



Questions-réponses relatif à la mise en œuvre de la circulaire du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi

Le présent document s'adresse aux acteurs de la mise en œuvre des parcours emploi compétences dans le cadre du contrat unique d'insertion, en particulier les services de l'Etat et les membres du service public de l'emploi.

Il a pour objectif de partager une interprétation des textes juridiques et de diffuser les points essentiels de la doctrine développée par la DGEFP. Il est amené à s'enrichir régulièrement sur la base des échanges qui auront lieu au fil de l'eau avec la mission insertion professionnelle.

Sommaire

Le fonds d'inclusion dans l'emploi	2
Les parcours emploi compétences	2
Le pilotage quantitatif et qualitatif des parcours emploi compétences.....	4
Les contrats recrutés par l'Education nationale.....	5
La décision de refus de l'aide à l'insertion professionnelle dans le cadre des parcours emploi compétences	5
Le cofinancement des parcours emploi compétences par les conseils départementaux	6
La mise en œuvre de la fongibilité	7
L'enveloppe des 2% pour financer les initiatives territoriales à caractère innovant.....	8
La formation dans le cadre des parcours en insertion.....	8
Les emplois d'avenir.....	9

Le fonds d'inclusion dans l'emploi

Fonds d'inclusion dans l'emploi : de quoi parle-t-on ?

Le « fonds d'inclusion dans l'emploi » (FIE), prévu par la circulaire du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi, n'est pas un fonds au sens budgétaire et comptable (c'est-à-dire un instrument permettant de déroger au principe de non-affectation des recettes de l'Etat). Il traduit la globalisation de la gestion, au niveau régional, des dotations budgétaires du CUI et de celles de l'IAE.

Les parcours emploi compétences

Est-ce que le parcours emploi compétences s'applique aux CUI-CIE ?

L'esprit et les objectifs du parcours emploi compétences peuvent être étendus aux CUI-CIE pour lesquels des actions d'accompagnement professionnel doivent être prévues. La formation n'étant toutefois pas une obligation juridique pour les CIE¹ une souplesse doit être appliquée aux employeurs de CIE, notamment en cas d'embauches en CDI.

Est-ce que le parcours emploi compétences s'applique aux renouvellements ?

De prime abord, et comme mentionné dans la circulaire susmentionnée, il convient de rappeler que le renouvellement d'un CUI n'est pas automatique : un échange doit avoir lieu avec le prescripteur pour faire le point sur le respect de ses engagements et avec le salarié pour évaluer la pertinence du renouvellement au regard de son parcours.

Par ailleurs, le cadre général des parcours emploi compétences s'applique aux renouvellements de CUI-CAE, à savoir :

- la conduite de l'entretien tripartite
- le renseignement de l'annexe au cerfa
- l'accompagnement du salarié au cours de son contrat
- l'entretien de sortie en cas de besoin

Quel est le circuit de gestion de l'annexe papier au cerfa ? Quel est le rôle de l'ASP ?

La transformation des contrats aidés se matérialise principalement par la prise en compte, à titre principal, de la notion d'acquisition de compétences valorisable. En effet, l'expérience professionnelle, couplée à des actions d'accompagnement et de formation, doit permettre d'acquérir des compétences qui permettront à son bénéficiaire de les valoriser et ainsi de s'insérer sur le marché du travail.

Dans ce cadre, l'annexe au CERFA CUI telle que présente dans la circulaire du 11 janvier 2018 doit permettre :

- (i) au prescripteur de faciliter la sélection des postes permettant d'acquérir des compétences attendues par le marché
- (ii) d'amener le recruteur à prendre en compte l'objectif 1er du PEC à savoir l'insertion professionnelle de son bénéficiaire
- (iii) de donner une valeur à cet engagement ainsi formalisé

Dans une volonté de responsabilisation des prescripteurs, l'annexe est gérée par ceux-ci et, selon les prescripteurs, elle est dématérialisée au sein de leur logiciel de suivi des demandeurs d'emploi. En effet, il appartient au conseiller référent de compléter l'annexe sur la base du diagnostic global du bénéficiaire et de l'entretien tripartite avec le futur salarié en CUI-CAE et son employeur. Il n'est pas prévu de transmission à l'ASP.

