », *Dares Analyses*, n° 039
- DGTPE, 2007, annexes « Évaluation macroéconomique de la TVA sociale » in « *TVA sociale* », sous la direction d'Éric Besson, septembre.
- Fontaine F. et F. Malherbet : « Les effets macroéconomiques du Contrat unique d'insertion », *LIEPP policy brief*, n° 2.
- Fougère D., 2007, « Faut-il encore évaluer les dispositifs d'emplois aidés ? », *Économie et Statistique*, vol. 408-409.
- Bernard MASINGUE : "seniors tuteurs : comment faire mieux" *Documentation française* (2009)

WEBOGRAPHIE

- SITE DU GOUVERNEMENT

<http://www.contrat-generation.gouv.fr/>

<http://www.education.gouv.fr/>

<http://travail-emploi.gouv.fr>

<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/>

- LOI n° 2013-185 du 1er mars 2013

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?type=general&idDocument=JORFDOLE000026761429>

- Bourdat Mathilde (Blog)

www.formation-professionnelle.fr

- CEGOS, Enquête 2013, Les seniors et les relations intergénérationnelles au travail,

<http://www.cegos.com/fr>

- Articles des propos de Serge Guérin, sociologue

<http://alternatives-economiques.fr/blogs/guerin/2013/01/18/le-contrat-de-generation-un-petit-pas-culturel/>

<http://www.generationsengagees.fr/?p=5118>

- Avis d'experts

<http://www.blog-jpmaggi-depute.fr/wp-content/uploads/2013/09/Contrat-de-génération.pdf>

http://m.lesechos.fr/redirect_article.php?id=0203014103691&fw=1

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Jaune2012_Formation_professionnelle.pdf/

Auteurs du compte-rendu : CHOUCOU-ZOUARH Mounira; LE BIEZ Nolwenn; LECERF Jennifer et LE BRUN Alicia, du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi), Management des Ressources Humaines à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Directrices de la spécialité Master ATOGE : Guillemette DE LARQUIER et Gwenaëlle ROT

Coordinateur pour les travaux de compte rendu : Jacques PEVET, délégué AFREF

Responsable du thème : Cécile de CALAN.

Contacts AFREF : Jacques PEVET, Claude VILLEREAU

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

AFREF - Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
40, rue des Blancs Manteaux – 75 004 PARIS Siret 784 719 973 00066
Tél. 01 46 64 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.afref.org

ANNEXE :Les différents types de contrats

	Objectifs	Bénéficiaires	Employeurs	Contrats	Aides
<p>CUI-CAE-DOM <i>Contrat Unique d'Insertion- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi dans les pays d'Outre-Mer</i></p>	<p>Faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnel dans les DOM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -demandeurs d'emploi de +12 mois -Bénéficiaires RSA -Bénéficiaires Allocation de solidarité spécifique (ASS) - travailleurs reconnus handicapés - jeunes de 18 à 26 ans avec difficultés d'accès à l'emploi - personne faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté - seniors de 50 à 67 ans ayant une caractéristique citée préalablement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les entreprises des DOM assujetties aux cotisations UNEDIC - employeurs privés du secteur marchand. 	<ul style="list-style-type: none"> - minimum 6 mois ou 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine. - durée limite totale 24 mois, prolongée pour salariés +50 ans et bénéficiaires du RSA, ASS ou AAH, ou travailleurs handicapés. - durée hebdomadaire : min 16h - peut être suspendu pour effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par pôle emploi ou accomplir période d'essai visant une embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois. 	<ul style="list-style-type: none"> - aide mensuelle fixée par décret, versée mensuellement par l'agence de services et du paiement (ASP). - aide de l'Etat pour la formation du salarié 7,62€/h max 1000h - exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la partie de la rémunération n'excédant pas 1,3x SMIC pour une durée maximale 24 mois ou 30 bénéficiaires RSA.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

AFREF - Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
 40, rue des Blancs Manteaux – 75 004 PARIS Siret 784 719 973 00066
 Tél. 01 46 64 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.afref.org

<p>CUI-CAE</p> <p><i>Contrat Unique d'Insertion-Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi</i></p>	<p>Faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnel.</p>	<p>Faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnel.</p>	<p>-secteur non marchand : collectivités territoriales, personne morale de droit public, organismes de droit privé à but non lucratif ou chargé de la gestion d'un service public.</p>	<p>- La durée du contrat est régit par les mêmes dispositions que le CUI-CAE-DOM. - durée hebdomadaire : temps plein ou temps partiel (20h min). - mêmes droits que les autres salariés mais ne sont pas comptés dans le calcul de l'effectif. - peut-être rompu en vue d'une embauche en CDI ou CDD de + de 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante.</p>	<p>- aide mensuelle fixée par arrêtés des préfets - max 95% du taux horaire brut du SMIC. - exonérations cotisations de certaines charges.</p>
<p>CUI-CIE</p> <p><i>Contrat Unique d'Insertion-contrat initiative emploi</i></p>	<p>Faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnel</p>	<p>Toute personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles).</p>	<p>- secteur marchand tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage - les employeurs de pêche maritime - les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification - sont exclues les entreprises : ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ayant licencié un salarié en CDI sur le même poste pour procéder au placement d'un bénéficiaire du CUI-CIE n'étant pas à jour dans versement des cotisations</p>	<p>- mêmes dispositions que le CUI-CAE</p>	<p>- aide mensuelle fixée au niveau régional par arrêtés des préfets de région. - max 47% du SMIC horaire brut. Aide modulable en fonction de la situation du marché, de l'employeur et du salarié</p>
<p>Emplois d'avenir</p>	<p>- Donner un emploi adapté aux jeunes sans diplôme - pérennisation dans l'emploi créé - acquisition de compétences pour des perspectives nouvelles - reprise d'une formation, en alternance le plus</p>	<p>Les jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) peu (titulaires d'un CAP/BEP) ou pas qualifiés et en recherche d'emploi. Exceptions :</p>	<p>- Principalement employeurs du secteur non-marchand : associations, collectivités territoriales... - exception pour les employeurs du secteur marchand sur la base de projets innovants.</p>	<p>- CDI ou CDD de 1 à 3 ans. - temps plein obligatoirement</p>	<p>Aide de l'Etat : - employeurs du secteur non marchand : 75% de la rémunération brute du SMIC - employeurs du secteur marchand : 35% de la rémunération brute du SMIC</p>

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

	souvent.	jeunes jusqu'au niveau bac+3 résidant dans une zone urbaine sensible, zone de revitalisation rurale ou outre-mer.			
Contrats de génération	<ul style="list-style-type: none"> - créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes - garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes - garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - entreprises de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés), de plein droit -entreprises employant entre 50 et 300 salariés. après conclusion d'un accord collectif - entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés) sont exclues du dispositif d'aide. 	<ul style="list-style-type: none"> - jeune salarié en CDI et à temps plein : Le temps partiel est autorisé avec son accord, si la durée hebdomadaire du travail n'est pas inférieure aux 4/5es de la durée hebdomadaire du travail à temps plein. - senior en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite. 	<ul style="list-style-type: none"> - aide financière annuelle de 4 000 €, versée par Pôle emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 17 octobre 2013 : « Emplois d'Avenir et Contrats de Génération : Quels défis pour la formation ? »

AFREF - Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
40, rue des Blancs Manteaux – 75 004 PARIS Siret 784 719 973 00066
Tél. 01 46 64 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.afref.org