

Les Emplois d'avenir : une solution pour l'insertion des jeunes

L'emploi des jeunes une préoccupation forte des pouvoirs publics



Edito

134 000 jeunes actifs franciliens sont sans qualification et ont le plus grand mal à décrocher un premier emploi.

Les Emplois d'avenir ont été créés pour eux, pour leur donner la chance d'acquérir, à la fois une expérience du monde du travail, avec la sécurité apportée par le tuteur, et une première qualification. Progrès considérable, le dispositif Emploi d'avenir rend la formation obligatoire. Embaucher un jeune dans ce cadre et le former, c'est aussi pour l'employeur l'opportunité de se projeter dans son propre avenir et d'analyser l'évolution de ses besoins en termes de compétences et de renouvellement de ses équipes.

Les objectifs sont ambitieux dans une économie en crise : 14 000 contrats d'avenir devraient être signés en Ile-de-France en 2013.

Les Missions locales, le réseau Cap Emploi et Pôle Emploi sont en première ligne : ils devront repérer les jeunes, convaincre les

Suite p.2

A l'échelle nationale, le Ministère du travail estime à 550 000 le nombre de jeunes peu ou pas qualifiés qui ont des difficultés à accéder à l'emploi et le total de ces jeunes s'élève à 750 000 si l'on ajoute les titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

Chaque année, près de 120 000 adolescents quittent le système scolaire sans diplôme et le taux de chômage des jeunes atteint 25,7% contre 10,4% pour le reste de la population active.

Ce constat du gouvernement est "accablant", et "s'attaquer" au chômage des jeunes de 16-25 ans, est une priorité. C'est pourquoi, la création du dispositif "Emplois d'avenir" est une "mesure phare". Dans les cinq années qui viennent, quelque 150 000 contrats sont prévus.

La proposition d'un Emploi d'avenir peut être faite à des jeunes accompagnés dans le cadre du CIVIS, du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou de l'Accord national interprofessionnel (ANI) d'avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi. Il pourra être également un débouché pour les jeunes sortants d'un dispositif régional de formation, principalement Avenir jeunes ou d'une des Ecoles de la deuxième chance (E2C).

L'objectif de ce dispositif est de "permettre une première expérience

professionnelle réussie pour que le jeune puisse se stabiliser dans son Emploi d'avenir ou acquérir les compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi". L'accent est mis sur la formation et l'accompagnement qui sont essentiels pour favoriser la réussite de ces Emplois d'avenir.

Désormais, ce dispositif, qui était jusqu'à réservé au seul secteur non marchand, est également ouvert à l'ensemble du secteur marchand (un arrêté préfectoral du 30 avril 2013, précise les modalités d'accès de ce secteur aux Emplois d'avenir), c'est-à-dire au secteur privé, tout en maintenant la cible sur les jeunes peu ou pas qualifiés. Cette évolution devrait favoriser le développement des Emplois d'avenir et démontrer ainsi la volonté des pouvoirs publics.

Le vote de la loi relative à ce dispositif, la déclaration commune Etat-Régions du 12 septembre 2012 ainsi que celle du 22 octobre 2012 Etat-Départements renforcent l'engagement dans la mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Les Préfets de Région, conformément à la circulaire du 2 novembre 2012 de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ont mis en place une stratégie régionale de mobilisation du dispositif, permettant l'identification des secteurs prioritaires et la coordination des principaux partenaires.

15 Juin 2013,
2500 Emplois
d'avenir signés
en Ile-de-France

27,1 % jeunes
en Emplois
d'avenir sont
issus des ZUS
en Ile-de-France

26,6 % des
contrats du secteur
non marchand
ont une formation
qualifiante en
Ile-de-France

Edito suite

employeurs, et construire le parcours de formation qui ouvrira des perspectives d'insertion durable dans l'emploi.

Le challenge de Défi métiers est d'outiller et de contribuer à faciliter la mission de ces opérateurs.

Dans nos **Fiches pratiques Emploi d'avenir**, ils trouveront l'information utile sur les métiers et les formations dans les secteurs porteurs. Sur www.defi-metiers.fr, ils disposent d'une information complète sur l'offre régionale de formation.

Notre objectif est aussi de faire mieux connaître ce nouveau dispositif, les modalités de sa mise en œuvre, ses acteurs et les aides importantes dont peuvent bénéficier les employeurs tant pour la rémunération que pour la formation. C'est l'ambition de ce numéro de Décryptage où les acteurs ont la parole.

Pour notre société, les jeunes sont un atout et un élément moteur d'évolution. Avec les Emplois d'avenir, une dynamique est en marche pour l'emploi des jeunes. Elle offre aux employeurs l'occasion d'exercer pleinement leur responsabilité sociale avec le soutien financier de nombreux acteurs : l'État, le Conseil régional, l'Agefiph, des Opca et plusieurs conseils généraux.

L'avenir de notre société se joue maintenant avec tous les jeunes : Misons sur l'avenir !

