

# La Lettre du CNML

ACTUALITÉS DU CONSEIL NATIONAL DES MISSIONS LOCALES

## ÉDITO Un signe manifeste de la confiance des pouvoirs publics

Le Bureau du CNML, que j'ai réuni le 9 octobre dernier, a révélé l'inquiétude d'un certain nombre de présidents de missions locales sur les moyens financiers alloués par l'État aux missions locales. Ceux-ci sont reconduits depuis plusieurs années à l'identique, alors que la charge de travail du réseau est croissante. À la suite du Bureau, j'ai adressé un courrier au ministre du travail et de l'emploi, lui demandant, que dans le cadre du projet de loi de Finances pour 2014, les crédits alloués aux missions locales tiennent compte de leurs besoins pour leur permettre de faire face dans de bonnes conditions à l'accueil et à l'accompagnement des jeunes, et notamment au déploiement des emplois d'avenir et, dès le début d'année, à la mise en œuvre progressive de la garantie jeunes.

À l'occasion de la discussion budgétaire des crédits de la mission travail et emploi qui s'est déroulée le 7 novembre à l'Assemblée nationale, Michel Sapin a rendu un hommage appuyé aux missions locales, « *réseau extrêmement pertinent dont on voit aujourd'hui l'efficacité (...). Si nous sommes sur le point d'atteindre les 100 000 emplois d'avenir, soit 100 000 solutions apportées à 100 000 jeunes en difficulté, c'est grâce à la mobilisation des missions locales* » a-t-il indiqué. Il a ensuite détaillé les moyens nouveaux octroyés aux missions locales en 2014 : 45 millions d'euros au titre des emplois d'avenir (30 millions d'euros en 2013), qui font progresser les moyens de fonctionnement des missions locales de 25 % en deux ans, auxquels s'ajoutent pour les missions locales qui vont expérimenter la garantie jeunes, 1 600 euros par an pour l'accompagnement de chaque jeune.

En outre, un amendement adopté par l'Assemblée nationale, porté par Christophe Castaner, député-maire de Forcalquier et Jean-Patrick Gille, député d'Indre-et-Loire et président de l'UNML, a permis d'ajouter 10 millions d'euros de crédits pour le réseau des missions locales.

Des moyens nouveaux importants sont ainsi dégagés qui permettent d'amplifier l'action en faveur de l'insertion des jeunes en 2014. En cette période de difficulté budgétaire, l'effort consenti par les pouvoirs publics en faveur des missions locales est un signe manifeste de la confiance accordée au réseau pour la mise en œuvre des mesures prioritaires, les emplois d'avenir et la garantie jeunes, pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Jean-Paul Dupré

Président du Conseil national des missions locales

## À LA UNE

### Emplois d'avenir dans l'aide alimentaire : lancement de la 1<sup>re</sup> promotion « Benoît Hamon »



**Le droit à la nourriture est fondamental, c'est une des composantes de l'insertion sociale. Faire ses courses semble être un acte simple et pour autant en France, 8,7 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté et sont amenées, souvent durablement, à fréquenter des structures d'aide alimentaire. Ce secteur a besoin de nouvelles compétences pour faire face à la demande, en particulier le réseau des 500 épiceries sociales et solidaires qui sont présentes en France. Pour accompagner ses adhérents dans la mise en œuvre d'une aide alimentaire de qualité, l'Association nationale de développement des épiceries solidaires (ANDES) s'appuie sur les emplois d'avenir avec la création du métier, et d'une formation spécifique, d'animateur territorial d'aide alimentaire.**

Lire p. 4 et 5

La « mixité inachevée » dans les métiers : comment faire mieux

Lire p. 7

Le tableau de bord des missions locales

Lire p. 8

Fiche pratique : La formation des emplois d'avenir des collectivités territoriales avec le CNFPT

Lire p. 9 et 10

Employeurs grands comptes : comment les missions locales de PACA déclinent les accords nationaux

49 200

Jeunes entrés dans le dispositif d'accompagnement de l'ANI du 7 avril 2011, voir page 6

## Emplois d'avenir dans l'aide alimentaire : lancement de la 1<sup>re</sup> promotion « Benoît Hamon »

► Avec le soutien du ministère du travail et du Conseil national des missions locales, 12 jeunes ont été recrutés sur toute la France par l'ANDES (en Vendée, Normandie, Nord-Pas-de-Calais, à Marseille, en Gironde et à Toulouse) pour constituer la première promotion. À cette occasion, Benoît Hamon, ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé de l'économie sociale et solidaire et de la consommation, parrain de la première promotion, a clôturé le 4 novembre 2013 la première journée de formation pour ces futurs animateurs d'aide alimentaire.

*des jeunes à un métier émergent particulier, comme celui d'animateur de réseau pour en faire un véritable professionnel, devient essentiel.* »

La convention entre l'État et l'ANDES sur la mise en œuvre des emplois d'avenir.

