

## Fiche d'appui pour la mobilisation en faveur du déploiement des emplois d'avenir

Votre forte mobilisation en faveur des emplois d'avenir, durant ces derniers mois, a porté ses fruits, le cap des 50 000 recrutements a été atteint fin août, celui des 60 000 le 30 septembre. L'exigence de qualité du dispositif est maintenue. Ainsi, près de 9 jeunes sur 10 recrutés n'ont pas le bac.

Afin d'accompagner cette dynamique et les principes rappelés par le ministre dans son courrier du 12 septembre 2013, cette fiche indique **plusieurs pistes d'actions** issues d'observations de terrain. **L'objectif est de concrétiser au mieux les opportunités de recrutement du dernier trimestre 2013 en maintenant les ambitions du dispositif :**

- sur le ciblage du public cible : les jeunes n'ayant pas le bac et en particulier les jeunes résidant en ZUS,
- sur l'accompagnement dans l'emploi et la formation des jeunes.

### I. Sécuriser les ambitions qualitatives du dispositif pour offrir des réels parcours d'insertion aux jeunes

#### **A. Réussir l'accompagnement dans l'emploi et la mise en œuvre effective des formations**

Les missions locales et les Cap emploi doivent, après un engagement important, **continuer à mobiliser les moyens pour faire face au double défi** que représente la **très forte montée en charge** des recrutements et la **nécessité d'accompagner des volumes croissants de jeunes** en emploi.

L'accompagnement dans l'emploi est un enjeu essentiel de la réussite des emplois d'avenir.

**L'attention de chaque mission locale et de chaque Cap emploi doit être formellement appelée sur cet enjeu, afin de sécuriser :**

- Le **contact au premier mois** pour vérifier avec le jeune et l'employeur que la prise de fonction se déroule correctement ; au 31 août, 67.5 % des jeunes ont eu un contact avec un conseiller de la mission locale au cours du premier mois du parcours ;
- Le **bilan à l'issue du 1er trimestre qui doit être en premier lieu un temps consacré au plan de formation** ; au 31 août, 75.4% des jeunes ont eu un entretien avec un référent de la mission locale dans les 3 premiers mois. Des échanges avec l'employeur doivent être engagés pour faciliter la mise en œuvre du plan de formation, si un délai avait été jugé nécessaire lors du recrutement ou sur le démarrage effectif de la formation en cas de formalisation dès la conclusion de l'emploi ;

- **L'accompagnement des employeurs**, en articulation avec les financeurs de formation (OPCA, CNFPT, Conseil régional, Agefiph...), sur les parcours de formation des jeunes recrutés en emploi d'avenir. Afin de faciliter le travail des missions locales et Cap emploi sur cette fonction d'accompagnement aux employeurs, il vous appartient de **travailler en amont avec les OPCA et les branches concernées, pour créer les conditions** afin que les employeurs disposent bien de l'information et des relais utiles pour organiser la formation des jeunes et prendre toute disposition de nature à faciliter l'accès effectif des jeunes à la formation (conférence des financeurs par exemple). L'accompagnement peut se traduire selon les situations par :
  - o une aide à l'élaboration du plan de formation,
  - o une aide à la recherche de financements de la formation,
  - o l'organisation du temps de travail du jeune et du temps de formation,
  - o la mise en place des aides à la compensation du handicap (prothèse, transport...) pour les jeunes en situation de handicap qui en ont besoin,
  - o une information sur la prise en charge des frais annexes pour le jeune, voire sur l'organisation adéquate s'il doit trouver un hébergement lorsque la formation a lieu loin de son domicile.
  
- Le **contrôle des engagements** de l'employeur sur la mise en œuvre effective de la formation et le tutorat.

L'offre de services d'AFPA transitions peut être mobilisée sur les enjeux de méthodologie pour l'accompagnement des employeurs : appui à l'élaboration du plan de formation, à l'ingénierie financière, etc.