¹ Article L.5134-65 du code du travail : « les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne peuvent être mentionnées dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle »

Y a-t-il des secteurs prioritaires pour les parcours emploi compétences ?

La priorité est à la sélection des employeurs en fonction de leurs capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant, par exemple :

- le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques répondant à des besoins du bassin d'emploi, ou qui sont transférables à d'autres métiers qui recrutent. La déclinaison, dans le CERA, du poste proposé en compétences doit permettre d'en appréhender l'intérêt au regard de l'objectif d'insertion sur le marché de l'emploi du bénéficiaire.
- l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- il doit s'engager en termes de formation (les employeurs proposant des formations préqualifiantes doivent être prioritaires) – le CAE pouvant être une 1ère étape débouchant sur une formation qualifiante ;
- peut être examiné, le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Cette sélection s'applique également aux secteurs sur lesquels est demandée pour 2018 une vigilance particulière : urgences sanitaires et sociale, communes rurales en difficulté, éducation nationale pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Les groupements d'employeurs sont-ils éligibles aux parcours emploi compétences ?

Les nouvelles orientations mises en œuvre dans le cadre du parcours emploi compétences ne remettent pas en question l'éligibilité des groupements d'employeurs aux CUI-CAE, le cadre juridique étant inchangé.

Ainsi, les GE constitués sous forme associative sont éligibles aux CUI-CAE pour recruter sur leurs fonctions support. Pour recruter des salariés aux fins de leur mise à disposition des entreprises adhérentes, ces groupements sont éligibles aux parcours emploi compétences dès lors que les mises à disposition s'effectuent uniquement auprès d'associations ou d'autres employeurs du secteur non marchand.

En revanche, les GE sous forme de société coopérative ne sont pas éligibles aux CUI-CAE.

Est-il prévu une déclinaison de l'objectif national QPV en objectifs régionaux en 2018 ?

L'objectif de 13% de bénéficiaires issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville est maintenu. Une déclinaison régionale de cet objectif a fait l'objet d'une transmission aux DIRECCTE.

L'auto-prescription est-elle autorisée ?

Le principe est celui de l'interdiction de l'auto-prescription. En effet, elle positionnerait l'agence PE ou la mission locale comme étant à la fois prescripteur et employeur – d'où résulterait un conflit d'intérêt.

Toutefois, dans le cadre des EAV, il avait été ouvert aux missions locales la possibilité de prescrire, pour le compte d'autres missions locales, des contrats aidés, sous réserve d'une validation par l'unité territoriale de la DIRECCTE ou de la DIRECCTE. Par conséquent, si le principe est l'interdiction, le recrutement de parcours emploi compétences pour le compte d'un prescripteur peut être autorisé, de manière véritablement exceptionnelle. Ces recrutements doivent être validés par l'unité territoriale de la DIRECCTE ou la DIRECCTE.

Les seniors sont-ils un publics prioritaires des parcours emploi compétences ?

La circulaire du 11 janvier préconise de sortir du raisonnement par catégorie administrative, il faut donc s'appuyer sur le diagnostic global de la situation de la personne réalisé par le conseiller référent.

Est-il possible d'autoriser des prolongations dérogatoires pour les salariés âgés de 58 ans et plus jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite ?

La mise en œuvre des parcours emploi compétences s'effectuant à droit constant, les dérogations de prolongation au bénéfice des salariés âgés de 58 ans et plus restent possibles. Elles ne sont toutefois pas un droit mais une possibilité qu'il convient de mettre au regard de l'objectif d'insertion dans l'emploi du dispositif.

Comment appliquer la modulation des taux ?

Les critères de modulation des taux sont définis par le code du travail (L. 5134-30 du code du travail) : catégorie et secteur d'activité de l'employeur, actions d'accompagnement professionnel visant l'insertion durable, conditions économiques locales, difficultés d'insertion des salariés.