### Une formation sur mesure

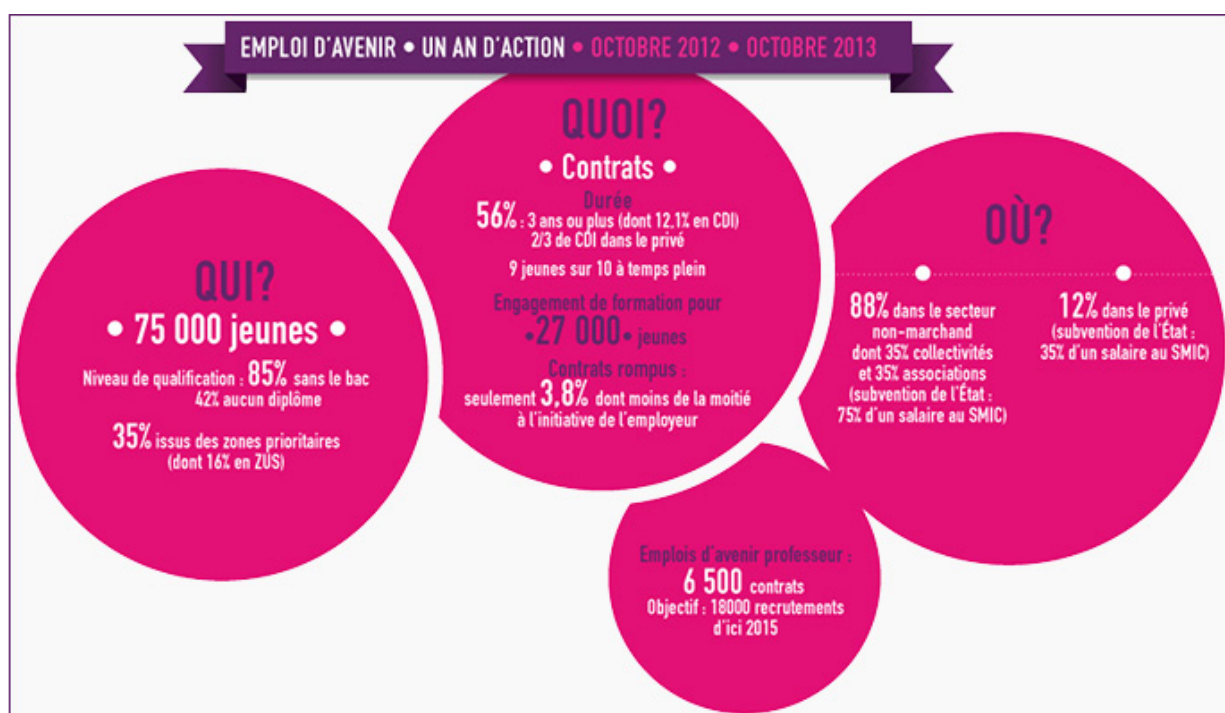
Grâce à sa structure de formation POTENTIA, l'ANDES offre à ces jeunes, une formation sur mesure pour répondre spécifiquement aux besoins du secteur de l'aide alimentaire et de l'insertion. La formation se déroule en alternance, sur une durée de 350 heures pendant 10 mois. Elle comprend une semaine en formation théorique et trois semaines en entreprise. Au-delà des aspects spécifiques liés à la connaissance du secteur (économie sociale et solidaire, acteurs de l'aide alimentaire, dispositifs d'épiceries sociales et solidaires...), elle intègre des compétences précises en matière de gestion et conduite de projet, de développement de partenariats, de cohésion d'équipe, d'organisation du travail, etc. Selon Romuald Corlou, responsable RH à l'ANDES « Dans un contexte de refonte du Fonds Européen d'Aide aux plus démunis, l'aide alimentaire doit être repensée, réinventée pour trouver des solutions innovantes et locales. En parallèle, l'acquisition de nouvelles compétences et l'élaboration de nouvelles formations sont les prochains défis RH à relever pour l'ANDES. Recruter et former nos collaborateurs, former

### L'Association nationale de développement des épiceries solidaires est l'un des principaux réseaux d'aide alimentaire français

L'ANDES soutient le développement des épiceries sociales et solidaires. Ces structures associatives ou portées par des CCAS, apportent une aide, principalement alimentaire, à un public en difficulté économique, fragilisé ou exclu. Dans des espaces aménagés en libre-service, aussi proche que possible d'un magasin d'alimentation générale, elles mettent à disposition de leurs usagers des produits variés et de qualité, moyennant une faible participation financière : autour de 20 % du prix usuel. La contribution financière participe de la dignité des personnes et de la liberté de choix qui sont les valeurs fondamentales des épiceries solidaires. L'ambition d'une offre alimentaire participative, aussi proche que possible des circuits de consommation traditionnels, est de promouvoir l'autonomie des personnes et leur insertion durable.



[www.epiceries-solidaires.org](http://www.epiceries-solidaires.org)



# Pour la compétitivité de votre entreprise, vous préférez

- 1 jeune avec de nouvelles compétences.
- 1 senior avec beaucoup de savoir-faire.
- Les 2, grâce à une aide de 4000 € par an.

VOUS AVEZ MOINS DE 300 SALARIÉS



contrat de génération



## La « mixité inachevée » dans les métiers : comment faire mieux

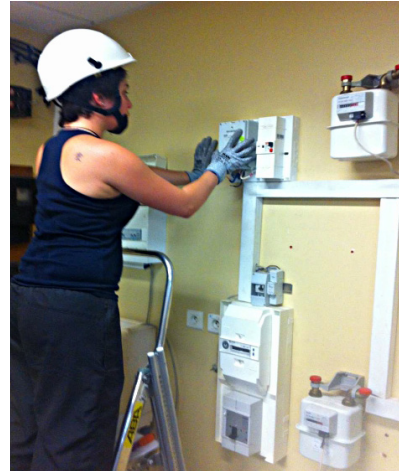
Pour évoquer la situation des jeunes minoritaires dans leur filière de formation, et singulièrement des jeunes femmes dans les métiers techniques, Clotilde Lemarchant, parle de « mixité inachevée ». Les travaux de cette sociologue, maître de conférences à l'Université de Caen et membre du Centre Maurice-Halbwachs (École nationale supérieure) à Paris, font autorité. Après avoir étudié les transformations de la famille et de la parenté, elle ausculte depuis plusieurs années, dans les rectorats de Caen et de Rouen, les difficultés de la mixité dans les formations techniques courtes. Si les médias mettent en avant des réussites féminines dans ce que l'on continue d'appeler des métiers d'hommes, pour Clotilde Lemarchant, « ces arbres ne cachent pas la forêt ».