## **B. Augmenter la part des recrutements des jeunes résidant en ZUS**

La part des jeunes recrutés en Emploi d'avenir résidant en ZUS doit être en moyenne de 20% d'ici la fin de l'année. Pour l'atteindre, cela suppose un effort particulièrement important : **un jeune sur quatre** recruté devrait habiter dans ces territoires ; ils ne représentent à la fin août que 15,7% des jeunes recrutés à fin août.

Vous veillerez notamment à ce que les Missions locales, Cap emploi et agences Pôle emploi doivent organiser un **partage d'offres en faveur des Missions locales et des agences qui ont de nombreux jeunes résidant en ZUS** parmi leurs inscrits ou suivis.

Vous vous appuyerez sur le fonctionnaire de l'Etat chargé de la coordination de la politique de la ville sur votre territoire (délégués du préfet, sous préfets à la ville ou préfets délégués à l'égalité des chances) pour aider à la mobilisation des réseaux qu'ils connaissent (associations et entreprises).

Vous pourrez mobiliser les employeurs du secteur marchand en vous appuyant notamment sur les réseaux d'entreprises tels que FACE et le CREPI, ou ceux créés par le biais d'autres dispositifs : CAE-jeunes, parrainage, E2C, 100 chances, 100 emplois dans une logique globale de promotion des dispositifs de la politique de l'emploi.

L'offre de services d'AFPA transitions peut être mobilisée pour préparer les jeunes (ateliers CV, entretien de recrutement).

## **II. Amplifier la dynamique de prescription des emplois d'avenir pour la fin de l'année 2013**

### **A. Recentrer les missions des cellules opérationnelles**

**L'articulation entre SPED et cellules opérationnelles est un élément clé pour réussir la montée en charge des prochaines semaines.**

La réussite de cette articulation passe par une périodicité des réunions des cellules opérationnelles adaptée aux besoins, afin de garantir la fluidité de la circulation des informations sur le territoire et la formalisation des actions et décisions de chaque instance.

Après la période de lancement des emplois d'avenir, l'intervention des cellules opérationnelles définie par la circulaire du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir<sup>2</sup> est amenée à évoluer selon les axes suivants :

- un **lieu effectif de coordination** et de partage d'information entre les prescripteurs, notamment sur les actions de prospection,
- une **instance de pilotage locale**, au plus près du terrain, veillant notamment à pourvoir les offres dans les meilleurs délais en les faisant circuler au-delà des membres de la cellule au besoin,
- une **ressource méthodologique** en termes d'**harmonisation et de diffusion des règles et des pratiques**,
- une **instance de construction des modalités de sorties des jeunes** du dispositif.

Vous trouverez en annexe des préconisations détaillées, inspirées de pratiques observées localement pour mettre en œuvre ces orientations.

### **B. Rester vigilant sur les recrutements dans le secteur marchand**

Ce potentiel de recrutement de jeunes doit être mobilisé dès lors que l'emploi d'avenir permet de concrétiser une embauche qui ne pourrait se réaliser autrement (recrutement sans aide de l'Etat notamment).

Vous vous assurerez ainsi que :

- l'emploi d'avenir **favorise ou accélère une création nette d'emploi en faveur de jeunes peu ou pas qualifiés**,
- **la qualité de ces contrats soit exemplaire au regard des ambitions du dispositif** : une véritable expérience professionnelle, un accès à la formation voire à la qualification. Ce point sera particulièrement suivi dans l'évaluation du dispositif. Les CDI doivent être privilégiés – ils représentent d'ores et déjà deux tiers des recrutements dans le secteur marchand.