Hella Kribi-Romdhane

Présidente de Défi métiers
Conseillère régionale d'Ile-de-France

Mise en œuvre de ce nouveau dispositif en Ile-de-France

La Région Ile-de-France s'est mobilisée aux côtés de l'État, dès l'adoption de son budget 2013 en décembre 2012, pour la réussite des Emplois d'avenir et avec son rapport "La Région s'engage pour l'emploi" lors de son assemblée du 14 février 2013.

La stratégie régionale de mobilisation du dispositif des Emplois d'avenir a permis l'identification des secteurs sources d'embauches de jeunes en emploi d'avenir ainsi que la coordination des différents acteurs du Service public de l'emploi (SPE).

Une enveloppe de 14 000 Emplois d'avenir a été allouée, par l'État, à l'Ile-de-France pour la période de novembre 2012 à décembre 2013.

Il ressort de l'état des lieux de l'emploi des jeunes en Ile-de-France que près de 150 000 jeunes sont au chômage ou en situation précaire avec un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP.

Parmi ces jeunes, 20% à 25% résident dans des zones urbaines sensibles (ZUS). Ils représentent un peu plus de 20% des 60 000 jeunes de 16 à 25 ans inscrits à Pôle emploi titulaires au plus d'un CAP/BEP et 25% des 80 000 jeunes dans les Missions locales avec ce même niveau de diplôme.

L'Ile-de-France compte en effet 157 ZUS (Zones urbaines sensibles) parmi les 609 identifiées au niveau national. La Seine et Marne compte 27 zones de revitalisation rurales.

Dans ces zones prioritaires, sur dérogation validée par l'unité territoriale de la DIRECCTE, des jeunes, en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois, peuvent être recrutés en emploi d'avenir jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire avec un Bac + 3.

Secteurs d'activité éligibles

Dans le cadre de la mobilisation de ce dispositif, en Ile-de-France, les secteurs d'activité prioritaires pour les employeurs du secteur non marchand ou assimilés et éligibles pour les employeurs du secteur marchand, ont été identifiés afin de satisfaire les objectifs fixés pour les Emplois d'avenir. Dans le secteur non marchand, les employeurs concernés sont les suivants : les collectivités territoriales et leurs groupements, les établissements publics nationaux (administratifs, industriels ou commerciaux), les établissements publics locaux (administratifs, industriels ou commerciaux, sauf les établissements publics locaux d'enseignement, groupements d'intérêt public), les organismes consulaires lorsqu'ils sont chargés de la gestion d'un service public, les organismes de droit privé à but non lucratif (associations à but non lucratif, fondations régulièrement déclarées, sociétés mutualistes, organismes de prévoyance, comités d'entreprises), les personnes morales de droit privé pour leurs activités relevant de la gestion d'un service public (organismes de HLM, employeurs exerçant des missions de service public, comités professionnels de développement économique, sociétés d'économie mixte, entreprises privées concessionnaires d'un service public...), les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, les groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification ainsi que les structures d'insertion par l'activité économique. Pour les structures énumérées ci-dessus, sont prioritaires en Ile-de-France celles assurant une ou plusieurs des activités suivantes : Aide à la gestion administrative, Insertion sociale et professionnelle, Animation de quartier, Sanitaire et social, Hébergement et restauration, Sport et

loisirs, Environnement/développement durable, Arts et spectacles, Activités des organismes HLM.

Par extension, est éligible l'ensemble des employeurs concernés par les conventions nationales conclues avec l'État.

D'autre part, **l'arrêté préfectoral du 30 avril 2013** élargit l'accès aux Emplois d'avenir à l'ensemble du secteur marchand pour la région Ile-de-France. Désormais toutes les entreprises du secteur marchand de la région peuvent recruter, en Emploi d'avenir, des jeunes sortis "sans diplôme de la formation initiale, c'est-à-dire de niveau V bis et VI, ou IV et V sans diplôme", ou "résidant en ZUS/ZRR" et à condition qu'un CDI et/ou un parcours qualifiant visant à l'obtention d'une certification ou diplôme, leur soit proposé".

Action conjointe des différents acteurs de l'insertion

Pour la réussite du dispositif, une bonne coordination des différents opérateurs que sont les Missions locales, les Cap emploi et Pôle emploi est indispensable.

Un cadre d'intervention de chacun aux différentes étapes a donc été élaboré. Ainsi, les premières étapes (de la prospection à la mise en relation) peuvent être effectuées par les trois réseaux. Les étapes suivantes (de la négociation avec l'employeur à la préparation à la sortie du dispositif), sont du ressort propre de la Mission locale ou du Cap emploi.

Les Missions locales ont un rôle déterminant dans la mise en œuvre de ce dispositif et dans l'accompagnement des jeunes vers et dans les emplois créés. "Leur connaissance des jeunes avec ou sans qualification, résidant en milieu rural ou urbain, leur expérience d'ingénierie de projets et de mobilisation des partenaires locaux en font des partenaires incontournables dans la mise en œuvre de ce dispositif".

A ce titre également, elles sont aussi

un des interlocuteurs privilégiés dans la fonction de soutien aux employeurs pour développer des postes porteurs d'avenir professionnel pour les jeunes, tels les Emplois d'avenir.