La sociologue est intervenue en octobre devant le Cercle Jeunes Destination Entreprises. Elle a étudié les motivations et l'expérience des garçons et des filles qui ont fait des choix d'orientation scolaire atypiques dans des formations techniques, du CAP au bac pro ou techno. Nous revenons sur quelques enseignements de ses travaux. Le constat est sans appel. Malgré les initiatives pionnières, les intentions affichées et la mise en œuvre d'actions publiques, il y a eu, dans les faits, très peu d'évolution dans le dogme des métiers féminins ou masculins : en 1984, on comptait 2 % de garçons dans les formations secrétariat-bureautique, en 2002, on n'arrivait qu'à 5 %. Dans l'électricité et l'électronique, 2 % des élèves étaient des filles en 1984, 3 % en 2002 (sources Insee 2006).

### Des garçons confiants, des filles anxieuses

Clotilde Lemarchant pointe de grandes différences dans l'accueil et l'intégration des filles et des garçons minoritaires dans leur formation. Si les garçons semblent bien accueillis, les filles doivent faire face à de nombreuses difficultés dans un contexte encore trop souvent machiste. Cause ou conséquence : elles sont plus motivées parce que, le plus souvent, elles n'ont pas fait ce choix par défaut. Pragmatiques, elles savent qu'un métier atypique leur ouvrira davantage de débouchés professionnels. Pourtant, face à leur avenir professionnel, elles sont anxieuses, conscientes que la différence de sexe les obligera à beaucoup prouver, à s'affirmer. Elles bousculent une certaine identité sociale établie et peuvent être perçues comme une concurrence supplémentaire. Alors que les garçons, dans une même situation minoritaire, en secrétariat ou en carrière sanitaire et sociale, semblent plus confiants et pensent qu'ils seront avantagés, du fait même de cette situation de minorité. De fait, l'effet du genre s'accroît au contact des premières expériences de travail. Moins marqué au lycée, il est plus prégnant en CFA. Si ces barrières entre métiers « de filles » ou « de garçons » tardent à tomber, c'est notamment parce les opinions et comportement

des adultes accompagnants évoluent trop lentement. Face à la mixité des métiers, Clotilde Lemarchant a identifié cinq postures d'adultes encadrants : « Pro-égalité – Indifférenciation – Dénier – Retournement – Anti-égalitaire explicite », quels que soient l'âge, le sexe ou le type d'enseignement.



### Pour des actions concertées missions locales-entreprises

Face à cela, bien que l'efficacité des approches spécifiques soit réelle, les actions publiques en faveur de la mixité continuent de faire débat. De plus, pour les encadrants professionnels, les premières préoccupations sont, avant la mixité, la déconsidération de l'enseignement technique, ainsi que les discriminations culturelles et ethniques. Lors du séminaire de travail organisé par le Cercle Jeunes Destination Entreprises sur ce thème de la mixité, les entreprises et organismes partenaires des missions locales ont évoqué des pistes d'évolution. Elles reposent sur la valorisation des bonnes pratiques : s'appuyer sur les jeunes nouvellement formés et embauchés dans ces métiers très sexués pour expliquer aux jeunes, aux parents, aux enseignants comment ils les exercent en entreprise ; valoriser l'engagement de certains managers en faveur de l'égalité ; créer une notation des entreprises et établissements en matière de mixité et d'égalité professionnelle. C'est aussi dans l'offre de formation qu'il faut progresser, par exemple en introduisant systématiquement un module sur la mixité dans tous les parcours de formation et notamment de l'alternance. Mais d'abord, il faut se préoccuper de la réussite de celles et de ceux qui choisissent d'être minoritaires dans leur filière. On pourrait ainsi, dans le cadre d'une action concertée, identifier dans les missions locales et chez les employeurs, les médiateurs chargés d'accompagner « l'intégration des jeunes minoritaires atypiques et la prise en compte du genre dans l'entreprise ». Une priorité confirmée par Clotilde Lemarchant : « L'accompagnement des jeunes filles et jeunes femmes qui ont choisi des métiers atypiques est indispensable car, pour elles, c'est indéniablement plus difficile. La mixité est une obligation juridique depuis la loi de 1975 mais il faut arrêter de dire qu'aujourd'hui tout est possible car dans les faits, cette approche des métiers reste très compartimentée. » Pour que l'on progresse vraiment, la sociologue rappelle un autre préalable : « Il faut être convaincu que la mixité, c'est historiquement important ».