Quelles sont les règles applicables au tutorat ?

Tel que fixé par l'article R.5134-38 du code du travail, l'employeur bénéficiant d'une aide à l'insertion professionnelle doit désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaire pour assumer cette fonction – le tuteur ne devant suivre pas plus de trois salariés en CUI-CAE.

Toutefois pour les employeurs et en particulier les associations ayant peu de salariés, il est possible de confier l'encadrement et le tutorat à des bénévoles actifs, sous réserve du contrôle, par le prescripteur, de leur aptitude à encadrer (compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre, formation des bénévoles par la structure, disponibilité effective, régulière et continue auprès du jeune...).

Le pilotage quantitatif et qualitatif des parcours emploi compétences

Quels sont les indicateurs de pilotage mis en œuvre dans le cadre du PEC, notamment permettant le suivi par les prescripteurs (entretien tripartite, livret dématérialisé et entretien de sortie) ? Des tableaux de bord de suivi sont-ils prévus ?

Des travaux sont en cours, notamment en lien avec les différents prescripteurs et avec l'ASP pour faire évoluer les outils, en particulier les tableaux de bord hebdomadaires et mensuels sur l'extranet POP, qui intégreront un suivi plus spécifique « Education nationale », en complément d'un suivi financier des contrats Education nationale. Ces outils vous seront transmis dès que possible.

Comment fonctionne le SI bloquant de Pôle Emploi ?

Un quota bloquant est mis en place dans l'applicatif métier DUNE. Le quota trimestriel sera défini au niveau régional à partir des programmations remontées par les DIRECCTE à la DGEFP. Il sera cumulatif (trimestre 4 = totalité de l'année N).

En cas de modification par la DIRECCTE de la programmation en cours de trimestre, Pôle emploi pourra intégrer ces évolutions (avec un délai de quelques jours pour l'activer).

Afin de procéder à ces modifications, les DIRECCTE devront donc adresser à la DGEFP leur programmation réactualisée.

Avant l'atteinte des quotas et pour anticiper la fin de l'enveloppe, les conseillers reçoivent un message d'alerte dans DUNE lorsque le nombre de prescriptions atteint 80% du seuil. Si une demande initialisée n'aboutit pas, alors elle ne sera pas comptabilisée et une nouvelle demande pourra être initialisée.

Dès que le nombre de contrats sera atteint (CUI signés + CUI initialisés), le conseiller ne pourra plus initialiser de nouvelle convention.

Que comprend le quota de parcours emploi compétences retenu par Pôle Emploi ?

Le quota portera sur les conventions en statut « demande d'aide initialisée » ou « demande d'aide en cours de signature », ce qui vise à anticiper les engagements.

Le quota prendra en compte les conventions signées par Pôle emploi dans le cadre de sa délégation de prescription, notamment issue des CAOM des conseils départementaux : un quota régional pour les conventions Etat et un quota départemental par CAOM déléguée à Pôle emploi.

Les DIRECCTE devront toujours veiller au pilotage global de l'enveloppe puisque les autres prescripteurs ne seront pas comptabilisés dans le SI bloquant de PE.

Les contrats de l'Education Nationale ne seront pas pris en compte dans le quota régional.

Les contrats recrutés par l'Education nationale

La durée minimale des conventions fixée à 9 mois par la circulaire du 11 janvier 2018 s'applique-t-elle aux contrats prescrits aux employeurs de l'Education nationale ?

La durée des contrats autorisée est celle mentionnée dans la circulaire DGEFP, à savoir un objectif global de durée des contrats de 12 mois, sans que la durée ne soit inférieure à 9 mois, afin de permettre la mise en place d'un parcours d'insertion durable.

Cette durée minimale s'applique à tous les employeurs y compris ceux de l'Education nationale. Toutefois, du fait des contraintes de calendrier scolaire, il peut être envisagé de signer des contrats inférieurs à cette durée à titre exceptionnel et uniquement pour des postes d'AVS.

