



*Missions locales
de la région Centre-Val de Loire*

**Accompagnement
des Emplois d'avenir
par les Missions locales
en région Centre-Val de Loire :**

*bilan de deux années
d'actions à fin 2014*

GLOSSAIRE DES SIGLES

- AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- ANFH** : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
- BEP** : Brevet d'études professionnelles
- CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle
- CDD** : Contrat à durée déterminée
- CDI** : Contrat à durée indéterminée
- CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale
- DRJSCS** : Direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale
- OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé
- ZRR** : Zone de revitalisation rurale
- ZUS** : Zone urbaine sensible



Un document de l'Association Régionale des Missions Locales, AMICENTRE, dont l'écriture a été coordonnée par l'animation régionale avec cinq responsables de structures (Missions locales du Blaisois, de Bourges/ Mehun sur Yèvres / Saint Florent sur Cher, de Cher-Sud, de l'Orléanais, du Pays de Vierzon, du Pithiverais). À travers notamment des chiffres et des témoignages, il fait le point sur le rôle et les actions menées par les Missions locales à toutes les étapes de la mise en œuvre des Emplois d'avenir, depuis leur entrée en vigueur le 1er novembre 2012.

MINI-SOMMAIRE

L'éditorial	p. 4
Partie 1 : le recrutement et la mise en place des Emplois d'avenir	p. 7-9
Partie 2 : l'intégration dans l'emploi	p. 10-11
Partie 3 : les parcours de professionnalisation : conception et réalisation	p. 12-14
Partie 4 : État provisoire sur les sorties du programme Emplois d'avenir	p. 15-16
Témoignages sur une intégration réussie à Fleury-les-Aubrais	p. 16-17
La conclusion du Président régional des Missions locales	p. 18-19



Michel JAU,
Préfet de la région Centre-Val de Loire,
Préfet du Loiret

Le Président de la République et le gouvernement ont fait de l'emploi, et particulièrement de l'emploi des jeunes, une priorité de l'action de l'État.

Les Emplois d'Avenir, créés par la loi du 26 octobre 2012, ont pour ambition de proposer des solutions aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Ces contrats aidés s'organisent également autour d'une logique de parcours, de formation à un métier et d'accompagnement renforcé pour prévenir et limiter les échecs.

Depuis le lancement de la mesure fin 2012, 6 600 jeunes ont été embauchés en Emploi d'Avenir en région Centre-Val de Loire. Les recrutements réalisés sont de qualité.

Ils bénéficient au public principalement visé par le dispositif (82% des jeunes sont de niveau CAP ou collège), les contrats sont de longue durée (57% en CDD de 36 mois ou CDI) et à temps plein pour 91% d'entre eux.

Ces bons résultats sont le fruit de la forte mobilisation de tous et je vous en remercie :

- Opérateurs dont, en première ligne les Missions Locales et Pôle Emploi ;
- Employeurs publics ou privés ;
- Financeurs de la formation avec notamment un fort engagement du Conseil régional ;
- Services de l'État.

Il est plus que jamais nécessaire de maintenir notre mobilisation pour lutter efficacement contre le chômage des jeunes. Cette mobilisation est d'autant plus importante pour les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, qui sont confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les Emplois d'Avenir sont un signe fort de l'engagement de l'État pour plus de justice sociale, un signe en direction d'une jeunesse qui doit trouver toute sa place dans la société d'aujourd'hui pour mieux incarner celle de demain.



Emplois d'avenir : un programme ambitieux pour l'accès des jeunes à l'emploi

Lancé en mai 2012, le programme des Emplois d'avenir a l'ambition de permettre à des jeunes peu ou pas formés d'accéder à un emploi de qualité. D'une durée d'un à trois ans, les Emplois d'avenir prévoient également l'accès des jeunes à une formation adaptée, devant contribuer à leur offrir de réelles perspectives d'autonomie sociale et financière. Ainsi, pour la première fois depuis plus de 30 ans, les Missions locales se sont vu confier la responsabilité de la mise en œuvre d'une politique publique nationale d'accès des jeunes à l'emploi.

Les Missions locales de la région Centre-Val de Loire

- > 20 structures
- > 200 lieux d'accueil de proximité
- > 400 professionnels
- > Près de 19 000 jeunes nouvellement accueillis chaque année
- > Près de 46 000 jeunes accompagnés dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle.



PARTIE 1 : LE RECRUTEMENT ET LA MISE EN PLACE DES EMPLOIS D'AVENIR

Les Emplois d'avenir appellent des **engagements forts** des employeurs, des jeunes salariés et des Missions locales pour garantir la qualité des contrats.

« Ce qui compte pour les employeurs, c'est la fiabilité, la réactivité et la proximité »

La pratique de la Mission Locale de Touraine.

Laurent GODARD, chargé de relations entreprises ;

David BOUSSEREAU, responsable d'antenne ;

Géraldine GODOT, directrice.

Une fois la première sensibilisation collective réalisée avec nos partenaires de l'Etat et avec Pôle emploi, les personnels en charge du service « relations avec les entreprises » vont rencontrer chaque employeur qui a exprimé un intérêt, une intention de recruter. À partir de là, notre action consiste ainsi à :

- conseiller :

Nous approfondissons la nature du poste dont l'employeur aurait besoin. Puis nous l'aidons à définir le profil du jeune. Enfin, nous lui dispensons les premières informations sur la formation afin qu'il intègre cette dimension dans son projet de recrutement.

- argumenter et négocier :

Commence alors une étape d'accompagnement et de négociation sur la qualité de l'offre : l'intérêt pour le jeune et l'employeur d'un temps complet, d'un contrat de 3 ans, etc. À ce stade, notre connaissance de l'employeur nous aide à partager la réflexion sur le projet.

- trouver des candidats :

Quand l'offre est déposée, nous vérifions l'éligibilité de tous les candidats et nous opérons une pré-sélection. Les conseillers de la Mission locale proposent l'offre aux jeunes correspondant au profil et effectuent avec eux un travail sur le CV et l'entretien.