« La mixité inachevée – Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques » Travail, genre et sociétés 2007/2 (N° 18)

## Mixité des métiers : la preuve par l'exemple

**Parmi les partenaires des missions locales, plusieurs entreprises ou organismes conduisent des actions en faveur de la mixité. La démarche « IndustrieElles » de l'UIMM a été pionnière pour attirer l'attention des femmes sur les carrières de l'industrie. Le Fare, Opcas des métiers de la propreté, mise sur la formation pour que les femmes agents de service puissent accéder à des responsabilités. La DNCS a relocalisé des formations pour les rendre accessibles aux mères de famille et veut corriger son différentiel hommes/femmes dans les rémunérations. Chez Crit (intérim), on sensibilise les entreprises clientes à la mixité des métiers. Le groupe Casino essaie d'ouvrir aux femmes les métiers artisanaux de bouche. De l'aveu même des responsables portant ces dossiers, toutes les expériences ne sont pas probantes. Certaines expériences se traduisent cependant par des avancées sensibles.**

### ERDF joue la carte de l'alternance

« Nous sommes engagés depuis deux ans dans une politique d'égalité professionnelle sur des métiers essentiellement techniques. Pour certains métiers d'exécution et de maîtrise, nous avons de vraies difficultés à recruter et nous nous sommes dit que, pour les femmes, il y avait une carte à jouer par le biais de l'alternance avec, par exemple, des personnes prêtes à s'engager dans une reconversion », explique Sylvie Lahellec, des ressources humaines d'ERDF. L'expérience a démarré dans le Nord – Pas-de-Calais, a essaimé en Haute-Normandie, Ile-de-France et Rhône-Alpes. « Nos managers sont habitués à employer des hommes. Il fallait les préparer à accepter de diriger des femmes. Avec leur participation, nous avons élaboré des tests d'aptitude (résistance au vertige, montage et démontage de compteurs, etc.) qui tiennent compte de nos besoins spécifiques. Nous avons accepté aussi qu'il y ait unanimité des managers pour que le recrutement soit validé. »

Au fil des premières expériences, une procédure de recrutement a été formalisée. En 2013, environ 50 femmes ont intégré des cursus de formation en alternance à ERDF : « Les unités concernées nous disent qu'elles souhaitent continuer dans cette voie. »

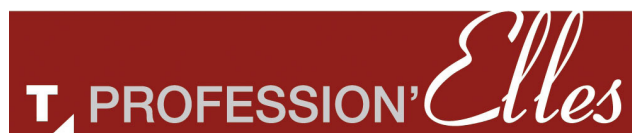
### L'Opcas-Transports conjugue emploi et formation au féminin

L'Opcas-Transports s'est engagée activement pour l'emploi des femmes en favorisant leur parcours professionnel et en soutenant les entreprises qui œuvrent à développer la mixité. Faire de l'égalité professionnelle un vecteur de performance

auprès des entreprises adhérentes (PME et grands groupes) est devenu un enjeu pour l'Opcas-Transports : en 2012, dans le secteur des transports, 24% des bénéficiaires des actions de formation sont des femmes.

Dans le cadre du dispositif « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle », des actions collectives et individuelles de formation et d'appui conseil sensibilisent et accompagnent les entreprises en Ile-de-France, Rhône Alpes et Aquitaine.

Par ailleurs, signées avec les délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité, les conventions de mixité régionales relèvent d'une même vision et d'un engagement partagés par les organisations professionnelles, l'Opcas-Transports et les pouvoirs publics nationaux et régionaux, notamment en Alsace et en Ile-de-France. Elles prévoient un parcours de professionnalisation destiné à réussir l'insertion des candidates dans les entreprises du transport, qu'il prenne la forme d'un contrat de professionnalisation en alternance ou qu'il relève d'un dispositif de formation : Droit Individuel à la Formation (DIF) ou Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).



L'Opcas-Transports a mis en place le dispositif T-Profession'Elles pour accompagner les parcours des femmes en insertion professionnelle et encourager une politique de l'emploi en faveur de la mixité. Il regroupe toutes les offres concernant la féminisation des métiers : aide au recrutement des femmes, financement des formations ou d'opérations de sensibilisation à la mixité, sécurisation des parcours des salariées et développement de leurs compétences.

Enfin, l'Opcas-Transports, soutenu par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité en Ile-de-France et l'Union européenne, a réalisé un film qui, sous la forme d'un reportage, brosse le portrait de huit femmes épanouies exerçant des métiers aussi variés que conductrice de car, de tram, de camion, chef d'atelier, capitaine de vedette fluviale ou préparatrice de commandes. Autant de visages de la réussite de la mixité.

Plus d'infos sur la formation T-Profession'Elles sur le site de l'OPCA-TRANSPORT.



## ANI du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes : le bilan fin septembre

**Au total depuis 2011, 49 200 jeunes sont entrés dans le dispositif d'accompagnement des décrocheurs (jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme) prévu par les partenaires sociaux. Le dernier bilan de l'ANI a été réalisé au 30 septembre, par le secrétariat général du CNML avec l'UNML, à partir de l'exploitation des données chiffrées du laboratoire national Parcours 3.**

L'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi prévoyait sur la période 2011-2012, la mise en œuvre par les missions locales d'un accompagnement individuel renforcé vers l'emploi pour 20 000 jeunes décrocheurs, sur la base d'un cahier des charges élaboré paritairement. Afin de permettre l'accompagnement de 20 000 jeunes décrocheurs supplémentaires par les missions locales, les partenaires sociaux ont prolongé cet ANI par deux avenants, en décembre 2012 et en juin 2013.

L'objectif de cet accompagnement est de favoriser l'accès à un emploi d'au moins six mois ou d'accompagner un projet de création ou de reprise d'entreprise. L'accès à la qualification (formation égale ou supérieure à 6 mois) ou le retour en formation initiale sont aussi considérés comme des sorties positives pour les jeunes. Le dispositif qui peut aller jusqu'à 18 mois comprend trois phases : diagnostic, accompagnement renforcé, et accompagnement en situation professionnelle.

### Les résultats par phase au 30 septembre 2013

– 49 200 jeunes sont entrés en phase de diagnostic qui permet de déterminer la situation de chacun, son projet professionnel, le repérage des freins à l'insertion et les solutions adaptées. À l'issue de cette phase, le jeune définit avec son conseiller les modalités de suivi les mieux adaptées : poursuite dans le cadre de l'ANI (64 %), CIVIS (9 %) ou autre accompagnement par la mission locale.

