

27.11.2014

Fiche d'appui pour la mobilisation en faveur du parcours des jeunes en emplois d'avenir

Cadre de référence :

- Instructions du 2 novembre 2012
- Guide de l'opérateur

Annexe : les principaux chiffres relatifs aux EAV

Pièces jointes :

- courrier ministre aux entreprises délégataires de service public et liste
- courrier CNFPT aux conseils régionaux

Grâce à la forte mobilisation de tous les acteurs en faveur des emplois d'avenir, l'objectif des 150 000 prescriptions a été atteint début octobre 2014.

Plus de 4 jeunes sur 5 recrutés n'ont pas le bac. Les emplois d'avenir bénéficient bien aux jeunes qui en ont le plus besoin.

L'objectif de la fin de l'année 2014 et de 2015 est double :

- poursuivre la mobilisation des employeurs pour le recrutement des jeunes en emplois d'avenir en 2015, en maintenant nos ambitions initiales sur le dispositif notamment sur la durée et la qualité des contrats, et le ciblage du public : les jeunes n'ayant pas le bac, et en particulier les jeunes résidant en ZUS ;
- amplifier les efforts de tous sur l'accompagnement des jeunes tout au long de leur parcours en emplois d'avenir et tout spécifiquement sur leur formation ; tous les jeunes embauchés doivent pouvoir bénéficier d'un parcours de formation, notamment qualifiante, et d'acquisition de compétences pour préparer une sortie réussie.

I – Poursuivre la mobilisation pour atteindre les objectifs 2015

Le dispositif des emplois d'avenir se poursuit en 2015, avec l'inscription au PLF 2015 de 50 000 EAV auxquels devraient s'ajouter 15 000 EAV supplémentaires suite à l'adoption à l'Assemblée nationale d'un amendement. La répartition régionale et les orientations seront précisées dans l'instruction annuelle relative au déploiement des emplois aidés pour 2015 à paraître d'ici mi-décembre 2014.

La mobilisation d'employeurs déjà engagés ou de nouveaux employeurs doit donc se poursuivre dans les mois et l'année à venir, en portant une veille particulière sur les emplois en lien avec la transition énergétique.

Notamment, des actions d'information et de prospection peuvent être menées ou reconduites à l'égard des entreprises qui bénéficient de délégations de service public. Celles-ci 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. Un courrier du ministre en date du 2 octobre 2014 a été adressé à une vingtaine d'entre elles, sur lequel vous pourrez vous appuyer pour prendre contact avec leurs délégations régionales (cf. en PJ copie du modèle de courrier et de la liste des entreprises destinataires).

La relance des collectivités territoriales doit être intensifiée. En particulier, il convient de contacter celles qui ont pris des engagements en matière de recrutements sans les avoir concrétisés à ce stade, afin de négocier le calendrier de ces recrutements.

Enfin, les recrutements dans le secteur marchand doivent respecter les principes posés par l'instruction du 20 juin, avec un pilotage resserré dans le cadre des cellules opérationnelles, d'autres mesures permettant de répondre à leurs besoins (CIE, aides Agefiph...). Les nouveaux recrutements doivent privilégier les jeunes peu ou pas qualifiés résidant en zones urbaines sensibles. Ces nouveaux recrutements restent conditionnés au respect des ambitions du dispositif (durée et qualité de ces contrats, acquisition d'une véritable expérience professionnelle, accès à la formation voire à la qualification).

Le Ministre de l'emploi et le Ministre de la Ville se sont engagés à ce que la part des jeunes recrutés en emploi d'avenir résidant en ZUS soit en moyenne nationale de 25 % d'ici la fin de l'année et 30 % en 2015. 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 septembre que 19 % des jeunes recrutés. Pour faciliter l'atteinte de l'objectif, un partage des offres adapté doit être organisé entre les opérateurs du SPE au profit des prescripteurs qui ont de nombreux jeunes résidant en ZUS parmi leurs inscrits ou suivis. Enfin, il est rappelé que le recours aux exceptions de qualification est réservé aux zones prioritaires ZUS, ZRR, DOM. L'attention et la vigilance de tous les acteurs sont requises afin de réserver cette possibilité aux situations justifiées par des circonstances particulières.

Les modalités de transition vers la nouvelle géographie des quartiers prioritaires feront l'objet de précisions d'ici la fin de l'année.