- contractualiser et s'engager dans l'accompagnement :

Quand l'employeur a sélectionné le jeune, c'est le conseiller de ce dernier qui prend le relais sur les engagements liés à l'Emploi d'avenir, en présence de l'employeur, du tuteur et du jeune. Il établit avec le tuteur les modalités de l'intégration dans l'emploi, fixe les rendez-vous de bilans et ébauche, en soutien à l'employeur, le plan prévisionnel de formation.

- accompagner :

Un rendez-vous est pris pour le prochain bilan... Entre temps, le conseiller peut rechercher les informations supplémentaires utiles à l'employeur. L'employeur et le jeune interpellent le conseiller au fil de leurs besoins, jusqu'au prochain rendez-vous.

Regard d'employeur

Jérôme PASCAUD,
directeur du Foyer des jeunes travailleurs (FJT) de Saint-Amand-Montrond (Cher)*

En 2013, cette association a recruté Pauline, comme agent administratif et d'accueil, en Emploi d'avenir à temps plein avec un CDD de 3 ans.

Pourquoi avoir recruté une personne en Emploi d'avenir ?

Ce dispositif permet de maintenir l'activité sur notre établissement, d'embaucher dans la sérénité et d'envisager dans l'avenir de pérenniser le poste par l'embauche en CDI d'une salariée formée par la structure.

Quel est votre regard sur les premiers mois de travail ?

La durée du contrat et le plein temps ont facilité l'intégration de Pauline ainsi que son investissement et une bonne collaboration entre les membres de l'équipe. Notre association a la volonté de renforcer sa capacité à accompagner cette jeune salariée par une formation de nos agents au tutorat.

Et du côté du plan de formation ?

Il est prévu dans un premier temps une formation au logiciel de comptabilité et statistiques utilisé pour l'accueil du FJT ; puis une semaine d'immersion dans une structure en lien avec le tourisme et le projet de Pauline, à sa demande. À ce stade, pas de problème particulier. Nous allons suivre avec notre OPCA la question du financement et nous envisagerons la suite du plan de formation en relation avec les besoins liés au poste.

* *Propos recueillis au début du contrat.*

Données clés

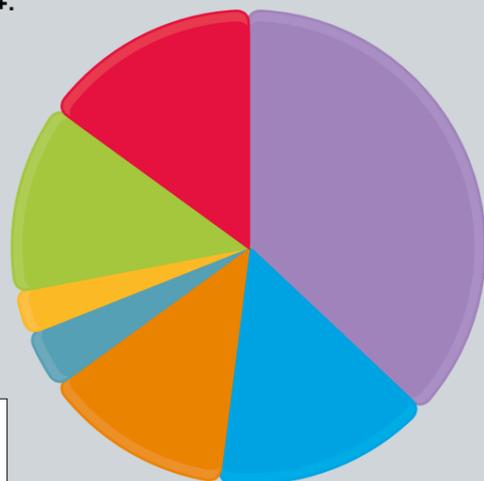
Au 30 décembre 2014, 5 884 jeunes recrutés en Emplois d'avenir étaient suivis par les Missions locales en région Centre-Val de Loire.

Qui sont les jeunes recrutés en Emplois d'avenir ?

- La moitié des jeunes recrutés sont des femmes (52 %).
- Près de 6 jeunes sur 10 sont âgés de plus de 22 ans.
- Le permis de conduire est un critère de recrutement : 6 jeunes sur 10 ont le permis.
- 6 jeunes sur 10 ne vivent pas en logement autonome. Parmi ceux-ci, 30 % sont en hébergement précaire.
- 4 jeunes sur 10 vivent en ZRR ou en ZUS. 26 % des jeunes vivent en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR). 13 % des jeunes vivent en Zone Urbaine Sensible (ZUS).

Le niveau de qualification des jeunes recrutés

- Plus de 8 jeunes sur 10 ont un niveau inférieur au bac. Parmi ceux-ci, moins de la moitié (45 %) ont validé un CAP ou un BEP.
- Par dérogation, un tiers des jeunes recrutés qui résident en ZRR et ZUS ont un niveau bac et bac +.



■ CAP-BEP (V validé)	37%
■ Niveau CAP-BEP (V non validé)	15%
■ 1 ^{ère} année CAP-BEP (V bis)	13%
■ Niveau collège (VI)	4%
■ Supérieur au BAC (II & I)	3%
■ BAC (IV validé)	13%
■ Niveau BAC (IV non validé)	15%

Regards de jeunes

Nancy, agent d'administration et d'accueil à la mairie de Charost (Cher)*

Sans qualification (niveau IV non validé), Nancy a décroché un Emploi d'avenir avec un CDD de trois ans.

Comment s'est passé votre recrutement ?

J'étais déjà connue de mon employeur, grâce à plusieurs stages. On a ainsi pensé à moi pour un remplacement. À ce moment-là, les Emplois d'avenir ont été créés et la directrice du personnel m'a proposé une embauche dans ce cadre. J'ai finalement signé un contrat long au lieu d'un contrat de 3 mois, c'est vraiment bien.

Un plan de formation va-t-il être mis en place ?

Mon employeur a proposé une formation aux premiers secours et une formation aux connaissances de la fonction publique territoriale. Dans l'immédiat, je n'envisage pas d'autres formations, ou alors sur la gestion du stress, l'urbanisme ou l'état civil. À ce stade, j'apprends déjà beaucoup de choses avec ma tutrice, et mieux qu'en formation, je trouve. On verra plus tard...

Qu'est-ce qui vous intéresse dans ce contrat ?

Je travaille avec des gens que je connaissais déjà par le biais de mes stages, c'est rassurant. Et surtout, je vais pouvoir acquérir de l'expérience sur la durée.