– 34 300 jeunes sont entrés en phase d'accompagnement renforcé et individualisé avec un référent unique et des

entretiens réguliers, période dans laquelle la mission locale mobilise tous les outils d'insertion : découverte des métiers, immersion en entreprise, formations complémentaires ou des remises à niveau, aides en matière de santé, de logement de mobilité, fonds d'aide, etc.

– 8 000 jeunes sont entrés en phase d'accompagnement en situation professionnelle (CDI, CDD et formation qualifiante de plus de 6 mois). Durant cette phase de six mois, le conseiller conserve un lien étroit avec le jeune mais le rythme de l'accompagnement est adapté aux besoins et attentes du jeune. Il adopte une posture de médiateur vis-à-vis du jeune, de l'entreprise ou du formateur. Les contacts sont principalement réalisés en entretiens, le cas échéant téléphoniques, ou par des visites d'entreprise.

### Les résultats de l'accompagnement pour les phases 2 et 3 cumulées

Parmi les 34 300 jeunes entrés en accompagnement, 56 %<sup>1</sup> ont accédé à un emploi ou une formation, y compris les contrats courts et emplois aidés :

- 21 % des jeunes ont accédé à un CDD.
- 4 % des jeunes ont accédé à un CDI.
- 33 % des jeunes ont accédé à une formation.
- 10 % des jeunes ont accédé à un contrat en alternance dont plus de 80 % en apprentissage.

Dernière minute : le comité technique de pilotage, réuni le 20 novembre, a décidé la prolongation du délai d'entrée dans le dispositif jusqu'au 31 mars 2014.

<sup>1</sup> Certains jeunes ont accédé à plusieurs situations sur la période, soit en moyenne 1,6 contrat de travail ou formation par jeune.



**L'accueil des jeunes :** le nombre de jeunes accueillis est en augmentation de 4,6 % sur ce 1<sup>er</sup> semestre. Parmi eux, les jeunes nouvellement accueillis sont en hausse de 8 %. Les hausses enregistrées sur l'année 2012 (+ 1,3 % de jeunes accueillis et + 4 % de jeunes nouvellement accueillis) s'amplifient encore. Le taux de renouvellement du public est en très légère augmentation.

**L'accès à la vie professionnelle :** la tendance observée depuis le début de l'année 2012 perdure mais on constate une légère dégradation du taux d'accès à l'emploi. Le taux d'accès à l'alternance n'est pas significatif sur cette période au regard de la saisonnalité de ces mesures.

**Les jeunes en contrat d'insertion dans la vie sociale – CIVIS :** l'augmentation du nombre de jeunes accompagnés en CIVIS, constatée dès le 1<sup>er</sup> trimestre, se confirme (+ 3,8 %). Les taux d'accès à l'emploi, à l'alternance ou à la formation sont stables, contrairement au taux d'accès à l'emploi des jeunes accueillis. On peut percevoir une amélioration du taux d'accès à l'emploi durable qui passe de 22 à 22,7 % sur ce premier semestre.

	Janvier-juin 2012 (calculé en octobre 2012)		Janvier-juin 2013 (calculé en octobre 2013)		Tendance
<b>Accueil des jeunes</b>					
Jeunes accueillis	942102	–	985 679	–	↗
Jeunes accueillis pour la 1 <sup>re</sup> fois	217540	23,1 %	235 009	23,8 %	→
<b>Accès à la vie professionnelle</b>					
Jeunes en emploi ou formation	266242	28,3 %	261800	26,6 %	↘
Jeunes en emploi	178585	19,0 %	175812	17,8 %	↘
Jeunes en alternance	6990	0,7 %	6564	0,7 %	→
Jeunes en formation	95083	10,1 %	91736	9,3 %	→
<b>Jeunes en contrat d'insertion dans la vie sociale – CIVIS</b>					
Jeunes entrés en CIVIS	78 475	–	86496	–	
Jeunes accompagnés en CIVIS	205192	–	213012	–	↗
Jeunes sortis du CIVIS	94082	–	91308	–	↘
Jeunes sortis en emploi ou en formation	44344	47,1 %	42906	47,0 %	→
Jeunes sortis en emploi	35287	37,5 %	33954	37,2 %	→
Jeunes sortis en emploi durable	20693	22,0 %	20720	22,7 %	→
Jeunes sortis en alternance	5080	5,4 %	4780	5,2 %	→
Jeunes sortis en formation	9989	10,6 %	9948	10,9 %	→

Source : Entrepôt national des missions locales – COPEXEN – octobre 2012 et octobre 2013.

#### Informations méthodologiques et notes de lecture

- Le tableau de bord des missions locales est issu de l'entrepôt national de données. Il a été conçu au sein du COPART (ex COPEXEN), comité de partenariat composé du CNML, de la DGEFP, de l'UNML, de l'APAR et de l'ANDML.
- Les données sont calculées, pour les deux années, 3 mois après la fin de période.
- Les flèches illustrent les tendances relatives aux taux calculés et non aux effectifs.
- Les flèches d'illustration sont horizontales pour toutes les évolutions inférieures à 1 %.
- Les flèches d'illustration sont orientées vers le haut ou vers le bas pour toutes les évolutions supérieures ou égales à 1 %.