II – Sécuriser le parcours des jeunes en emploi d'avenir par l'effectivité des formations et de l'accompagnement pour une sortie réussie

1. La mise en œuvre des parcours de formation

Elle repose d'une part, sur l'engagement des employeurs à définir le parcours de formation du jeune et à garantir sa mise en œuvre, en sus de l'activation d'un tutorat et d'autre part, sur la définition de l'ingénierie financière en matière de formation permettant la mobilisation de tous les financeurs de formation (OPCA, CNFPT, Conseil régional, Agefiph...).

A ce stade de la mise en œuvre du dispositif, il convient de s'assurer que :

- tous les jeunes en EAV bénéficient d'un engagement formation qui doit garantir aux jeunes recrutés l'adaptation à l'emploi, l'acquisition de nouvelles compétences, voire de qualifications. Fin octobre, 89 % des jeunes ayant une antériorité de 4 mois dans le dispositif et bénéficiant d'un engagement de la part de leur employeur ont au moins un engagement de formation ;
- tous les engagements formation soient effectivement mis en œuvre au profit des jeunes : fin octobre, sur l'ensemble des jeunes ayant une ancienneté de 4 mois dans le dispositif et bénéficiant d'un engagement de formation, 79% ont au moins un engagement de formation réalisé ou en cours de réalisation ; 51% des jeunes ayant une ancienneté de plus de 4 mois et un engagement de formation qualifiant identifié l'ont réalisé ou sont en cours de réalisation.

Le pilotage et l'animation autour de l'objectif de réalisation des engagements formation doit tenir compte des spécificités des secteurs concernés.

a. Pour les employeurs privés (secteur associatif non marchand et secteur marchand)

Les jeunes en emplois d'avenir sont des salariés de droit privé et ont donc accès aux dispositifs de formation de droit commun des employeurs de droit privé (plan de formation, CIF, périodes de

professionnalisation,...), notamment pour la partie adaptation au poste de travail. A ce titre, la Cour de cassation a rappelé que la formation d'adaptation au poste était une obligation de tout employeur et qu'elle ne suffit pas à remplir les obligations de l'employeur sur la formation des contrats aidés.

Suite au signalement par plusieurs Direccte de difficultés de financement des formations des jeunes en emploi d'avenir rencontrées avec certains OPCA, deux actions sont engagées par la DGEFP :

- la mobilisation des crédits européens sur l'enveloppe IEJ (volet central) à hauteur de 20 millions d'euros sur deux ans (2014-2015).

Les OPCA ont été informés et sollicités afin de connaître leur positionnement définitif quant à la sollicitation de crédits IEJ et dans l'affirmative, fournir une estimation des besoins identifiés sur les zones éligibles IEJ. Seront prises en compte au titre des conventions IEJ les factures remontées par les OPCA liées à des formations démarrées entre le 1er juin 2014 et le 31 décembre 2015 et acquittées avant le 31 décembre 2016.

Cet abondement en crédits européens devrait permettre aux différents OPCA impliqués de réallouer des enveloppes au profit des territoires non éligibles.

- la poursuite des échanges avec les partenaires sociaux à différents niveaux pour examiner les possibilités de financement sur fin 2014 et pour 2015 ; un courrier en date du 27 novembre 2014 a formalisé ces échanges.

b. Pour les employeurs publics (collectivités territoriales, établissements publics du secteur hospitalier)

Concernant les formations qualifiantes dans les collectivités, le CNFPT compte développer la coordination entre sa compétence en termes de formation tout au long de la vie et la compétence des régions, principalement au titre des actions de pré-qualification ou de qualification. En février 2011, un protocole d'accord a été signé entre le CNFPT et l'ARF déclinant un plan d'actions portant entre autres sur le développement de l'apprentissage dans la FPT. En prolongement, le CNFPT a adressé, entre mi-mai et juin 2014, aux présidents des conseils régionaux un courrier (cf. PJ modèle du courrier) leur proposant une co-construction de l'ingénierie de formation pour les jeunes en emplois d'avenir et le développement de partenariats en matière de parcours qualifiants pour ces contrats.

La démarche prend appui notamment sur des initiatives engagées avec plusieurs régions à travers des travaux sur l'articulation des modules CNFPT et des formations qualifiantes (Lorraine, Alsace, NPDC, Centre, Poitou, Pays de la Loire, Languedoc Roussillon, ...).

Les Direccte peuvent se rapprocher des délégations régionales du CNFPT, qui doivent reprendre contact avec les conseils régionaux et les appuyer dans la démarche.