Élodie, aide auxiliaire de puériculture

« J'ai le CAP Petite enfance. Grâce à l'Emploi d'avenir, je me projette dans la continuité de mon expérience et du secteur que j'ai choisi. Mon souhait ? Accéder au concours d'auxiliaire de puériculture. »

Elsa, projectionniste – aide-animatrice

« Pendant plus d'un an, j'ai été dans une vraie galère. L'Emploi d'avenir a transformé ma vie. Je peux maintenant voir venir. J'ai un métier, de l'argent, un appartement. Je m'épanouis professionnellement et personnellement. »

Audrey, aide de cuisine en collège

« Cet emploi a changé beaucoup de choses pour moi : un salaire qui permet de vivre, le sentiment fort d'être utile, la stabilité. Du travail à temps plein durant 3 ans, c'est un vrai contrat ! Et la possibilité de faire des projets. »

* *Propos recueillis au début du contrat.*



PARTIE 2 : L'INTEGRATION DANS L'EMPLOI

Dès la signature d'un contrat Emploi d'avenir, un référent unique est désigné au sein de la Mission locale pour assurer le suivi personnalisé dans l'emploi. Ce référent est l'interlocuteur du jeune et de l'employeur tout au long du contrat.

Une intégration qui se construit à plusieurs : employeur/tuteur de proximité, jeune et conseiller de la Mission locale

Dans les trois premiers mois, le suivi personnalisé a pour objectif de sécuriser la relation entre les parties afin d'éviter les ruptures et d'envisager en commun le plan prévisionnel de formation. Au cours des trois premiers mois de leur contrat, 8 jeunes sur 10 ont bénéficié d'au moins un entretien, sur leur lieu de travail.

Les entretiens de suivi permettent des « arrêts sur image » dans le processus d'intégration. Le conseiller a pour fonction de favoriser un dialogue équilibré entre le jeune et l'employeur.

Pour le jeune salarié, c'est l'occasion de

- s'interroger et s'exprimer sur son intégration dans l'entreprise et son projet professionnel,
- exposer ses désirs d'évolution et recueillir des informations sur la faisabilité de son projet,
- participer à l'élaboration de son plan de formation,
- identifier des freins à son intégration dans le champ de l'autonomie sociale (mobilité, logement, etc.) et travailler avec le conseiller sur la résolution de certains de ces problèmes.

Pour l'employeur, c'est l'occasion de

- gérer les compétences : identifier les potentiels du jeune recruté pour prévoir les évolutions des emplois, anticiper les départs en retraite...
- réguler les difficultés et entretenir la motivation du salarié,
- consolider le plan de formation (notamment pour gérer la relation avec les OPCA, le calendrier des absences, etc.)

Pour le tuteur, c'est l'occasion de

- partager le bilan des compétences et aptitudes du jeune salarié,
- identifier des axes d'évolution,
- analyser les besoins pour consolider le plan de formation,
- organiser des séquences de travail formatives.

Tout au long de l'entretien, le conseiller veille à

- être à l'écoute,
- comprendre les points de vue et ne pas être dans le jugement,
- faciliter l'action et la résolution des difficultés,
- valoriser les expériences positives et les progrès réalisés.

« Pour un accompagnement de qualité,
ce type de suivi demande une préparation importante »

La pratique de **Laure FERNANDEZ**,

Chargée de relations entreprises à la Mission locale du Blaisois.

« Tout d'abord, j'organise le rendez-vous suffisamment à l'avance afin que chaque participant puisse s'y préparer. Je m'assure de la présence de l'employeur (directeur, responsable RH ou chef de service), du tuteur et du jeune. Je m'assure aussi que tous disposent du temps nécessaire.

Je prévois également un entretien en amont avec le jeune salarié. Le but est de connaître l'évolution de son projet, ses souhaits de formation, ses difficultés... et de remettre à plat les possibilités de l'entreprise en matière de formation. Il s'agit également de faire un point sur son intégration et sur son ressenti.

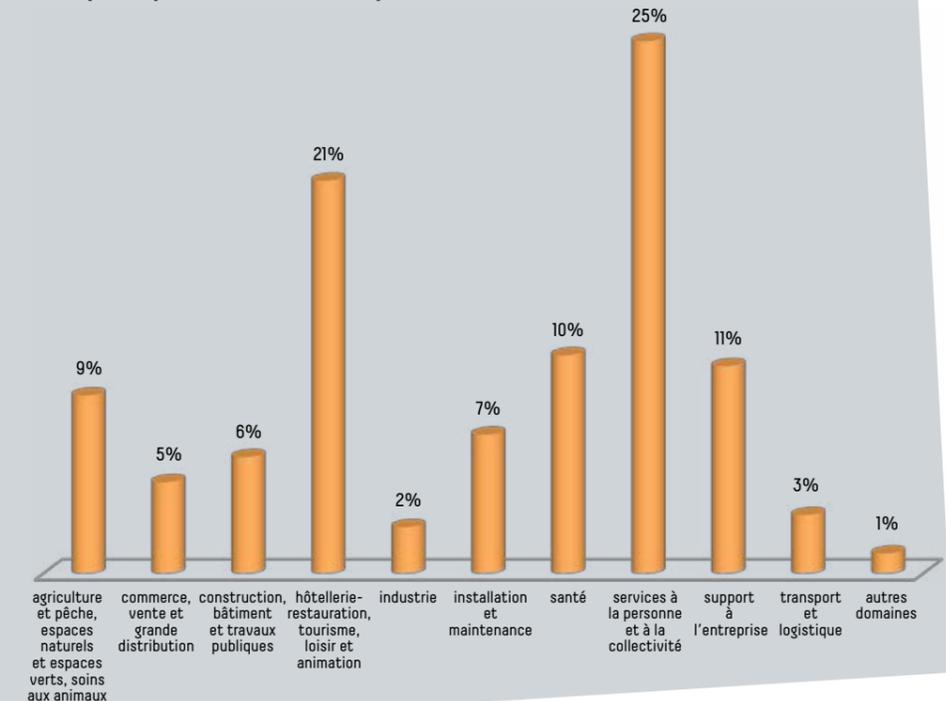
Enfin, il faut préparer le contenu de la rencontre en s'outillant sur les métiers et les formations à partir des ressources à disposition. Ce qui exige d'être au clair sur le profil du jeune, son projet et celui de la structure. »



Données clés (sur les 3 647 contrats signés en 2014)

- Des contrats qui favorisent l'insertion durable
6 contrats sur 10 en CDD de 36 mois ou CDI
- Des contrats qui favorisent l'intégration dans le collectif de travail
9 jeunes sur 10 ont un contrat à temps plein
- Un quart des embauches ont été réalisées dans le secteur marchand.
- Dans le secteur non marchand, les structures qui recrutent le plus sont :
- les associations (4 employeurs sur 10),
- et les collectivités territoriales (3 employeurs sur 10).