Quelle gestion des contrats éducation nationale ?

Pour le premier semestre, le contingent non consommé au second semestre 2017 est reporté en 2018 pour couvrir la fin de l'année scolaire (janvier-juin). Il ne pèsera donc pas négativement sur les enveloppes notifiées dans la circulaire.

La ventilation de ces contrats est en cours de calcul par le ministère de l'Education nationale.

Pour ces contrats, la prescription peut se faire sur 3 codes ROME :

- K1303 pour l'aide humaine aux élèves en situation de handicap ;
- M1607 pour l'assistance administrative aux directeurs d'école ;
- K2104 pour les autres fonctions.

Pour le second semestre 2018 : une notification complémentaire interviendra à l'été pour couvrir l'année scolaire prochaine (septembre 2018-juin 2019). A partir du second semestre, la prescription de CAE est uniquement possible sur des postes d'AVS.

Tous les contrats prescrits au profit d'employeurs de l'Education nationale sont pris en charge par l'Etat à hauteur de 50% du SMIC horaire.

La décision de refus de l'aide à l'insertion professionnelle dans le cadre des parcours emploi compétences

Quelle est la procédure à suivre en cas de refus de l'aide CUI-CAE, dans le cadre des nouvelles orientations définies pour les parcours emploi compétences ?

La mise en place des parcours emploi compétences ne change pas la doctrine de la DGEFP : la décision de refus est une décision administrative qui doit être motivée et adressée à l'employeur par le prescripteur concerné. La fiche 8 « refuser l'aide à l'insertion professionnelle » de l'aide-mémoire contrats aidés n° 4 du 18 janvier 2017 explicite l'ensemble de la procédure.

Quel signifie la mention issue de la circulaire du 11 janvier 2018 « en dehors des priorités fixées en cellules opérationnelles, les refus de prescription pourront être portés à la décision du préfet » ?

Comme rappelée dans la notice au cerfa CUI, en cas de refus d'attribution d'aide, l'employeur ou la personne susceptible d'être embauchée en CUI peut adresser dans un délai de 2 mois, un recours gracieux auprès de l'organisme prescripteur qui a refusé l'attribution de l'aide. Lorsqu'il s'agit de Pôle emploi, le recours hiérarchique est adressé à la direction régionale de Pôle emploi. Le préfet peut être consulté pour expertise, mais la décision relève de PE.

Le cofinancement des parcours emploi compétences par les conseils départementaux

L'objectif de 19,5 % prend-t-il en compte le volume de l'Education nationale ?

Cet objectif intègre les volumes du contingent Education nationale. En effet, le conseil départemental peut prescrire des CAE recrutés par des employeurs de l'Education nationale.

Quelles sont les règles relatives au cofinancement du contrat aidé par le conseil départemental ?

Pour rappel, en 2018, concernant les CUI-CAE prescrits pour le compte de l'Etat, le montant de l'aide, correspondant au taux de prise en charge du SMIC brut, peut être modulé entre 30% et 60%.

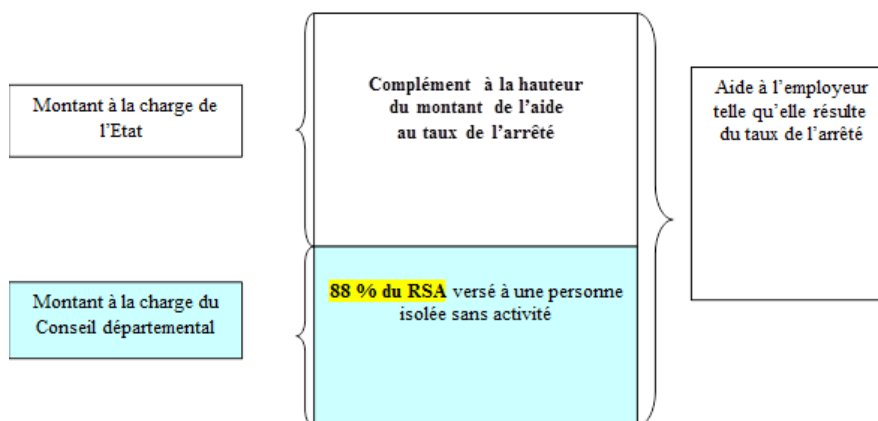
Pour les CIE, les conseils départementaux peuvent continuer à en financer en 2018, mais sans cofinancement Etat.