Pour rappel, 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.

Concernant les formations qualifiantes dans les établissements publics du secteur hospitalier, un avenant à la convention cadre du 8 avril 2013 entre la Fédération Hospitalière de France et l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) permet un élargissement du financement des emplois d'avenir du secteur public de la santé pour y inclure les formations diplômantes.

2. L'accompagnement des jeunes en cours de contrat par les prescripteurs

Il vise à sécuriser la progression du parcours professionnel du jeune jusqu'à la préparation de la sortie du contrat (que l'employeur intègre le jeune au-delà de l'emploi d'avenir ou pas). En particulier, les contacts avec les employeurs/les tuteurs sont essentiels pour s'assurer de la bonne intégration du jeune, de l'adéquation entre les compétences attendues sur le poste et les compétences mises en œuvre par le jeune et à acquérir, et d'une façon générale, de la mise en œuvre des engagements, durant le contrat.

a. Les jalons incontournables du suivi du jeune doivent être activés

Il appartient à chaque mission locale et chaque Cap emploi de mettre en œuvre l'accompagnement rappelé par les instructions de novembre 2012, autour des jalons incontournables soit a minima :

- Le **contact au premier mois** pour vérifier avec le jeune et l'employeur que la prise de fonction se déroule correctement ; au 30 septembre, 78 % des jeunes ont eu un contact avec un conseiller de la mission locale au cours du premier mois du parcours ;
- Le **bilan d'intégration au 3^{ème} mois**, qui doit être en premier lieu **un temps consacré au plan de formation, avec le jeune et son employeur** ; au 30 septembre, 81,2 % des jeunes ont eu un entretien avec un référent de la mission locale dans les 3 premiers mois.

Les données statistiques permettant de piloter ces jalons essentiels de l'accompagnement, à ce stade du dispositif, seront disponibles au mois de décembre 2014. :

- **Les bilans intermédiaires à chaque échéance annuelle, à 12 et 24 mois**, qui permettent de faire le point sur les compétences et qualifications déjà acquises (qui doivent être renseignées à cette occasion dans le SI) et restant à acquérir ainsi que sur le niveau de réalisation du parcours prévisionnel de formation. Ils constituent le temps d'appréciation du respect des obligations de l'employeur ;
- **Le bilan final du parcours, au plus tard deux mois avant l'échéance du contrat** (cf ci-dessous).

b. Une préparation effective de la sortie du jeune et du suivi post-sortie qui s'appuie notamment sur les cellules opérationnelles

Les sorties se préparent au plus tard à trois mois de l'échéance du contrat en cours. Le renouvellement du contrat sera examiné avec l'employeur et les prestations des missions locales et de Pôle emploi pourront être mobilisées.

Dans tous les cas, au plus tard deux mois avant l'échéance de l'emploi d'avenir, le bilan du parcours précité du jeune est réalisé par le référent du prescripteur avec le jeune et son tuteur chez l'employeur.

Cet entretien a pour objet notamment¹ de :

- finaliser l'attestation d'expérience professionnelle par le tuteur prévue à l'article L. 5134-117 (modèle en PJ) qui doit être accompagnée des attestations délivrées par les organismes de formation,
- travailler sur une valorisation des compétences acquises, notamment dans le cadre du livret de suivi qui sera remis au jeune,
- engager activement un accompagnement à la recherche d'emploi, s'il n'y a aucune perspective de maintenir l'emploi.

Après la sortie, il est important que ce suivi soit prolongé afin de favoriser la poursuite du parcours, soit dans le cadre d'une insertion durable dans l'emploi, soit avec la recherche d'autres solutions alternatives possibles.

Le conseiller de la mission locale ou du Cap emploi en charge du suivi du jeune devra réaliser :

¹ Rappel de la circulaire de mise en œuvre du 2 novembre 2012 :

« A l'occasion de l'entretien de bilan, le référent du prescripteur aide le tuteur à renseigner l'attestation d'expérience professionnelle, accompagnée des attestations délivrées par les organismes de formation. Cette attestation doit permettre de valoriser les formations réalisées, ainsi que les compétences et qualifications acquises pendant l'emploi d'avenir, et peut être complétée par une validation des acquis de l'expérience (VAE), si les conditions en sont remplies.

Le **référént du prescripteur prépare la sortie** de l'emploi d'avenir en examinant les différentes pistes possibles :

- **la pérennisation** auprès de l'employeur de l'emploi d'avenir ;
- l'orientation vers **un contrat en alternance** ou le retour vers **la formation initiale** ;
- l'orientation vers **un autre emploi durable**, en valorisant les compétences et qualifications transférables acquises pendant l'emploi d'avenir.