Mise en œuvre d'actions pour la réussite du parcours

Pour la construction du parcours d'insertion et de qualification, des actions ainsi que des outils sont mis à disposition :

➤ Actions d'accompagnement professionnel, par les Missions locales : remobilisation vers l'emploi, élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation, premier repérage des capacités et des compétences

➤ POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) collective : OPCA

➤ Formation compétences- clés par la DIRECCTE

➤ Formations d'insertion et de pré-qualification financées par le Conseil régional, notamment les dispositifs régionaux : Avenir jeunes, les Ecoles de la deuxième chance (E2c), le programme régional compétences (PRC) ou des dispositifs d'orientation tels que le Parcours d'orientation professionnelle (POP).

Différentes mesures sont également mises à disposition : dispositifs d'orientation et de préparation à l'emploi ; mobilisation possible des dispositifs mis en œuvre par la Région Ile-de-France favorisant le projet professionnel et l'insertion des jeunes (Ecoles de la seconde chance, Parcours d'orientation professionnelle, Parrainage et pré-qualification).

La formation professionnelle étant une valeur ajoutée du dispositif : la signature de conventions de partenariat, d'une part avec l'État et la Région et d'autre part, avec les différents OPCA, favoriseront la mise en œuvre et la construction de parcours de formation et d'insertion.

En Ile-de-France, un certain nombre de conventions a été signé : Convention cadre Emplois d'avenir entre l'État et le

département de Paris, entre l'État et le département de l'Essonne, entre l'État et le département de Seine-et-Marne, entre l'État et la ville de Paris, l'État et la ville d'Evry, l'État et la ville des Mureaux, l'État et la ville de Morangis, l'État et la ville de Wissous, l'État et l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, l'État et le Musée du Louvre

Conventions entre la Région et les principaux OPCA concernés :

UNIFORMATION, UNIFAF, AFDAS, AGEFOS-PME, OPCALIA.....

La Région s'engage sur un cofinancement pour la formation des salariés

● **Avant l'Emploi d'avenir** : dans le cas d'une mobilisation par la Région, de l'ensemble de ses dispositifs de "droit commun" ou de Pôle emploi, le financement est effectué par la Région ou Pôle emploi

● **Pendant l'Emploi d'avenir** avec l'appui des OPCA : Individualisation du parcours de formation, évolution vers la qualification, renforcement du tutorat. La formation est financée par les OPCA et cofinancée par la Région pour les OPCA conventionnés au titre du dispositif. Le FPSPP a également lancé un appel à projet visant à financer la formation des Emplois d'avenir et des tuteurs.

● **Après l'Emploi d'avenir** : dans le cas de non maintien du poste, la priorité est mise sur les dispositifs de droit commun pour une validation des compétences acquises ou pour une poursuite de parcours qualifiant. Le financement vient alors de la Région. Le 30 mai 2013, la commission permanente du Conseil régional d'Ile-de-France a adopté le principe d'une subvention aux OPCA "les plus directement concernés" par la formation des jeunes en Emplois d'avenir : 400 000 euros à **Uniformation** (économie sociale et solidaire) pour un engagement de formation de 400 salariés ; 362 500 euros pour **UNIFAF** (secteur sanitaire, social et médico-social) pour

la formation de 1 000 salariés ; 170 000 euros pour **AGEFOS-PME** pour former 200 jeunes ; 155 750 euros à OPCALIA pour la formation de 89 jeunes ; 21 800 euros à l'AFDAS (culture, communication et loisirs) pour former 25 personnes.

Montant de l'ARREA (Aide régionale à la rémunération des emplois d'avenir)

Sur trois ans	10 296 €
Sur un an	3 432 €
Pour un mois	286 €

Aides au financement

• Conseil régional Ile-de-France

Lors du Conseil régional du 14 février 2013, la Région a adopté dans son rapport "La Région s'engage pour l'emploi", l'Aide régionale à la rémunération des Emplois d'avenir (ARREA).

Cette aide a pour but la création d'un effet de levier permettant au programme Emplois d'avenir de se mettre en place et de se développer.

L'objectif est que davantage de jeunes entrent dans ce dispositif par l'intermédiaire d'un CDI et qu'une formation qualifiante soit réalisée sur leur temps de travail.

Le recrutement peut avoir lieu dans des activités d'utilité sociale, environnementales ou dans des activités où le potentiel de création d'emplois est important.

Les bénéficiaires de cette aide sont les associations, les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les Sociétés coopératives (SCIC, SCOP).

Cette aide portera sur un co-financement du poste Emploi d'avenir, sur une base de travail hebdomadaire de 35 heures, recruté exclusivement en CDI et sous réserve de la proposition d'un parcours de formation qualifiant effectué durant le temps de travail, élaboré avec la personne recrutée et les structures d'accompagnement.