Lorsque les conseils départementaux sont prescripteurs pour leur propre compte et financeurs, ils peuvent fixer les mêmes taux que ceux fixés dans l'arrêté préfectoral. Ils peuvent également le majorer pour financer une partie du reste à charge de l'employeur, dans la limite du plafond légal fixé à 95% du SMIC pour les CAE.

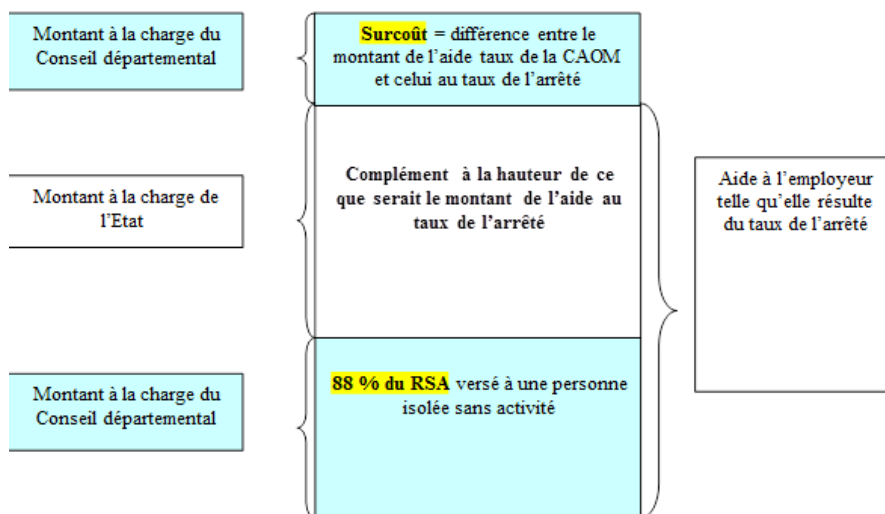
- ⇒ Lorsque le conseil départemental souhaite pratiquer des taux supérieurs à ceux fixés par l'arrêté préfectoral, il peut user de la faculté qui lui est ouverte par le 5^e alinéa de l'art L. 5134-19-4 : « Lorsque le département participe au financement de l'aide, les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 5134-19-1 peuvent être majorés, en fonction des critères énoncés aux 1^o, 2^o et 4^o des articles L. 5134-30 et L. 5134-72 ».

Ce cas de figure est régi par l'article R. 5134-43 du code : « Lorsque, en application du cinquième alinéa de l'article L. 5134-19-4, le département majore les taux de l'aide à l'employeur mentionnés à l'article R. 5134-42, le coût induit par cette majoration est à la charge du département. Cette contribution du département s'ajoute au montant de sa participation telle que définie à l'article D. 5134-41 ». C'est le cas dans l'exemple 2 ci-dessous :

Exemple 1 : pas de majoration du CD



Exemple 2 : avec une majoration du CD



La mise en œuvre de la fongibilité

Comment est mise en œuvre la fongibilité ?

L'acte de fongibilité est l'utilisation de crédits prévus au financement d'une politique pour financer une autre ligne budgétaire. Ce qui la matérialise, c'est le moment de l'engagement et/ou du paiement de l'action financée par la fongibilité. Tant qu'il n'y a pas d'engagement, il n'y a pas de fongibilité, donc la réversibilité est encore possible. La programmation ne constitue pas un acte de fongibilité en soi. En revanche, une fois engagés, les crédits ne sont plus réversibles.

La fongibilité des montants indicatifs des PEC vers l'IAE et les initiatives territoriales doit être limitée à 20% des crédits de paiement notifiés.

Quand opérer la fongibilité ?