#### Jeunes accueillis

Les jeunes dits accueillis ou accueillis pour la première fois dans la période ont eu au moins un entretien avec la mission locale durant la période. On appelle taux de renouvellement, le nombre de jeunes nouvellement accueillis par rapport à l'ensemble des jeunes accueillis. Le taux de renouvellement est ainsi de 23,8 % au 1<sup>er</sup> semestre 2013.

#### Accès à la vie professionnelle

Les accès à la vie professionnelle sont calculés à partir du décompte des périodes d'emplois, formations ou contrats en alternance, quel qu'en soit la durée. Les taux d'accès à la vie professionnelle sont calculés au regard des jeunes accueillis sur la période. Le taux d'accès à la formation est ainsi de 9,3 % au 1<sup>er</sup> semestre 2013.

#### Jeunes en CIVIS

Les taux de sorties de CIVIS sont calculés au regard de l'ensemble des jeunes sortis de CIVIS sur la période. Le taux d'accès à l'emploi, à l'issue du CIVIS est ainsi de 37,2 % au 1<sup>er</sup> semestre 2013.

## La formation des emplois d'avenir des collectivités territoriales avec le CNFPT



### Le contexte

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), établissement public paritaire déconcentré, a des missions de recrutement et de gestion, ainsi que de formation pour les personnels titulaires de la fonction publique territoriale. La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, a confié au CNFPT la mission d'accompagner par la formation les bénéficiaires d'emplois d'avenir des collectivités territoriales. La cotisation est fixée à hauteur de 0,5 % sur la rémunération des emplois d'avenir. Dans ce cadre, le CNFPT et l'État sont liés par une convention d'engagement et une convention d'objectifs et de moyens.

### L'essentiel

- **La formation d'adaptation ou formation de prise de poste**

Cette formation, d'une durée de deux jours, a pour objectif de leur permettre de se repérer dans l'environnement territorial, d'inscrire leurs parcours dans un projet territorial et de leur fournir les outils pour :

- comprendre leur rôle en tant qu'acteur du service public local,
- identifier les droits et les obligations d'un agent de service public,
- connaître le fonctionnement d'une collectivité territoriale,
- s'approprier les règles communes de santé et de sécurité au travail.

- **L'accès au programme des formations du CNFPT**

- Le CNFPT ouvre aux emplois d'avenir son offre de formation, qui comporte en particulier des « **itinéraires métiers** » permettant d'acquérir sous forme de stages choisis à la carte les compétences nécessaires à l'exercice des métiers territoriaux.

- Les emplois d'avenir ont également accès aux formations de préparations aux concours, de remise à niveau et aux savoirs de base et compétences-clés, au même titre que les autres agents territoriaux.

- **La formation des tuteurs**

Une formation de deux jours est spécifiquement conçue pour les emplois d'avenir, afin de permettre de :

- connaître les missions, le rôle et la fonction du tuteur d'emploi d'avenir en collectivité territoriale,
- connaître les dispositions relatives aux contrats emplois d'avenir et le cadre d'intervention du tuteur,
- favoriser l'accueil et l'intégration des emplois d'avenir dans un service territorial,
- développer la relation pédagogique pour accompagner l'emploi d'avenir dans sa professionnalisation et sa formation,
- piloter le tutorat,
- évaluer les acquis et accompagner le projet de l'emploi d'avenir.

Exemples de stage de formation des tuteurs (recherche par département et mots clé Emplois d'Avenir dans le moteur de recherche du CNFPT).

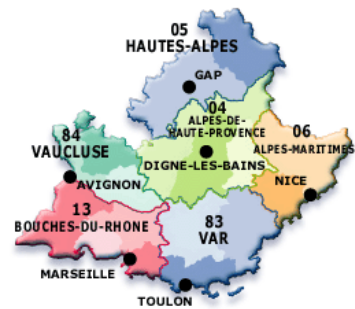
### En savoir plus

- Le dispositif d'accompagnement des emplois d'avenir sur le site du CNFPT.
- L'offre de formation en ligne sur le site du CNFPT (recherche flash par département et par mot-clé, catalogue feuilletable par région).
- Les coordonnées des délégations du CNFPT.
- Le guide de la formation pour les employeurs d'emplois d'avenir.

Retrouvez toutes les fiches pratiques sur [www.cnml.gouv.fr](http://www.cnml.gouv.fr)



## Employeurs grands comptes : comment les missions locales de PACA déclinent les accords nationaux



Le développement des partenariats avec les grands acteurs économiques est une priorité des missions locales. Enjeu pour les jeunes : des opportunités fortes et régulières d'accès à l'emploi ou d'immersion en entreprise. Comment sont déployés en région les partenariats initiés entre le CNML et les grands comptes, entreprises, employeurs publics, Opcas et branches professionnelles ? En Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'animation régionale (ARDML) et les 29 missions locales ont mis en place une relation entreprise partagée pour décliner les accords-cadres nationaux et établir des partenariats avec des entreprises régionales à fort potentiel de recrutement.

C'est la prise de conscience d'un retard dans l'exploitation locale de ces accords nationaux qui a conduit l'ARDML de PACA à mettre en œuvre cette action grands comptes, avec le soutien de la Direccte et de la Région. Si les financements restent précaires, leur reconduction n'est pas tacite, l'action a été structurée avec la nomination d'une chargée de mission régionale grands comptes entreprises, Lila Bua, désormais assistée par Laurence Vey, et la désignation d'un référent grands comptes dans chaque mission locale.

Les résultats sont à la hauteur. À ce jour, entre la déclinaison d'accords nationaux et les partenariats régionaux, ce ne sont pas moins de 40 accords qui ont été signés dans ce contexte. Parallèlement, dans le cadre de la convention de partenariat renforcé, un plan d'action commun portant sur 9 entreprises est conduit par l'ARDML et Pôle emploi.