Les principaux secteurs d'emploi



De l'accompagnement vers l'emploi à l'accompagnement dans l'emploi : une évolution du conseil en Missions locales

Les Emplois d'avenir renforcent l'accompagnement dans l'emploi que les Missions locales avaient commencé à exercer à travers d'autres dispositifs.

L'objectif de sécurisation de la relation salarié-employeur reste présent dans le cadre des Emplois d'avenir. Mais en plus, les Missions locales sont amenées à :

- > analyser les situations de travail, en identifiant les activités exercées par le jeune salarié et les compétences mises en œuvre ;
- > concevoir un parcours de professionnalisation qui soit adapté
 - aux besoins de l'employeur et du jeune salarié pour la tenue immédiate du poste de travail,
 - aux besoins du jeune salarié pour faciliter ses transitions professionnelles ;
- > aider à la reconnaissance des acquis.

Ainsi, les Emplois d'avenir dessinent le cadre d'une évolution des métiers du conseil en Missions locales :

- conseil au recrutement,
- préconisations pour faciliter l'intégration du jeune,
- évaluation des besoins de formation liés au poste,
- conseil en ingénierie de formation.

PARTIE 3 : LES PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION : CONCEPTION ET RÉALISATION

Les Emplois d'avenir ont pour ambition l'insertion, la professionnalisation et, à terme, l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés. La mise en œuvre du plan de formation relève de la responsabilité de l'employeur. Le suivi de la Mission locale a pour but de garantir la qualité du parcours du jeune par l'accompagnement et le conseil (ingénierie de formation, sources de financement, médiation...)

« Le parcours de formation est la clef de voûte de l'insertion professionnelle des jeunes »

Isabelle GAUDRON,

Vice-Présidente du Conseil régional du Centre – Val de Loire

« La jeunesse est notre avenir et la future force économique de notre région, elle est au centre de nos politiques d'éducation et de formation.

Parce que la formation est l'une des réponses les plus adaptées aux besoins du marché du travail, et qu'elle est au cœur des Emplois d'avenir, la Région Centre-Val de Loire a souhaité dès le début s'engager au côté de l'Etat et des Missions locales dans la réussite de ce nouveau dispositif.

Par son co-pilotage de la commission des financeurs de formation des Emplois d'avenir et son intervention quotidienne auprès des acteurs de l'emploi et du monde économique, la Région joue pleinement son rôle dans le soutien aux projets de formation et aux besoins de recrutements des entreprises de notre région. La qualification des jeunes doit être une exigence constante et permanente.

Notre engagement, auprès de tous les acteurs investis dans la réussite des emplois d'avenir, qu'ils soit financier ou technique, témoigne de notre volonté de trouver les solutions adaptées pour chacun et de participer activement à la qualification des jeunes de notre territoire.

Car telle est bien l'ambition commune que nous devons porter : qualifier les jeunes afin qu'ils s'insèrent durablement sur le marché du travail et répondent aux besoins actuels et futurs des entreprises de notre région.

À cet égard, la mise en œuvre du parcours de formation doit demeurer une préoccupation constante des conseillers et je souhaite une nouvelle fois, leur assurer que je mesure chaque jour leur investissement pour que les emplois d'avenir soient une réussite pour nos jeunes ! »

La Commission des financeurs

Pilotée par la DIRECCTE Centre-Val de Loire et co-animée avec le Conseil régional, elle rassemble :

- les opérateurs des Emplois d'avenir ;
- les financeurs de formation (OPCA, CNFPT, ANFH, Agefiph) ;
- la DRJSCS.

Elle se réunit tous les trimestres et fluidifie les problématiques liées au financement des actions de formation.

Plusieurs types d'actions constituent les parcours de professionnalisation. En plus des actions favorisant l'insertion (permis de conduire, immersion en entreprise...), les actions de formation proposées sont variées, en fonction des besoins du jeune :

- remise à niveau,
- adaptation au poste de travail,
- acquisition de nouvelles compétences,
- formation qualifiante.



Données clés

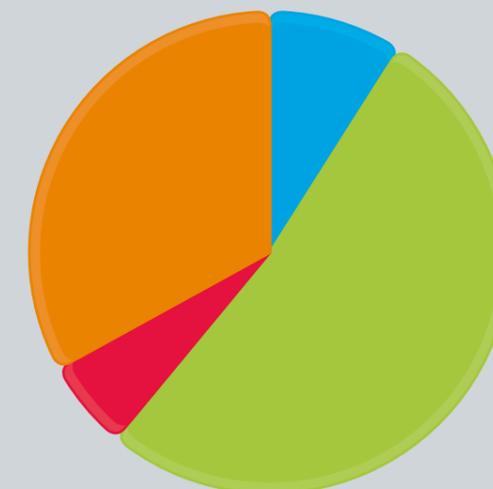
- Dans les 4 premiers mois de leur contrat, **9 jeunes sur 10** bénéficient d'un plan prévisionnel de formation.
- Ce plan est constitué en moyenne de **3 actions différentes**.
- Pour **20 %** des jeunes recrutés, **une action certifiante pour élever ou « adapter » le niveau de qualification** est prévue dès la signature du contrat.