---

<sup>2</sup> Rappel de la circulaire de mise en œuvre du 2 novembre 2012 :

« Le **SPE Départemental**, sous l'impulsion du Préfet de Département, sera l'instance, qui, sur la base d'un diagnostic territorial, assurera, dans le cadre d'un plan d'action territorial, le pilotage des plans de prospection des employeurs potentiels, la détermination, le suivi et l'évaluation des objectifs infra-régionaux et le « reporting » régulier tant quantitatif que qualitatif [...] Le SPED veillera à ce que les opérateurs en charge du programme coopèrent efficacement et proposera des solutions en cas de difficultés. »

« **Une cellule opérationnelle** du déploiement des emplois d'avenir, composée au moins des responsables locaux de Pôle emploi, de la mission locale et de Cap emploi, est chargée de mettre en œuvre le plan d'actions territorial en assurant de manière concertée :

- Le partage des informations sur les contacts avec les employeurs, en matière d'information et de prospection
- La labellisation de chaque offre d'emploi à partir du référentiel commun territorial, notamment au démarrage du programme pour définir des bonnes pratiques partagées
- Le nombre de jeunes pouvant être orientés sur chacune des offres ;
- Les modalités de mise en relation avec l'employeur et de suivi des candidatures. »

Enfin, vous veillerez à ce que les recrutements **dans le secteur marchand restent minoritaires**, avec un pilotage resserré dans le cadre des cellules opérationnelles, d'autres mesures permettant de répondre à leurs besoins (CIE, aides Agefiph...).

### **C. Mobiliser les entreprises qui bénéficient d'une délégation de service public**

Nous vous rappelons que les entreprises qui bénéficient de délégations de service public sont habilitées à recruter des jeunes en Emploi d'avenir sur les métiers relatifs à cette délégation :

- quel que soit leur secteur d'activité,
- **avec un taux de prise en charge à hauteur de 75%** de la rémunération du SMIC brut.

Des actions d'information et de prospection doivent être menées ou reconduites à leur égard.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation peuvent être menées en direction des entreprises qui souhaitent recruter dans le cadre des clauses d'insertion sociale des marchés publics, en les orientant vers des recrutements de jeunes en emplois d'avenir, en priorité des jeunes résidant en ZUS (le taux de prise en charge est alors de 35%).

### **D. Décliner les conventions nationales au niveau régional**

Les conventions nationales sont destinées à être déclinées au niveau régional, comme au niveau local, pour assurer leur traduction opérationnelle sur le territoire, c'est-à-dire traduire les engagements en recrutements de jeunes en Emploi d'avenir.

Vous vous attacherez à **contractualiser, à partir des bases nationales, avec les représentations régionales** des principaux signataires, en faisant apparaître dans ces conventions des objectifs régionaux chiffrés de recrutements. Le lien entre ces conventions régionales et les engagements relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés (accords d'entreprise ou de branche et conventions avec le FIPHFP) sera à rechercher, tout comme les engagements relatifs aux recrutements de jeunes résidant en ZUS.

Ces conventions feront l'objet d'un **suivi quantitatif et qualitatif régulier pour suivre les engagements** de recrutements, et, le cas échéant, pour organiser des actions collectives de formation pour les jeunes recrutés sur les mêmes métiers.

Vous trouverez en annexes des modèles que vous pouvez utiliser pour réaliser des bilans régionaux de conventions, en lien étroit avec les services de l'Etat concernés (DRJSCS, DRAC, ARS, etc.), que la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs.

### **E. Remobiliser les collectivités territoriales**

Les mois d'octobre et novembre sont propices à la relance des collectivités territoriales, notamment en relation avec la **préparation de leur budget**.

De nombreuses collectivités ont pris des engagements en matière de recrutements, **sans les avoir concrétisés** à ce stade. Il convient de les contacter pour négocier le calendrier de ces recrutements.