Concernant la rémunération, **la Région Ile-de-France apportera un complément de rémunération de 20%, à la prise en charge de l'État (75% du Smic dans le secteur non**

Démarches à suivre pour l'employeur

- Pour bénéficier de l'ARREA, l'employeur doit télécharger [l'annexe Région au CERFA EAV](#) ;
- Remplir les cadres réservés à l'employeur avec la Mission locale ;
- Envoyer à la Région l'annexe Région au Cerfa EAV avec signature et cachet ainsi qu'une copie de Cerfa État ;
- Transmission par la Région, après validation, à l'ASP de l'annexe Région au Cerfa EAV pour déclencher le paiement de l'Aide Régionale à la Rémunération des Emplois d'avenir ARREA.

marchand et 35% dans le secteur marchand). Ce complément s'élèvera à 25% pour le recrutement d'une personne en situation de handicap.

Dans le cadre de la formation, l'ensemble des dispositifs régionaux de droit commun sera mobilisé, au regard des compétences régionales

➤ AGEFIPH

D'autres aides de financement sont mobilisables pour les Emplois d'avenir. D'une part, en 2013, l'AGEFIPH crée une nouvelle aide pour soutenir les Emplois d'avenir.

Cette aide est un complément de la subvention de l'État. Pour un temps plein, l'AGEFIPH versera 40% du SMIC la première année (6 900 €) et 20% du SMIC l'année suivante (3 400 €) par jeune en Emploi d'avenir.

Pour la formation, si elle est qualifiante ou certifiante, le financement de l'AGEFIPH pourra atteindre jusqu'à 80% du coût de la formation, en complément du financement de l'employeur, de l'OPCA et le cas échéant, de la Région

➤ Pôle emploi

L' [Instruction n°2012-170 du 20 décembre 2012](#) relative à l'attribution de certaines aides à des jeunes non-inscrits comme demandeurs d'emploi dans le cadre des Emplois d'avenir spécifie les bénéficiaires ainsi que les conditions d'attribution :

- Jeunes reprenant une activité dans le cadre d'un Emploi d'avenir : aides à la reprise d'emploi et aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI)
 - Jeunes en cours d'activité (dans le cadre de leur sortie de ce dispositif) : aides à la recherche d'emploi (sauf aide au permis B), aides à la reprise d'emploi et, à titre dérogatoire concernant les personnes bénéficiant déjà d'une rémunération, l'AGEPI (Aide à la garde d'enfants pour parents isolé). Une action de formation préalable au recrutement (AFPR) peut être mise en place avec un employeur souhaitant embaucher un jeune déjà en poste en Emploi d'avenir. Les aides aux frais associés à la formation (AFAF) et la rémunération de formation de Pôle emploi (RFPE) pourront être attribuées au jeune suivant cette action de formation.
- La demande d'aide est initiée par la Mission locale ou le Cap emploi en charge du bénéficiaire.

dans le domaine de la formation et ce, particulièrement pour favoriser la qualification du jeune. L'élaboration et la validation du projet professionnel pourront être travaillées en amont d'un Emploi d'avenir au cours d'un Parcours d'Orientation Professionnel (POP) et/ou au sein du programme Pôle de projet professionnel du dispositif Avenir jeunes.

Dans le cas de co-financements apportés par d'autres collectivités territoriales, l'aide de la Région intervient dès que leur ligne budgétaire spécifique allouée aux Emplois d'avenir est totalement consommée, tout en respectant les plafonds de prise en charge de 95% ou 100%.

Engagement de Défi Métiers

Pour permettre la réussite de ce dispositif, Défi métiers a mis en œuvre plusieurs types d'actions :

- Elaboration d'un [guide](#) présentant les principaux métiers des secteurs (Agriculture/Environnement/Services à la personne/Sports et Animation/Sanitaire et social/Habitat et lien social...), avec la collaboration de professionnels de ces secteurs, afin d'apporter aux Missions locales des précisions sur les branches / secteurs identifiés comme étant prioritaires au démarrage du dispositif.
- Construction de parcours de formation à partir d'une identification, avec l'aide d'experts, dans chaque secteur, des

deux métiers les plus accessibles ou ceux pouvant servir de tremplin en vue d'une formation certifiante. Les métiers identifiés doivent faciliter le dialogue avec l'employeur et le tuteur.

Certains OPCA travaillent également sur les parcours de formation spécifiques à l'attention des tuteurs accompagnant le jeune, dans l'entreprise, comme cela est prévu dans les dispositifs.

- Mise en place de réunions territoriales afin de favoriser l'appropriation des fiches, l'identification des freins et des obstacles rencontrés par les Missions locales dans la mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Défi Métiers appuie aussi des réunions telles que celles organisées par le DRJSCS (Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) en juin, qui a permis aux Missions locales de rencontrer les experts du ministère ainsi que les OPCA (UNIFORMATION, UNIFAF, AGEFOS) autour des métiers et des formations dans les secteurs du sport et de l'animation.

- Organisation d'un Comité technique d'experts en vue d'identifier les différents travaux engagés par chacun et d'analyser les pistes de coopération et de mutualisation des activités.

- Mise en place d'une plateforme collaborative afin de rassembler en un seul et même endroit l'ensemble des informations émanant des Ministères, de la Direccte, du Conseil régional, des OPCA ...

Les chiffres des Emplois d'avenir au niveau régional

En Ile-de-France, depuis le démarrage du dispositif, 2500 Emplois d'avenir ont été signés.