Les formations engagées

- Fin 2014, **8 jeunes sur 10** ont débuté leur parcours de formation.

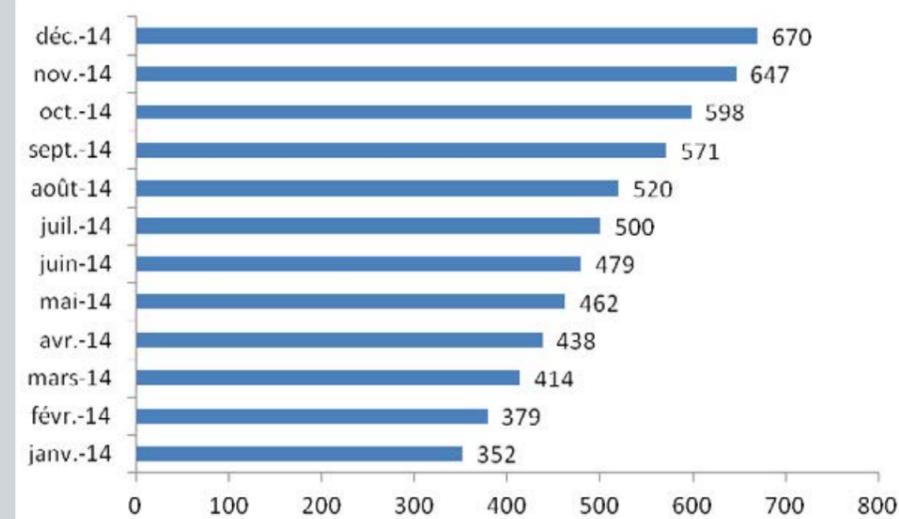
Type et répartition des actions de formation réalisées

Formation qualifiante (hors CACES)	9%
Acquisition de nouvelles compétences	52%
Remise à niveau	6%
Adaptation à l'emploi	33%



Les actions qualifiantes représentent **9 %** du total des actions de formation réalisées ou en cours. Elles incluent **52 cursus par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**.

Évolution mensuelle de la mise en œuvre des actions qualifiantes en 2014



Les projets qualifiants des jeunes s'incrivent principalement dans **les métiers de l'action sportive, de la santé et de l'aide aux personnes**.

Les Visas Compétences d'avenir
396 actions ont été financées par le Conseil régional.

Objectif : l'adaptation à l'environnement du travail

Le Visa Compétences d'avenir apporte une réponse rapide aux besoins de formation et d'accompagnement du jeune à son entrée en Emploi d'avenir.

Il permet notamment :

- d'acquérir des compétences utiles dans l'exercice de ses missions, y compris les connaissances de base [savoir et savoir-faire] ;
- de s'approprier les premiers gestes, codes comportementaux et règles de communication de l'entreprise (savoir-être).

« Amener chacun à construire un parcours appuyé sur le poste et le projet professionnel »

La pratique de **Caroline PASQUIER**,
Conseillère à la Mission locale du Pithiverais (Loiret).

« Ce qui est au cœur de l'entretien, c'est le conseil en formation dans l'articulation entre les besoins immédiats du jeune et son évolution professionnelle au-delà des trois ans.

Je commence donc par

- clarifier les demandes de l'employeur et du jeune ;
- identifier les compétences du jeune pour « ici et maintenant », sur son poste, et pour demain : quel projet et quel emploi ?

J'amène chacun à construire un parcours appuyé sur la fiche de poste, le projet professionnel et le besoin en compétences du jeune.

Pour les jeunes sans qualification, j'insiste sur l'importance d'en obtenir une. La seule expérience professionnelle risque de ne pas être suffisante pour les transitions à opérer dans le parcours à venir du jeune.

Enfin, je formalise ce qui a été compris en commun et **j'identifie des financements**, en faisant médiation avec l'OPCA et en recherchant, au besoin, des co-financements. »

Identifier et lever les freins à la formation

Les problématiques identifiées ci-dessous sont le lot commun des conseillers. L'intérêt des rencontres de suivi avec les jeunes et les employeurs est évidemment de trouver des leviers pour lever ces freins et permettre l'accès à la formation.

L'évolution régulière de la mise en œuvre des formations est signe que le dialogue et la médiation fonctionnent et changent les postures initiales.

• Du côté du jeune

Le conseiller de la Mission locale doit accompagner le jeune salarié dans sa prise de conscience.

La réalité montre que les jeunes de bas niveaux de qualification souhaitent d'abord se rassurer. Ils s'appuient sur leur tuteur pour s'adapter à leurs tâches et acceptent volontiers des formations liées directement à la tenue de leur poste. Mais il leur est plus difficile, en début de contrat, de se projeter sur un parcours à visée qualifiante. Beaucoup ont peur de se confronter à un échec, déjà connu, sur les apprentissages théoriques.

> Ce type de problématique se travaille sur la durée. Les contrats signés sur 3 ans sont plus propices à l'accompagnement des jeunes dans une dynamique de formation.

• Du côté de l'employeur

Quand l'employeur est acquis à l'idée de la formation, il n'y a pas de problème. Souvent cette volonté s'inscrit dans une pratique installée dans la structure ou parce que l'employeur a un projet, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois.

Mais la négociation avec l'employeur n'est pas aisée s'il fait des choix qui correspondent à son besoin immédiat, sans prendre en compte les besoins du jeune à 3 ans, ou plus encore, s'il « oublie » son obligation de formation.

Il y a alors une rencontre d'opportunité entre le jeune, qui est satisfait d'être intégré dans le rythme « normal » d'une équipe de travail et qui souhaite s'y fondre, et l'employeur, qui après une phase d'adaptation, n'aide pas le jeune à se situer en évolution.

> Ce type de problématique se travaille par la médiation et la relation de confiance entre l'employeur et le conseiller de la Mission locale.

• Du côté du financement des formations

Les conseillers ont du mal à avoir des informations « stabilisées » sur les modalités des financements des OPCA qui évoluent.