Dans les cas où le jeune qui a été suivi par une mission locale ou un Cap emploi sort de l'emploi d'avenir sans sortie positive d'emploi ou de formation, il est orienté vers Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi indemnisé ou continue à être suivi par la mission locale s'il a toujours moins de 26 ans, ou par le Cap emploi. »

- **un entretien physique au plus tard un mois après la sortie** ; il renseignera à ce moment là la donnée sur la situation du jeune à la sortie de l'emploi d'avenir dans le système d'information.
- **un contact à 3 mois et à 6 mois après la sortie**, afin d'entretenir la dynamique post-emploi d'avenir avec le jeune, et de renseigner la donnée dans le système d'information.

Au-delà de ces entretiens/contacts périodiques à programmer, il appartient au conseiller de la mission locale, du Cap emploi, ou de Pôle emploi de déterminer la périodicité adéquate des contacts et leurs modalités (avec le jeune seul, avec le jeune et l'employeur/le tuteur, par mail/téléphone/de visu) dans une optique de remobilisation rapide du jeune à l'issue de son emploi d'avenir s'il n'a pas débouché sur un emploi ou une formation.

Pour ces jeunes qui sortiraient d'emploi d'avenir sans emploi, les missions locales, Cap emploi et Pôle emploi partageront le dossier d'engagement et de suivi qui aura été édité par le prescripteur et remis au jeune lors de l'entretien de préparation à la sortie. Le jeune pourra ainsi le présenter à Pôle emploi lors de son inscription.

Les acteurs organisent ensemble, et notamment dans le cadre des cellules opérationnelles, le suivi du jeune à l'issue de l'emploi d'avenir et la prise de relais le cas échéant par un autre opérateur, qui implique une transmission d'une information la plus complète possible sur le jeune et son parcours.

Le suivi des sorties, et notamment au regard du retour à l'emploi durable, fera l'objet d'un pilotage spécifique au niveau national au sein du comité de pilotage national réunissant, sous présidence du cabinet du ministre, la DGEFP, l'UNML, le CNML, l'Agefiph et Cheops.

L'appui des cellules opérationnelles à la construction des sorties pourra se faire selon des modalités telles que, par exemple :

- l'examen de la situation des jeunes dont le contrat se termine dans le trimestre,
- l'organisation de l'accompagnement post-sortie, notamment des jeunes qui ont plus de 25 ans,
- la mobilisation des outils respectifs des missions locales et de Pôle emploi pour que l'EAV débouche sur un emploi,
- à l'issue de l'emploi d'avenir, la mise en place d'une ingénierie de passerelles d'accès à la formation pour les jeunes ne poursuivant pas leur parcours en emploi, s'ils souhaitent accéder à une formation qualifiante pour demandeur d'emploi ou en alternance. Un partenariat avec le Conseil régional peut être recherché pour lever les freins liés à la rémunération potentiellement réduite,
- l'articulation avec les autres dispositifs de la politique de l'emploi : les jeunes sortants d'emploi d'avenir ne pourront pas signer un CAE à l'issue de l'emploi d'avenir, mais pourront éventuellement entrer en CIE lorsque cette solution est susceptible de faciliter la transition vers le secteur marchand. Dans ce dernier cas, la durée totale du parcours comportant l'emploi d'avenir et le CIE ne pourra excéder quatre années et les CIE devront être conclus en CDI.

L'articulation entre SPE-D et cellules opérationnelles telle que définie par la circulaire du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir² évolue en conséquence pour intégrer la préparation de la sortie des jeunes en emploi d'avenir. Elle s'inscrit en cohérence avec l'objectif « de développer l'emploi et de sécuriser les transitions professionnelles, en particulier pour les publics les plus

² 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. »

fragiles sur le marché du travail.» inscrit dans la stratégie régionale pour l'emploi (instruction du Gouvernement du 15 juillet 2014).