Les cellules opérationnelles doivent informer les **petites collectivités** des facilités nouvelles de recrutement. Pour ce faire, vous pouvez vous appuyer sur les **solutions de mutualisation** des recrutements récemment mises en place :

- Les **centres de gestion départementaux** de la fonction publique territoriale peuvent désormais recruter des jeunes en emploi d'avenir et à les mettre à disposition de maximum 3 collectivités sur un même métier (circulaire DGCL-DGEFP du 30 juillet 2013),
- Les **associations intermédiaires** peuvent également proposer une solution de mutualisation pour des petites collectivités et des associations (cf convention signée avec Coorace sur le site [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr)).

Dans le cadre de la **réforme des rythmes scolaires, des formes de mutualisation** peuvent être mobilisées pour favoriser le recrutement en emplois d'avenir entre plusieurs collectivités (recrutement par les intercommunalités, mise à disposition d'un jeune par la collectivité au profit d'une association pour les heures complémentaires, etc.).

## Annexe

### Préconisations relatives aux modalités de fonctionnement des cellules opérationnelles

#### **1. La cellule opérationnelle est un lieu effectif de coordination et de partage d'informations entre prescripteurs**

- **Etre le lieu d'organisation d'une véritable prospection partagée :**
  - Définir des plans d'action concertés pour poursuivre la mobilisation des employeurs,
  - Partager la mise en œuvre du plan de prospection pour la période à venir et répartir les rôles pour éviter plusieurs démarchages chez le même employeur,
  - Suivre la prospection effectuée sur la période par chacun des opérateurs (offres collectées, employeurs démarchés, à relancer, etc.).
  
- **Suivre les résultats quantitatifs et qualitatifs du territoire**, notamment la part des entrées en secteur marchand, la part de recrutements en ZUS et la part des dérogations octroyées pour recruter des jeunes ayant un niveau bac et plus. L'analyse des données par missions locales et Cap emploi à partir du tableau de suivi mensuel fourni par la DGEFP doit prendre en compte la dimension coopérative du déploiement de ce dispositif.

#### **2. La cellule opérationnelle outille les prescripteurs et les soutient dans leurs actions quotidiennes**

- **Outiller et appuyer les prescripteurs** pour décliner de manière opérationnelle la stratégie actée en SPED et les orientations nationales : la cellule opérationnelle doit assurer la transparence sur les critères d'éligibilité, les règles en matière d'exception qualification, les bonnes pratiques qui auront été identifiées en SPED ou communiquées au niveau national.
  
- **Permettre un appariement rapide entre jeunes et employeurs** sur le territoire du bassin d'emploi (le cas échéant en lien avec les autres cellules) :
  - Définir un cadre de référence en termes de nombre de candidatures par offre et de type de profils, en fonction des plans d'action départementaux fixés (priorité ZUS / ZRR / niveau de qualification, etc.).

Les Cap emploi peuvent éventuellement faire l'objet d'une priorité pour proposer des candidats sur les offres ouvertes aux travailleurs handicapés lorsque les offres sont spécifiées comme telles ;
  - Définir le délai de réexamen des offres non pourvues, dans le cadre général du suivi des offres (en cours et non pourvues). A titre indicatif, **ce délai devrait rester inférieur à deux semaines**. Un plan d'action doit être mis en place dès le constat, avec, éventuellement, une redéfinition du poste ou du type de contrat aidé avec l'employeur, une recherche de jeunes dans les missions locales et agences plus éloignées, etc.
  
- De manière résiduelle, examiner de façon concertée les offres emploi d'avenir pour les quelques cas délicats nécessitant concertation entre les opérateurs, ou validation par l'UT s'il s'agit d'une offre pour recruter un jeune ayant le bac ou plus.

### **3. Préparer les sorties des jeunes recrutés en emplois d'avenir**

Les sorties se préparent **au plus tard à trois mois de l'échéance du contrat en cours.**

La situation des jeunes dont le contrat se termine dans le trimestre doit faire l'objet d'un point lors de la réunion de la cellule opérationnelle, afin de sécuriser leur sortie. Le renouvellement du contrat sera examiné avec l'employeur et les prestations des missions locales et de Pôle emploi pourront être mobilisées.