Par ailleurs, les possibilités de prise en charge varient en fonction de l'OPCA.

Le problème principal identifié, pour les parcours des jeunes recrutés dans les collectivités, réside dans le non financement des qualifications par le CNFPT.

> Pour les jeunes sans aucun diplôme notamment, l'absence d'accès à un cursus qualifiant est un problème pour une transition professionnelle réussie.

Lorsqu'il n'y a pas de financement de l'OPCA ou du CNFPT, et après que toutes les solutions aient été recherchées par les Missions locales avec l'employeur, les conseillers soumettent au Conseil régional les problèmes de prise en charge de la formation, pour étude des possibilités de financement et intégration sur le Plan Régional de Formation.

• Du côté de l'offre de formation

Les calendriers des formations sont souvent pré-fixés et les dates de démarrage ne correspondent pas forcément aux impératifs des employeurs.

Le rythme des formations ne s'accorde pas toujours à une fonction salariée et à l'organisation de l'entreprise.

La localisation des actions n'est pas toujours adaptée aux contraintes de certains jeunes, notamment sur les territoires les plus ruraux où il y a peu d'organismes de formation.

PARTIE 4 :

État provisoire sur les sorties du programme Emplois d'avenir

Deux types de sorties sont à distinguer :

- les ruptures de contrat ;
- les sorties choisies pour d'autres solutions.

En 2014, les contrats de travail en CDD de 3 ans ne sont pas encore arrivés à échéance.

Données clés

1. Les ruptures de contrat

- Le taux de rupture de contrats par l'employeur ou le jeune est de **15,4 %**.
- Il est particulièrement élevé dans le secteur marchand (**21,7 %**).

Les secteurs de l'hôtellerie-restauration et du bâtiment sont ceux qui enregistrent les plus forts taux de rupture.

Globalement, ces jeunes ont été accompagnés par les Missions locales pendant l'emploi mais la médiation n'a pas été possible avec l'employeur. Parmi les jeunes dont le contrat a été rompu, 85 % ont eu au moins un contact avec leur Mission locale.

Un peu plus d'un quart des ruptures interviennent pendant la période d'essai.

1 jeune sur 4 a retrouvé une solution après la rupture de son contrat dont

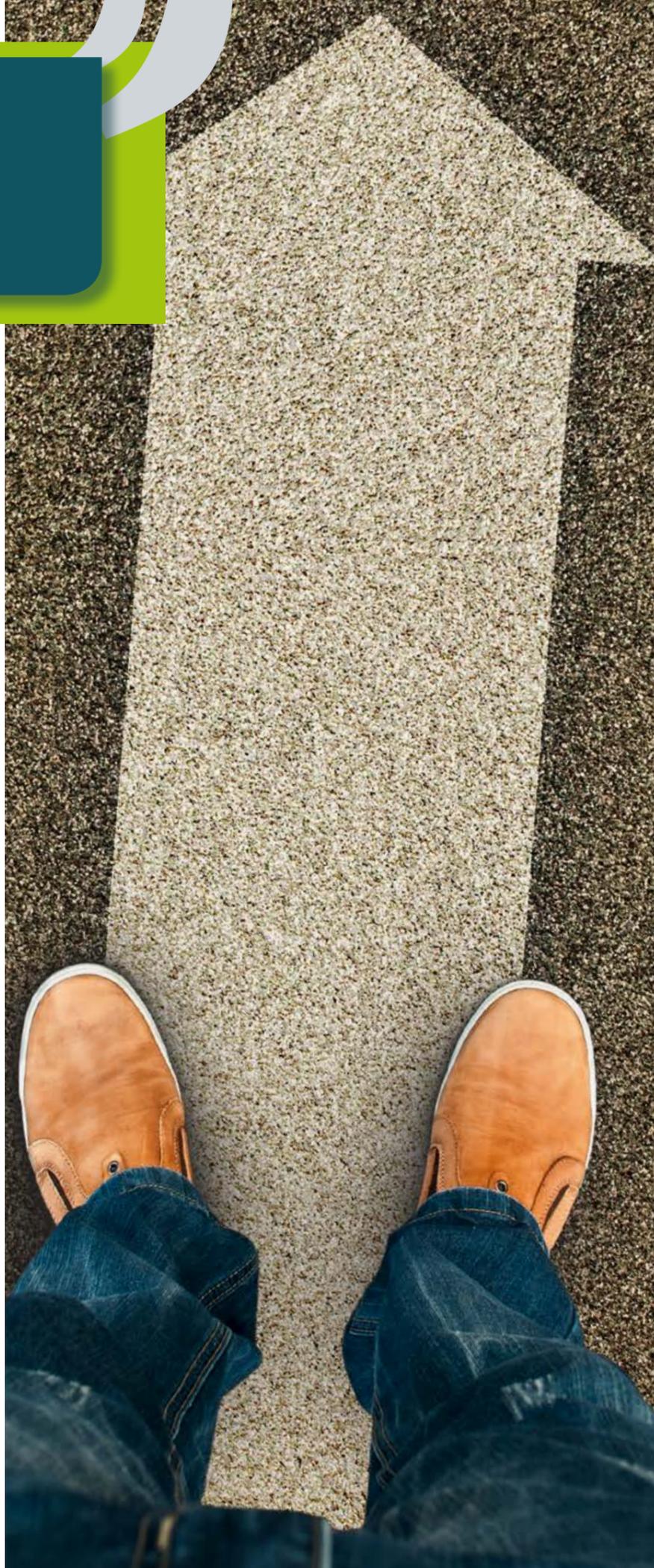
- 80 % en emploi (principalement en CDD ou en intérim)
- 3 % en contrat en alternance
- 17 % en formation

2. Les sorties choisies pour d'autres solutions

Fin 2014, les sorties choisies concernent 3 % des jeunes recrutés.

Près de la moitié se font pour un emploi en CDI (45,7 %).