### L'outil de base, le séminaire de travail

Lila Bua développe le bénéfice de cette organisation : « Travailler à l'échelle régionale permet de se partager les relations entreprises, avec l'objectif de développer une offre de services en direction des jeunes de PACA. Cela contribue à professionnaliser les équipes et à renforcer le réseau entreprises de chaque mission locale qui gagne en reconnaissance aux yeux des employeurs. »

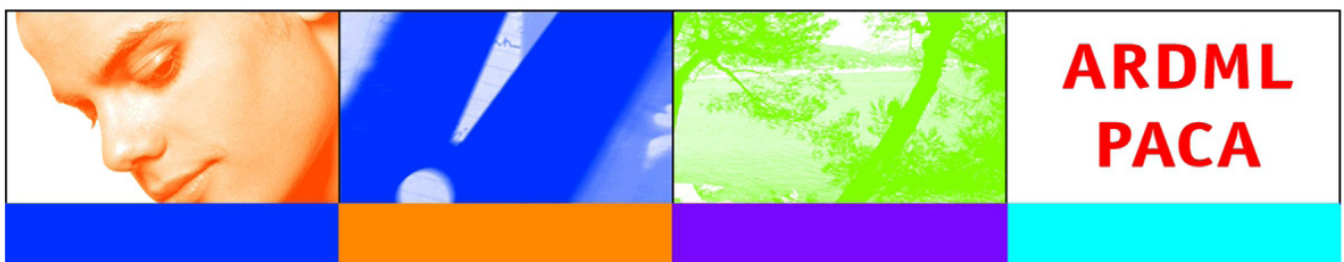
Points de départ de tout partenariat, des séminaires de travail, à l'échelle départementale ou régionale, qui réunissent les représentants de plusieurs entreprises et les référents grands comptes des missions locales autour de la connaissance des entreprises, de leur culture, de leurs métiers, des conditions de travail : « Nous visitons des entreprises, nous animons des ateliers pour élaborer des parcours qui vont favoriser l'accès à l'entreprise, avec des POE collectives par exemple, et nous validons des processus de pré-recrutement. »

Au fil des accords et des séminaires, l'ARDML a développé un réseau d'une trentaine de grands comptes qui contribuent à construire les parcours professionnels et l'offre de service dont bénéficient les jeunes, quelle que soit la mission locale qui les accompagne. Adia, Carglass, Casino, Carrefour, Crit, Flunch, Orange, Veolia notamment, des entreprises publiques comme DNCS, EDF, SNCF, l'armée, la police, ainsi que la plupart des Opcas appartiennent à ce réseau fédéré.

Parmi les récentes opérations réalisées par l'animation grands comptes de PACA : le choix de 105 jeunes des missions locales parmi les 238 que le FAFIH a intégré en POE collectives, une journée de recrutement pour les Villages Clubs du Soleil, la gestion des recrutements de jeunes pour le Club Med (lire encadré). « Nous avons géré les recrutements emplois d'avenir des grands comptes et notamment les 70 créés par le Conseil régional. Entre l'ARDML et les référents des missions locales, nous arrivons à répondre aux attentes spécifiques des employeurs. »

### Une valeur ajoutée pour chaque mission locale

Les 29 référents bénéficient d'une veille d'information assurée par Lila Bua qui leur communique chaque semaine les informations relatives aux partenaires grands comptes. Ils sont soutenus dans leur action locale, c'est le rôle



## Employeurs grands comptes : comment les missions locales de PACA déclinent les accords nationaux

► de Laurence Vey, arrivée en appui à l'animation régionale : « *Ma mission est vraiment de créer du lien, d'être l'interface entre les grands comptes et les référents des missions locales pour les aider à établir des contacts opérationnels, à mettre en œuvre des opérations de recrutement et plus globalement à décliner l'offre de services.* »

Également référente emploi d'une mission locale, Laurence Vey mesure ce qu'a apporté l'animation régionale entreprises : « *À la mission locale de La Seyne-sur-Mer et de l'Ouest-Var, nous avons quelques contacts avec des grands comptes. L'animation régionale a permis de les développer et d'en créer de nouveaux. Le travail en amont effectué à l'échelle régionale et les retours qui nous sont donnés sur le suivi des actions constituent la valeur ajoutée de l'animation régionale qui nous a aidés à formaliser les relations avec ces entreprises et les procédures.* »

### 30 jeunes recrutés par le Club Med

La mission locale de La Seyne-sur-Mer et de l'Ouest-Var a un partenariat déjà ancien avec le Club Med. Dans le cadre de l'animation grands comptes, la collaboration a été élargie cette année à l'échelle régionale. Après un séminaire de travail avec la direction des RH de l'entreprise pour analyser ses besoins, les missions locales ont mobilisé les jeunes et sélectionné cent profils répondant aux critères. Une journée de recrutement a été organisée et 29 candidats ont été retenus. Parmi eux, les plus éloignés de l'emploi bénéficieront d'une POE collective.

## Le premier anniversaire des emplois d'avenir en Aquitaine

**3 500 jeunes aquitains ont été recrutés en emploi d'avenir, soit 80 % de l'objectif visé à la fin 2013. Un bon résultat salué par Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, à l'occasion de la soirée organisée par le service public de l'emploi le 6 novembre à Bordeaux pour célébrer le premier anniversaire du dispositif.**

150 jeunes salariés en emploi d'avenir étaient venus de toute la région pour témoigner devant un parterre de plus de 500 acteurs du dispositif : élus locaux, employeurs et représentants institutionnels. Ils ont souligné les atouts de ces emplois, qui sont majoritairement d'une durée de 3 ans ou en CDI, et qui leur ont apporté « emploi, salaire, formation et confiance ».