Enquête DARES sur les jeunes sortants d'emploi d'avenir à 6 mois :

L'ASP (Agence de Services et de Paiement) va mettre en place très prochainement une enquête de suivi des jeunes sortants d'emploi d'avenir à 6 mois pour le compte du Ministère du Travail. Dans ce cadre, l'ASP enverra une lettre-avis et un mail-avis pour demander aux jeunes de remplir un questionnaire d'enquête et de le renvoyer aux services de l'ASP (sous enveloppe pré-timbrée). Ce questionnaire portera sur la situation du jeune et sur sa satisfaction relative à l'emploi occupé et à l'accompagnement dont il a bénéficié. Cette enquête sera ensuite traitée par la DARES dans le respect absolu des règles de confidentialité et de sécurité. Cette enquête a une importance primordiale car elle donne les moyens aux pouvoirs publics de dresser un bilan de l'insertion des jeunes bénéficiaires d'emplois d'avenir et de prendre les mesures, le cas échéant pour favoriser celle-ci.

Il appartient aux services de l'Etat et aux opérateurs du SPE d'informer et rassurer le cas échéant, les jeunes qui souhaiteraient se renseigner sur les objectifs de cette enquête et son utilisation à caractère purement statistique. Par ailleurs, pour permettre un suivi de bonne qualité, il est important que les conseillers des missions locales et des Cap emploi puissent renseigner autant qu'il est possible les adresses mail des jeunes. Le mail sera utilisé en effet pour permettre d'envoyer le questionnaire aux jeunes sortants et d'accroître le taux de réponse de l'enquête.

Annexe

Les EAV où en sommes-nous au 31 octobre 2014

Au 31 octobre 2014, ce sont 172 391 jeunes qui sont rentrés en EAV (dont 15 660 en EAP) depuis le début du dispositif. Les résultats sur les recrutements en emplois d'avenir sont conformes aux ambitions du dispositif.

L'EAV bénéficie aux jeunes les moins qualifiés :

- les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveaux VI et V bis) ;
- les jeunes peu qualifiés (de niveau V, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou d'un BEP), avec des conditions de durée de recherche d'emploi pouvant, sur appréciation des prescripteurs, être modulée en fonction du niveau initial de formation, des perspectives locales d'accès à l'emploi, ou de difficultés sociales le justifiant ;
 - Au 31 octobre 2014³, 82 % des jeunes recrutés ne sont pas titulaires du baccalauréat et 41 % sont sans diplôme.

L'EAV propose un dispositif complet :

- **Une véritable expérience professionnelle sur la durée** (contrat à durée indéterminée ou déterminée de un à trois ans),
 - 50,1 % des recrutements reposent sur des contrats longs : 18,9 % sont des CDI⁴ (contre 15,7% au 31/12/2013) et 31,3% sont des CDD de 3 ans (contre 38,8 % au 31/12/2013)
 - 90,9% des contrats ont une durée hebdomadaire de 35 heures (contre 91,5% au 31/12/2013).
- **Un accompagnement sur le poste de travail**, par le tuteur⁵, et sur les autres champs par la mission locale ou Cap emploi, pour sécuriser le bon déroulement de ce parcours emploi-formation,

77,2 %des jeunes ont eu un contact avec un conseiller des ML au cours du 1er mois et 80,9% ont eu un entretien au cours des 3 premiers mois⁶ ; les données relatives au suivi à l'occasion des bilans intermédiaires (à chaque échéance annuelle, 12 ou 24 mois) et le bilan final du parcours dans les 2 mois qui précèdent la fin du contrat sont en cours de consolidation.
- **Un accès à la formation, voire à la qualification**, qui leur offre une deuxième chance lorsqu'ils sont sortis du système scolaire avec un niveau de formation initiale faible au regard du marché du travail,
 - Au 31 octobre 2014, 92 888 jeunes bénéficient au moins d'un engagement formation de la part de leur employeur. Ils représentent 89% des jeunes ayant une antériorité de 4 mois dans le dispositif (délai réaliste de conception du plan de formation) et bénéficiant d'un engagement de la part de leur employeur.
 - Parmi eux, 31% bénéficient d'un engagement de formation qualifiante et 79% ont débuté leur formation.

Cette fiche sur les données France entière, est alimentée à partir des données des rapports Web communiqués mensuellement ou hebdomadairement ; elle peut être déclinée au plan régional selon les mêmes modalités.

³ Au 31 décembre 2013, 83,1 % des jeunes recrutés sont non titulaires du baccalauréat et 41,7 % sans diplômes

⁴ 27,5 % des employeurs sont des collectivités territoriales qui ne peuvent pas recruter en CDI.

⁵ Les données relatives au tuteur mobilisé par l'employeur sont le plus souvent intégrées dans le bilan formation

⁶ 77,4 % au 31/12/2013