Près d'un quart pour une formation (23 %).



Qui sont les jeunes qui rompent ?

3 facteurs de risque se dégagent :

- **Le niveau scolaire initial**

Ce sont les jeunes de niveau 3e et infra qui rompent le plus leur contrat (près de 4 jeunes sur 10).

- **L'hébergement précaire**

Les jeunes en hébergement précaire sont plus fragiles que les autres jeunes dans l'emploi

L'absence de permis de conduire qui fragilise le maintien dans l'emploi.

Pour prévenir les ruptures

- Préparer à l'emploi les jeunes identifiés comme les plus fragiles, notamment par la mise en œuvre de périodes d'immersion en entreprise avant l'Emploi d'avenir.
- Accentuer le suivi de la Mission locale pour les jeunes les plus fragiles dans leur relation à l'emploi et apporter un appui à la résolution des problématiques sociales.
- Conduire une réflexion sectorielle et partenariale sur les recrutements dans le secteur marchand et insister sur la mise en place d'un tutorat.

Témoignages sur une intégration réussie à Fleury-les-Aubrais (45)

Avec Romain LAMONT, agent de voirie à la mairie,
et son tuteur Pascal BONNEMÈRE, chargé des eaux.

Suite à un départ en retraite, la collectivité a proposé un poste à Romain avant la fin de son contrat. Il est ainsi sorti de manière anticipée du dispositif Emplois d'avenir pour devenir stagiaire de la fonction publique territoriale.

Questions à Romain Lamont

« L'Emploi d'avenir a été une deuxième chance pour moi »

Comment avez-vous eu connaissance des Emplois d'avenir ?

Demandeur d'emploi et sans solution, je me suis inscrit à la Mission locale de l'Orléanais. J'ai été très bien accompagné par ma conseillère. Avec elle, j'ai retravaillé CV et lettre de motivation et consulté des offres d'emploi dont celle d'agent de voirie en Emploi d'avenir à la mairie de Fleury-les-Aubrais. Pour moi, c'était un boulot pour avoir de l'argent.

Comment s'est passée votre intégration dans la collectivité ?

Mon tuteur m'a pris en charge dès le premier jour et m'a fait rencontrer les équipes. J'ai aussi rencontré la DRH et les élus qui s'occupent de la voirie. Il y a toujours eu quelqu'un pour m'apporter une aide technique en cas de problème. Je me sens bien sur ce poste. En 18 mois, il n'y a pas eu de conflit et ma motivation n'a pas baissé.

Les formations que vous avez suivies ont-elles été bénéfiques ?

Oui. J'ai passé tous mes CACES, indispensables pour mon travail actuel mais aussi pour évoluer professionnellement. Mon tuteur faisait des recherches sur le site du CNFPT et me présentait des formations. On choisissait selon mes envies et les besoins du poste. Pour moi, les formations sont une plus-value pour l'avenir.

Comment vivez-vous votre nouveau statut de stagiaire de la fonction publique ?

Il me restait encore une année d'Emploi d'avenir et le stage de la fonction publique va couvrir cette période. Je réaliserai une fois que je serai titulaire. Je passerai alors agent technique de deuxième classe, avec une paie plus élevée et de réelles possibilités d'évolution de carrière.

Des conseils à d'autres jeunes ?

Il faut aller de l'avant, se donner à fond. L'Emploi d'avenir a été une deuxième chance pour moi et la rencontre avec mon tuteur a été importante. Sans le bac j'ai réussi à intégrer la fonction publique.

Questions à Pascal Bonnemère

« Les formations sont essentielles pour l'avenir professionnel du jeune »

Pourquoi avoir accepté le tutorat en Emploi d'avenir ?

J'ai pris cette proposition de ma hiérarchie comme un challenge : celui de donner la possibilité à un jeune de travailler. Dès le départ, je me suis fixé le but d'aider la personne recrutée avec en tête la titularisation comme objectif final.

Pouvez-vous décrire les 18 mois d'Emploi d'avenir de Romain ?

Romain est motivé, courageux, ponctuel, avec un bon esprit d'équipe. Il a les moyens d'évoluer, peut-être même jusqu'à ingénieur. Il sait se donner les moyens et il a ma confiance. Les formations sont importantes aussi. Plus il y a d'acquis, mieux c'est pour le poste actuel et pour l'avenir. Le but n'est pas de maintenir le jeune sur un poste d'agent technique.

Dans quelle optique ont été choisies les formations proposées ?

D'abord pour les besoins du poste. Mais de toute façon, elles lui donnaient plus d'atouts pour son avenir. Je souhaite d'ailleurs qu'il fasse aussi la formation au permis poids lourd.