27,1% des jeunes en Emplois d'avenir sont issus des ZUS. 57% des jeunes sont sans diplôme. La part des niveaux infra V est de 26,7% ; celle des niveaux 5 avec diplôme est de 26,7% et celle des niveaux supra IV est de 1,7%.

Dans le secteur non marchand, la part des jeunes sans emploi et à la recherche d'un emploi depuis moins de 6 mois est de 39,2% et celle des jeunes à la recherche d'un emploi depuis plus de 12 mois est de 19,4%.

Dans le secteur non marchand, la part des CDI en Emplois d'avenir est de 8%. En ce qui concerne les CDD, ils sont à 60% de 12 à 24 mois.

26,6% des contrats du secteur non marchand comportent une formation qualifiante.

Source DIRECCTE Ile-de-France fin juin 2013

Les Emplois d'avenir, une interaction entre travail et formation au service de la construction des compétences et des parcours de qualification

Le dispositif Emploi d'avenir repose sur une combinaison de situations de travail et des situations de formation en vue de l'acquisition des compétences et de la construction de parcours de qualification (Cf. dispositions de l'article L. 5134-114 du code du travail). La mise en œuvre des Emplois d'avenir implique donc de s'interroger sur les modalités opérationnelles de mise en œuvre de cette interaction entre travail et formation.

Une interaction entre travail et formation déjà largement investiguée par les sciences de l'éducation à la faveur d'autres dispositifs.

Les sciences de l'éducation ont largement investigué cette question de l'articulation entre le travail et la formation notamment à la faveur de réflexions sur des dispositifs de type alternance, Validation des Acquis de l'Expérience, portfolios de compétences, etc.

Dans un article consacré à l'alternance Philippe Meirieu explique que, historiquement, cette séparation entre un lieu où l'on apprend et un lieu où l'on travaille ne va pas de soi. On a constaté, au fil du temps, que pour apprendre, il faut disposer d'un droit à l'erreur qui n'est pas forcément compatible avec le fonctionnement optimal d'une entreprise. Dès lors, il a fallu penser et articuler la formation sur deux lieux distincts, l'entreprise, d'une part, et l'établissement de formation, d'autre part. Cette articulation consiste à éviter un double échec. D'une part, l'échec de la formation par la seule immersion en situation de production qui ne permet pas de dégager assez de temps pour apprendre sereinement. D'autre part, l'échec de la formation totalement déglacée de la situation de production qui ne permet pas de donner tout leur sens aux savoirs et de les contextualiser.

De surcroît, d'autres travaux de recherche ont mis l'accent sur la valeur ajoutée potentielle de l'articulation entre les savoirs et l'expérience (Vygostsky, 1997,

Piaget, 1997, Clot et Prot, 2003). Se situant dans le prolongement de ces réflexions, Thomas Dumet, maître de conférences en sciences de l'éducation à l'Université de Lille 1, souligne qu'il convient de dépasser les oppositions sociologiques sur les notions de savoir et d'expérience pour reconfigurer le débat à partir "des notions de savoirs utiles et d'expérience scolarisée" : *"L'expérience et le savoir sont deux registres distincts fortement liés et complémentaires mais auxquels s'identifient des groupes sociaux potentiellement antagonistes qui peuvent, en retour, en faire deux registres antagonistes. Face à cette dérive potentielle, antagoniste, on note une tendance à la scolarisation de l'expérience et une professionnalisation des contenus d'enseignement. Scolariser l'expérience et professionnaliser les contenus d'enseignement ne doit pas être assimilé à une réduction des choses, bien au contraire, c'est un dépassement d'une opposition"*.

Une interaction entre travail et formation réinterrogée, à plusieurs niveaux, au titre de la mise en œuvre des Emplois d'avenir.

La mise en œuvre des Emplois d'avenir réinterroge l'interaction entre travail et formation à trois niveaux distincts :

- Les Emplois d'avenir réinterrogent cette interaction à l'échelle des parcours professionnels des personnes. Peut-être convient-il, pour certains individus, d'envisager l'accès à la qualification comme un enchaînement d'étapes commençant par une situation de travail puis introduisant progressivement des situations de formation. Il s'agit d'apporter une réponse à la faible appétence de certaines personnes pour la formation : appréhension par rapport à la situation de face à face pédagogique qui renvoie parfois à des expériences négatives au cours de la scolarité, préférence, dans certains cas, pour un emploi précaire qui reste plus rémunérateur que la formation ;

- Les Emplois d'avenir réinterrogent cette interaction à l'échelle des parcours de formation proposés aux individus. L'acquisition de compétences en situation de travail par les bénéficiaires des Emplois d'avenir incitera probablement les offreurs de formation, à approfondir le mouvement, déjà entamé, allant dans le sens d'une modularisation des formations. Comment adapter les actions de formation visant une qualification, par exemple, aux exigences de déroulement d'un contrat sur trois ans, ou bien encore, au rythme de fonctionnement de l'entreprise qui ne permettra peut-être la disponibilité du bénéficiaire, pour une formation, que quelques jours par semaine ou que sur une période très ponctuelle ?