Au travers de leurs témoignages, mais aussi ceux de leurs tuteurs, des employeurs et des conseillers de mission locale qui les accompagnent, les facteurs de réussite du dispositif ont été clairement identifiés : clarté des explications sur le dispositif données en amont aux employeurs ; confiance dans les capacités des jeunes ; importance de la relation « jeune-tuteur » ; appui de la mission locale durant le contrat, pour mettre en œuvre le plan de formation et la médiation nécessaire.



▲ Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, est venu saluer les jeunes d'Aquitaine entrés en emplois d'avenir.

Parole de jeune : « *Mon tuteur, il me dit quand ça va pas, et me montre comment faire, mais il me dit aussi quand ça va bien et que je réussis, et ça je ne l'avais jamais entendu.* »

Parole d'employeur : « *C'est important de ne pas se sentir seul devant les démarches pour la formation. La mission locale est disponible pour nous aider, et c'est rassurant.* »



## > Découverte des institutions : être citoyen aujourd'hui

Sur Vie-publique, portail de la direction de l'information légale et administrative, les fiches sur la citoyenneté et les participations à la vie de la cité ont été mises à jour. Vous y retrouverez notamment tout ce qui concerne le droit de vote, les conditions pour devenir candidat, le rôle des élections dans une démocratie.

Qui est citoyen en France ? sur Vie-publique.



## > Municipales 2014 : comprendre les règles de l'élection

Les élections municipales sont organisées les dimanches 23 et 30 mars 2014. Elles sont destinées à renouveler l'ensemble des conseils municipaux dans les 36 682 communes françaises. Vie-publique propose un dossier pour comprendre les règles de cette élection : les modes de scrutin, les conditions pour être candidat et la composition des listes électorales, un aperçu des élections municipales de 1945 à 2008 et un quiz – le maire et la commune : testez vos connaissances avant les municipales !

Le dossier municipales 2014 sur Vie-publique.

## > Emplois francs : l'arrêté fixant la liste des communes est publié

La liste des communes éligibles aux dispositifs emplois francs vient d'être fixée dans un arrêté du 31 octobre 2013. Lutter contre le chômage des jeunes des quartiers et contre les discriminations qu'ils subissent lorsqu'ils recherchent un emploi : tel est l'objectif des emplois francs que le Gouvernement va expérimenter pendant trois ans. Si cette mesure donne les résultats attendus d'ici 2016, elle sera généralisée à toute la France.

La liste des communes concernées sur [www.ville.gouv.fr](http://www.ville.gouv.fr)

## > Appel à projets de la fondation du Groupe Adecco : trois missions locales lauréates

La fondation du Groupe Adecco, partenaire du CNML, a lancé fin 2012 un appel à projets d'une dotation de 100 000 € pour favoriser la création d'entreprise. Parmi les 18 projets retenus, trois missions locales sont lauréates. La mission locale de Saintonge (17) pour son « Atelier de la création » qui propose à tous publics un

accompagnement à la création et à la reprise d'activités et d'entreprises. Ce projet qui aide 200 personnes chaque année a obtenu une dotation de 10 000 €. La mission locale du Nord Mosellan (57) s'est associée à Alexis, une boutique de gestion de Lorraine afin d'accompagner, former et suivre les jeunes de 18 à 30 ans ayant le désir d'entreprendre. Le projet a obtenu une dotation de 5 000 €. La mission locale d'insertion du Centre Hérault (34) en partenariat avec la Boutique de Gestion a mis en place le projet « Profils jeunes entrepreneurs » pour des jeunes en quête de projet professionnel qui perçoivent la création d'entreprise comme une opportunité d'insertion. Ce projet obtenu une dotation de 14 000 €. Le site de la fondation Groupe Adecco.

## > Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) : le guide méthodologique d'AGEFOS PME

Destiné aux collaborateurs des OPCA ainsi qu'à leurs partenaires institutionnels et opérationnels dans les territoires, ce guide en ligne propose des repères méthodologiques éprouvés et des illustrations concrètes de l'action des OPCA dans le cadre des démarches de GPECT, à partir de l'expérience acquise par AGEFOS PME. Le guide comprend trois chapitres : Concevoir et construire le projet ; Diagnostic territorial ; Plan d'action territorial. Il propose notamment des repères sur quatre registres d'action pour l'OPCA : les actions qui concernent le système d'acteurs et la gouvernance du territoire ; les actions de soutien à la fonction employeur, proposant des solutions RH ; les actions de formation professionnelle des actifs du territoire (demandeurs d'emploi ou salariés) ; les actions portant sur les mobilités et transitions professionnelles sur le territoire. Le guide méthodologique GPEC territoriale.

### PUBLICATION DU CONSEIL NATIONAL DES MISSIONS LOCALES

Les Borromées 2,  
1 avenue du Stade de France  
93201 Saint-Denis

Tél. 01 44 38 34 96

Mél. [info.cnml@emploi.gouv.fr](mailto:info.cnml@emploi.gouv.fr)

**Directeur de la publication :**  
Vincent Delpey

**Rédacteur en chef :** Yves Auton

On participé à ce numéro : Jacques Bonnet, Amaria Sekouri,  
Jean-Christophe Brandouy, Lila Bua, Claudette Lemièrre,  
Laurence Vey, Clotilde Lemarchant, Sylvie Lahellec.

**Réalisation :** Desk 53

**Crédit photo :** CNML, ERDF, ARML Aquitaine