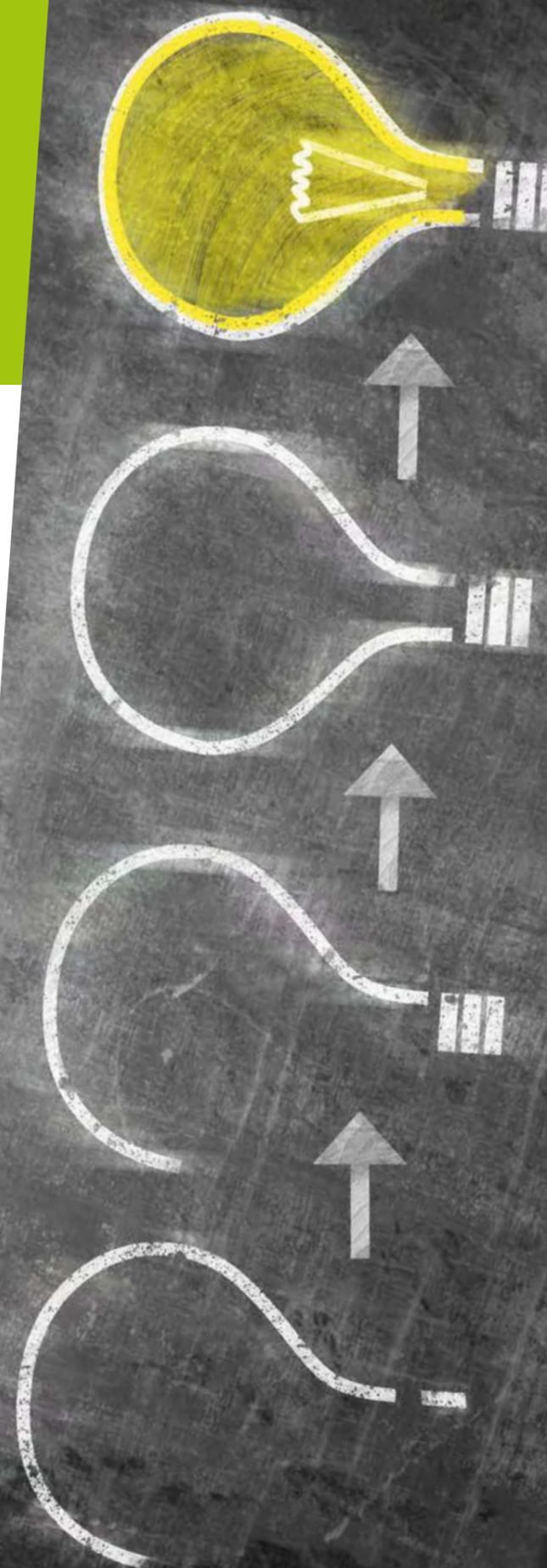
Accepteriez-vous de nouveau la fonction de tuteur ?

Oui, je suis prêt à renouveler l'expérience car cela a réussi pour Romain. Et j'ai appris beaucoup de choses dans la formation de tuteur, surtout sur l'importance de l'accueil des salariés pour mieux les intégrer.

Que pensez-vous du dispositif Emplois d'avenir ?

C'est une mesure utile qui donne des opportunités d'emploi aux jeunes. 3 ans, c'est une bonne durée pour former un jeune.

Entretiens réalisés par Alege MFAM, Mission locale de l'Orléanais





Conclusion

L'association régionale des Missions locales en appui des Emplois d'avenir

L'Association Régionale des Missions Locales (AMICENTRE) a créé un poste intégré au sein de l'équipe d'animation pour soutenir la mise en œuvre des Emplois d'avenir.

Objectifs : rendre l'information disponible et en permettre l'appropriation opérationnelle par les Missions locales ; outiller les Missions locales sur la négociation et le suivi du plan de professionnalisation, notamment. Capitaliser les bonnes pratiques. Suivre, analyser et rendre compte de la mise en œuvre du programme auprès du financeur et des partenaires.

« Le programme Emplois d'avenir a fait preuve de son efficacité grâce aux Missions locales »

« Avec 23% des jeunes en situation de pauvreté, près de 25% des jeunes actifs au chômage, un accès au premier CDI autour de 27 ans, les jeunes sont de plus en plus nombreux à solliciter un accompagnement en Mission locale. Aujourd'hui, en région Centre-Val de Loire, ce sont plus de 51 000 jeunes qui sont suivis dont la moitié sont peu ou pas qualifiés.

Leur but, c'est l'emploi durable afin de se projeter comme professionnel, adulte autonome et citoyen. Pourtant, malgré leur motivation, les obstacles sont importants.

Jean-Patrick GILLE,
Président d'AMICENTRE,
Association régionale des Missions locales
Président de l'UNML,
Union Nationale des Missions Locales
Député d'Indre-et-Loire



Les Emplois d'avenir répondent à cette légitime exigence des jeunes et répondent aussi aux attentes des employeurs. En effet, l'emploi durable permet l'implication dans une équipe de travail et sur un projet, l'acquisition de compétences réinvesties dans l'entreprise, la formation pour mieux tenir son poste et pour sécuriser son projet professionnel.

Les Missions locales ont compris cet enjeu.

Le programme Emplois d'avenir a fait preuve de son efficacité grâce aux Missions locales qui, depuis deux ans, participent pleinement de son succès. Elles se sont investies pour favoriser les rencontres entre les jeunes et les employeurs et pour les accompagner, tout au long du contrat de travail.

Les témoignages que nous avons recueillis nous encouragent à continuer notre mobilisation, en lien étroit avec la gouvernance exercée par l'Etat. Deux ans après la mise en œuvre des Emplois d'avenir, continuons à agir de manière concertée,

- pour sécuriser les parcours professionnels des jeunes en mettant en œuvre des plans de formation de qualité, avec nos partenaires,
- pour valoriser les expériences et compétences acquises par les jeunes auprès des employeurs.

Nous confirmerons ainsi la réussite de ce dispositif ».



Remerciements

La production collective participe à la compréhension, par les financeurs et les partenaires, des spécificités de l'accompagnement pour l'insertion des jeunes en Missions locales.

Remerciements sincères :

aux conseiller-e-s,
aux chargé-e-s de relation entreprises,
aux directeurs/trices,
aux jeunes salarié-e-s et aux employeurs

qui ont accepté de témoigner de leur investissement à l'occasion de ce bilan.

La mission
locale j'y viens
j'y tiens !



GIP ALFA CENTRE

10, rue Saint-Etienne 45000 ORLÉANS



Édition : GIP Alfa Centre - ARML

Directeur de la publication : Jean-Claude GAPIN-FRÉHEL

Coordination éditoriale : Marie-Clotilde BASTIDE

Appui à la rédaction : Kogito

Conception graphique et maquette : Rollin Imprimeur

Crédits photos : Fotolia

Impression : Rollin Imprimeur

Dépôt légal : 978-2-9541186-2-8



Cette opération est cofinancée par l'Union européenne.
L'Europe s'engage en région Centre-Val de Loire avec le Fonds social européen.



Contact : Marie-Clotilde BASTIDE - mc.bastide@alfacentre.org
Vous pouvez télécharger ce document sur le site www.etoile.regioncentre.fr