- Les Emplois d'avenir réinterrogent cette interaction à l'échelle des modalités de construction de compétences. Il s'agira idéalement de se rapprocher du mouvement décrit précédemment qui consiste en une "scolarisation de l'expérience et une professionnalisation des contenus d'enseignement" et donc de favoriser les liens entre deux mondes sociaux distincts, celui de la formation et celui du travail.

Une interaction entre travail et formation à outiller, pour favoriser la réussite des jeunes en Emplois d'avenir.

Pour répondre à ce triple enjeu, il convient de procurer des instruments pour la mise en œuvre des Emplois d'avenir :

- D'une part, le développement de portfolios, permettant à la personne de tracer, avec l'appui d'un ou de plusieurs professionnels, les connaissances et compétences acquises lors de sa formation initiale, lors de ses expériences professionnelles et lors des formations continues suivies, serait particulièrement opportun. Un outil dématérialisé, accessible en ligne pour les individus, disposant de leurs propres identifiants et code d'accès, pourrait être mis à disposition. Il s'agirait d'une traduction opérationnelle du dispositif "passeport orientation et formation", mentionné dans la loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie de 2009, mais qui n'a pas, à ce jour, été repris dans un acte réglementaire (Cf. décret en conseil d'état) ;

- D'autre part, des dispositions visant à faciliter l'accès des bénéficiaires des Emplois d'avenir à la VAE devront être envisagées. Cela passe notamment par une sensibilisation des tuteurs en entreprises, des référents des jeunes, au sein des Missions locales ou des Cap Emploi et des prestataires en charge de l'accompagnement VAE.

Le point de vue de Défi métiers, en quelques mots ...

Pour Défi métiers, la valeur ajoutée des Emplois d'avenir consiste notamment à favoriser la combinaison de situations de travail et de formation en vue de la construction de parcours de qualification. La réussite du dispositif, au-delà de sa montée en charge quantitative, nécessite de mobiliser une ingénierie originale et ambitieuse pour mieux répondre aux enjeux d'insertion professionnelle des jeunes. La réflexion conduite par Défi métiers vise à mettre au jour les conditions opérationnelles de réussite de cette interaction entre le travail et la formation.

Voici en quelques mots les conditions de réussite que nous identifions : repenser le séquençage dans le temps entre le travail et la formation, accompagner l'appareil de formation en vue d'une plus grande individualisation de l'offre de formation, sensibiliser les employeurs et les formateurs à ce décloisonnement entre le travail et la formation, mettre à disposition des bénéficiaires des Emplois d'avenir des outils de type portefeuilles de compétences leur permettant de capitaliser leurs diverses expériences, favoriser leur accès à la Validation des Acquis de l'Expérience, le cas échéant.

Témoignages



Charles-Louis Molgo,

Responsable du Département des politiques de l'emploi au sein de la Direccte Ile-de-France

Après un démarrage timide, il semble que le dispositif des Emplois d'avenir soit désormais mieux connu en Ile-de-France. Sa montée en charge devrait intervenir dans les semaines à venir.

Combien de contrats ont été signés en Ile-de-France ?

Depuis le démarrage du dispositif en novembre 2012, plus de 2 500 Emplois d'avenir non marchands et marchands ont été signés en Ile-de-France, au 15 juin 2013.

Quels sont les facteurs pouvant expliquer cette lente montée en charge du dispositif au regard de l'objectif régional ambitieux ?

De nombreux facteurs peuvent expliquer ce démarrage progressif :

- le temps nécessaire au déploiement d'un nouveau dispositif ;
- l'articulation des nombreux acteurs impliqués dans ce dispositif, en particulier sur le financement de la rémunération (aujourd'hui, tout le dispositif est en place pour les différents acteurs financeurs) ;
- les réticences de certains employeurs, associations et collectivités, à s'engager sur le recrutement de jeunes peu qualifiés pendant 3 ans et à assurer une formation.

Il convient de rappeler que si le dispositif a des exigences fortes sur le public et la nécessité d'une professionnalisation acquise par le jeune, il est souple dans sa mise en œuvre progressive au cours de la période de travail. Il y a parfois de l'autocensure liée à certaines

mauvaises compréhensions par les employeurs du dispositif qu'il nous faut continuer à expliquer avec pédagogie, car ce dispositif est une vraie opportunité pour le jeune comme pour l'employeur, pour lequel il s'agit d'un vivier de recrutement pour une intégration durable, en CDI.

Quel bilan pouvez-vous dresser après quelques mois d'existence du dispositif ?

Les employeurs les plus mobilisés à ce stade sont les collectivités (60% environ des recrutements), et les associations, en particulier dans les secteurs jeunesse et vie associative, solidarité et cohésion sociale et dans le domaine du sport. Les recrutements par les établissements médicosociaux ont un potentiel à déployer. La Direccte va les relancer en collaboration avec l'ARS et l'APHP.

Par ailleurs, nous constatons avec satisfaction que les recrutements s'adressent bien aux jeunes ciblés par le programme : 26% des recrutements concernent des jeunes résidant en ZUS, contre 15% au niveau national ; et 58% des recrutements concernent des jeunes sans diplôme, contre 44% au niveau national.