Il est possible pour les DIRECCTE de fongibiliser des crédits et donc de modifier leur programmation à tout moment de l'année. Cependant, il est conseillé de limiter les actes de révision dans un souci de lisibilité et de pilotage. Toute modification de programmation devra faire l'objet d'une information à la DGEFP afin que celle-ci actualise ses outils de pilotage, ainsi qu'à Pôle Emploi.

En cas de sous-consommation ou de non-consommation des crédits fongibilisés, dans quelle mesure peut-on les réallouer dans l'enveloppe CAE ?

Il est possible de transférer les AE fongibilisées sur l'enveloppe IAE vers l'enveloppe CUI dès lors qu'elles n'ont pas été engagées, et que cette opération intervient dans la limite de l'enveloppe globale notifiée. Pour rappel, il n'est pas possible de programmer en dessous du plancher notifié pour l'IAE.

Quels sont les grands principes de la mise en œuvre de la fongibilité ?

Les programmations réalisées par les DIRECCTE ne font pas l'objet d'une validation par la DGEFP mais d'une vérification « technique ». Aucun jugement en opportunité n'est fait par la DGEFP. Cependant, la DGEFP reste à la disposition des DIRECCTE pour répondre à toute question relative à la programmation et au suivi de celle-ci.

Si la fongibilité et la programmation sont faites en AE différents de CP pour les initiatives territoriales, cela risque de générer des restes à payer. Les DIRECCTE devront par conséquent dégager des marges de manœuvre pour les payer sur les années suivantes.

L'enveloppe des 2% pour financer les initiatives territoriales à caractère innovant

Quelle est la définition « d'initiative territoriale à caractère innovant » ?

La circulaire du 11 janvier précitée renforce les marges de manœuvre des services afin de tenir compte des besoins et des contextes locaux. Par conséquent, il n'est pas prévu de définition nationale du dispositif de « l'initiative territoriale à caractère innovant ». Vous disposez donc d'une grande marge d'appréciation au niveau local, du caractère innovant de l'initiative, sous réserve qu'elle porte sur le financement d'actions favorisant la création ou l'accès à l'emploi.

A noter que la mobilisation d'un montant de 2% de l'enveloppe d'AE notifiée pour les CUI pour financer des initiatives territoriales à caractère innovant est une faculté, non une obligation. Le conventionnement d'initiatives territoriales à caractère innovant doit donc, comme mentionné ci-dessus, intervenir après analyse de leur pertinence et de leur impact en termes d'accès et de retour à l'emploi.

Les crédits de l'enveloppe des 2% seront-ils délégués sur une ligne du BOP T 102 ou resteront-ils sur le BOP C avec un suivi spécifique ?

Cette enveloppe sera déléguée via le BOP T 102 aux Direcctes. En termes de suivi, une nouvelle activité dans Chorus a été créée sur le programme 102 afin que vous puissiez régler les dépenses liées aux initiatives territoriales.

Les références de cette nouvelle activité sont les suivantes :

- Code activité : 010200001612 ;
- Domaine fonctionnel : 0102-02-02
- Intitulé de la brique : Insertion par l'activité économique

Les paiements seront donc effectués via le BOP T 102. Une première mise à disposition de crédits a été réalisée par la DGEFP. Il y aura par la suite et le cas échéant une mise à disposition de crédits sur le BOP T par trimestre.

Il n'y a pas de modalités de gestion spécifiques relatives à ces crédits en raison du vaste champ dans lequel les initiatives territoriales se placent.

Le financement des initiatives territoriales à caractère innovant se fera sur la base d'une convention.

Est-il prévu un modèle type de convention ?

Il n'y a pas de modalités de gestion spécifiques relatives à ces crédits en raison du vaste champ dans lequel les initiatives territoriales se placent.

Nous conseillons aux DIRECCTE d'établir des conventions financières sur le modèle des CPE avec des objectifs et des montants financiers alloués, et en tout état de cause en AE=CP afin d'éviter des restes à payer qui ne feront pas l'objet de reports de crédits en 2019, et devront donc être couverts par l'enveloppe PEC de 2019.