Le dispositif des Emplois d'avenir constitue un enjeu fort pour les Missions locales, l'accompagnement du jeune sur 3 ans, avec des clauses de rendez-vous à plusieurs étapes (3 mois, mi-parcours et 2 mois avant la fin), et aussi l'accompagnement du jeune par l'employeur, dans un processus

d'acquisition de compétences. Dans le secteur associatif, l'action du DLA (dispositif local d'accompagnement) auprès de l'employeur pour l'aider au recrutement et augmenter les perspectives de pérennisation des postes est aussi importante.

Toutes les conditions sont désormais réunies pour que la montée en charge du dispositif se concrétise massivement : les contours du dispositif sont stabilisés, et en particulier les modalités financières des aides des différents acteurs (Conseil régional, Conseils généraux pour certains). Les Opca sont fortement mobilisés et s'engagent financièrement dans la formation des jeunes en Emploi d'avenir.

Gilles PASSE-COUTRIN,

Directeur adjoint/chargé des relations entreprises à la Mission locale intercommunale de Poissy

Pouvez-vous nous dire ce qu'est une Mission locale et quel est son rôle dans le dispositif des Emplois d'avenir ?

Nous devons informer les jeunes, les associations et les entreprises.

Nous devons également prospecter auprès de ceux qui ne connaissent pas le dispositif et la Mission locale. Nous sommes également amenés à définir les postes, anticiper et informer la structure.

Une fois le jeune ciblé, on met en œuvre la mesure ; Le jeune embauché sera suivi tout au long de la mesure ceci se caractérise par des étapes de bilan. On rencontre le jeune dès que nécessaire, on ne fait pas l'économie de contact, notre priorité est de sécuriser son accès à l'emploi.

Comment les jeunes appréhendent-ils le dispositif Emploi d'avenir ?

Cela représente une belle aubaine : un CDD de 3 ans ou 1 an d'expérience avec une formation à l'appui. Le jeune intègre d'abord une structure et peut ensuite basculer vers un emploi plus pérenne. Souvent se sont des jeunes qui ont des parcours chaotiques mais avec une maturité sur le monde de l'entreprise.

Ceux qui n'ont pas l'expérience, cela leur donne la possibilité de se poser, de faire ses marques et prendre le temps de poser des questions.

Qui recrute ?

La majeure partie des embauches se fait par les collectivités, mairies et communes. Ce sont ensuite le tissu associatif et des structures tels que les offices HLM. Le secteur non marchand absorbe 10 à 20% des postes.

On attend de voir comment le secteur marchand va se positionner.

En quoi ces emplois peuvent-ils servir de levier contre le chômage des jeunes ?

Un jeune qui rentre avec un niveau CAP d'électricien peut ressortir avec une habilitation électrique. Le jeune ressort de cet emploi avec un meilleur niveau de formation ou de qualification. Ce qui est un gros plus sur le marché de l'emploi. Alors que souvent le jeune qui est sur le marché du travail s'entend dire qu'il a le diplôme mais pas l'expérience, là, il a la possibilité de sortir avec l'expérience et la qualification.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans la mise en œuvre de ce dispositif ?

Il y a plusieurs difficultés, d'abord aider à la qualification du poste. Ce sont souvent des petites structures qui n'ont jamais eu de salariés. Elles doivent établir le plan de financement de la formation. Ce qui représente une charge supplémentaire forte pour la Mission locale.

La Mission locale a la charge de toute la partie administrative, du bilan tous les 3 mois. Même si les services de l'État sont informés, nous n'avons pas de moyen supplémentaire et cela se rajoute à notre tâche de conseiller.



Hélène Buisson,

Responsable gestion des carrières chez OSICA, bailleur social en Ile-de-France et dans l'Oise

Que représentent pour vous les Emplois d'avenir ?

Permettre à des jeunes de s'insérer dans le monde du travail et bénéficier d'une formation en vue d'apprendre un métier.

Le jeune travaille en étant accompagné par un tuteur. Cela favorise l'échange et l'intégration.

C'est aussi une collaboration avec une Mission locale. Nous avons bénéficié par exemple d'un bon accompagnement de la part de la Mission locale de Poissy.

Nous avons 2 Emplois d'avenir en poste et 4 à 5 recrutements en prévision.

Nous comptons accueillir une quinzaine de jeunes en Emploi d'avenir d'ici 2015.

Qu'est-ce qui vous a motivé pour recruter un Emploi d'avenir ?

Notre branche d'activité (les entreprises sociales pour l'habitat) a signé une convention sur ce thème avec les pouvoirs publics.

Par ailleurs, nous avons été attirés par l'idée de donner un coup de main à ces jeunes en recherche d'emploi.

C'est l'opportunité pour OSICA de disposer d'un vivier de candidats sur le long terme.

Cette démarche n'est pas simple, elle demande une réelle implication. Il faut d'abord prendre en compte les critères obligatoires pour qu'un candidat soit éligible à ce dispositif, puis se familiariser avec les documents administratifs. L'accompagnement est adapté à chaque jeune recruté.

La réussite de ces jeunes sera une réelle satisfaction ; elle le sera d'autant plus si ces trois ans leur permettent d'intégrer définitivement l'entreprise, ou s'il n'y a pas de poste à pourvoir, chez un autre bailleur.

Julia 25 ans,

En Emploi d'avenir dans les travaux paysagers

Parlez-nous de votre parcours professionnel

Après l'école j'ai été travailler chez Peugeot. Ensuite, j'ai fait beaucoup d'entreprises.

Je me suis arrêtée au CAP travaux paysagers que je n'ai pas eu. J'ai fait beaucoup de petits jobs. Comme je ne trouvais pas de véritable emploi, je me suis orientée vers un Emploi d'avenir.

Cet emploi correspond-t-il à vos attentes ?

Mon Emploi d'avenir est dans les travaux paysagers à l'aérodrome des Mureaux et de Verneuil. Ça correspond à mon expérience professionnelle. De plus c'est un CDI. Ça correspond vraiment à mes attentes ; je vais bénéficier de plusieurs formations et en plus je suis formée dans mon travail tous les jours.

POUR EN SAVOIR +

Loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026536632&dateTexte=&categorieLien=id>

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

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026561977&dateTexte=&categorieLien=id>

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

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026562180&dateTexte=&categorieLien=id>

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

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026562384&dateTexte=&categorieLien=id>

Circulaire du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_mise_en_oeuvre_EA_02112012.pdf

Arrêté n°2013120-0004 signé par le Préfet de Paris le 30 avril 2013 et fixant les secteurs d'activité éligibles pour les Emplois d'avenir dans le secteur marchand.

1. Sont concernées les entreprises avec un statut particulier : GEIQ, entreprises d'insertion, entreprises adaptées, coopératives, entreprises solidaires et entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat.
2. Six secteurs font l'objet de priorités régionales : agriculture, développement durable, activités culturelles, sportives et loisirs, secteur du numérique, secteur de l'enseignement et secteur santé/action sociale.

ACTUALITÉS

- Synthèse du **Séminaire "Formation des jeunes en Emplois d'avenir" du 17 avril 2013**
- **Espaces publics numériques** six métiers pour 2000 Emplois d'avenir dans les espaces publics numériques (EPN)
- Juin 2013 : **Convention** État et DomusVi (2ème groupe privé d'accueil et de services aux personnes âgées en France), pour le recrutement de 150 Emplois d'avenir d'ici 2015
http://www.ressources-solidaires.org/DomusVi-s-engage-a-recruter-500-emplois-d-avenir-d-ici-2015#.UdbLSKDdm_1
- Juin 2013 : signature d'une convention cadre avec le **ministère des sports** et la fédération française de tennis pour soutenir et accompagner 500 Emplois d'avenir.

- Mai 2013 : Signature d'une convention entre l'État et l'AORIF, l'Union sociale pour l'habitat d'Ile-de-France (Association professionnelle au service des organismes Hlm d'Ile-de-France pour une embauche de 500 jeunes en Emplois d'avenir chez les bailleurs sociaux franciliens dans les trois ans à venir.
- Avril 2013 : Signature d'une convention entre l'État et la Fédération nationale Professions Sport et Loisirs (FNPSL) portant création de 1000 Emplois d'avenir.
- Mars 2013 Espaces publics numériques six métiers pour 2000 Emplois d'avenir dans les espaces publics numériques (EPN)

Ces six métiers d'assistants auprès des animateurs des EPN ont été définis par la DUI (Délégation aux usages de l'Internet) : "Forgeurs numériques", "assistants numériques de valorisation du territoire", "Assistants de valorisation des usages numériques responsables", "Assistants experts vidéoludiques", "Régisseurs multimédias", "Assistants de formation aux usages mobiles".

- Avril 2013 : Signature d'une convention entre l'État et la Fédération nationale Professions Sport et Loisirs (FNPSL) portant création de 1000 Emplois d'avenir.

SITOGRAPHIE

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
<http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/>

DIRECCTE Ile-de-France

<http://www.direccte.gouv.fr/l-ile-de-france-ouvre-ses-emplois-d-avenir-a-l-ensemble-du.html>

Conseil régional Ile-de-France

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026562180&dateTexte=&categorieLien=id>

Pôle emploi

<http://www.pole-emploi.fr/region/ile-de-france//employeur/emplois-d-avenir-qui-va-en-beneficier--@/region/ile-de-france/irarticle.jspz?id=177051>

Site portail des URSSAF

http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/emplois_davenir.pdf



Décryptage est une publication de Défi métiers, le carif-oref francilien - 16 av. Jean Moulin 75014 Paris. Tél. : 01 56 53 32 32. Défi métiers est financé par la Préfecture de Région et le Conseil régional d'Ile-de-France.

Directrice de la publication : Hella Kribi-Romdhane, Présidente de Défi métiers, Conseillère régionale d'Ile-de-France.

Rédactrice en chef : Catherine Nasser, Déléguée générale. **Rédacteurs** : Fabienne Beaumelou, Gilles Bensaïd, Faïssa Moustapha, Dominique Ryan. **Conception/réalisation** : Défi métiers, Myriam Blanchard. **Impression** : Edicolor. Décryptage n° 7 - Juin 2013. ISSN : 1638-4970