Une gestion en AE=CP n'implique pas un versement unique dès la notification de la convention. La DIRECCTE peut fonctionner sur un système d'avance et de solde sur résultats par rapport à des objectifs mais dans une temporalité si possible infra annuelle. Par exemple une avance est déléguée au mois de mai et le solde à la fin du mois de novembre en fonction de l'atteinte de résultats à cette période. L'exercice étant réduit en 2018, les objectifs pourraient être simplifiés. La logique serait conservée en 2019 sur une plage de temps plus étendue (de janvier à décembre).

La formation dans le cadre des parcours en insertion

Quels sont les sources de financement mobilisables pour la formation des salariés recrutés en CAE ?

Le financement de la formation des salariés en CAE relève du droit commun (OPCA, Conseil régional, Agefiph, etc.).

Pour les CAE recrutés par les collectivités territoriales, les groupements de collectivités territoriales et leurs établissements versent au CNFPT une cotisation 0,5% de la masse des rémunérations brutes versées aux agents salariés en CAE afin de financer la formation de leurs salariés en CAE.

La DGEFP travaille avec le CNFPT pour définir un cadre précis de formation des salariés en CAE.

Dans quelle mesure le PIC peut-il être mobilisé en faveur des salariés en parcours emploi compétences et en IAE ?

Une partie des crédits du PIC sera fléchée pour financer de la formation à destination des salariés en insertion par l'activité économique et des bénéficiaires de parcours emploi compétences.

Concernant la formation des bénéficiaires de l'IAE, un EDEC sera formalisé avec les principaux OPCA concernés permettant de faire croître l'effort de formation. A noter que le PIC n'intervient qu'en cofinancement, il doit ainsi constituer un effet levier sans se substituer au rôle des OPCA et, le cas échéant de Pôle emploi tel que défini par l'instruction d'octobre 2016, concernant la formation des salariés en insertion par l'activité économique.

Concernant les parcours emploi compétences, une réflexion est actuellement en cours à la DGEFP afin de définir les conditions de mobilisation du PIC en faveur des salariés en CAE. La mobilisation du PIC interviendrait à titre principal en fin de contrat permettant d'assurer, pour tout bénéficiaire de parcours emploi compétences, soit une sortie directe en emploi ou en formation, soit un accompagnement intensif dédié. Des travaux sont à cette fin conduits actuellement pour en définir les modalités de mise en œuvre dès 2018.

Les emplois d'avenir

Est-il possible de prolonger un EAV pour achever une action de formation ?

L'article L5134-113 du code du travail prévoit la possibilité de prolonger un emploi d'avenir au-delà de la durée maximale de 36 mois afin d'achever une action de formation. La durée de la prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Cette dérogation est applicable à tous les emplois d'avenir quel que soit leur durée dans les conditions suivantes : (i) formation qualifiante, (ii) engagée avant fin 2017, (iii) pour la stricte durée de la formation, (iv) après examen de la pertinence du dossier.

Cette dépense n'émerge pas sur l'enveloppe notifiée dans le cadre de la circulaire du 11 janvier, ces dépenses étant effectuées à l'ASP par la DGEFP au niveau du BOP Central. Toutefois, en l'absence de crédits budgétaires inscrits en LFI 2018, ces reconductions devront être financées par des redéploiements de crédits. L'octroi de la reconduction doit donc être strictement apprécié par la Direccte et ne pas avoir de caractère automatique.

Est-il possible de poursuivre en PEC-CAE à la suite d'un EAV ?

Cette possibilité avait été ouverte de manière exceptionnelle en 2016 dans un contexte particulier, elle n'est plus autorisée.

De nouveaux objectifs de sorties positives des jeunes en EAV seront-ils fixés pour l'année 2018 ?

La préparation à la sortie des jeunes à l'issue de leur EAV reste une priorité en 2018, néanmoins de nouveaux objectifs de sortie positive ne vous seront pas adressés, les objectifs fixés en 2017 sont maintenus en 2018.