

LES EMPLOIS D'AVENIR FRANCILIENS : 2012-2014

UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE CONTRAT AIDÉ POUR L'EMPLOI
ET LA FORMATION DES JEUNES



MARS 2016

2.15.011



www.iou-idf.fr



IAU

INSTITUT
D'AMÉNAGEMENT
ET D'URBANISME

* île de France

Les emplois d'avenir franciliens : 2012 - 2014

« Une politique publique de contrat aidé pour l'emploi et
la formation des jeunes »

mars 2016

IAU île-de-France

15, rue Falguière 75740 Paris cedex 15
Tél. : + 33 (1) 77 49 77 49 - Fax : + 33 (1) 77 49 76 02
<http://www.iau-idf.fr>

Directrice générale : Valérie MANCRET-TAYLOR
Département Habitat et Société, Catherine BOILLOT, directrice de département
Etude réalisée par Olivier MANDON
N° d'ordonnancement : 2 15 011
Crédits photo de couverture : silent 47 - Fotolia

Remerciements

Remerciements à Monsieur Vincent BOSC, Directeur Mission Locale de Clichy-la-Garenne – Monsieur Michel GARCIA, Délégué du Préfet des Yvelines – Madame Valérie HOREL, Psychologue conseillère en ressources humaines, Direction des Ressources Humaines, Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (APHP) – Madame Laurie PIRAT, Chargée de mission départementale emploi du Réseau Missions locales des Hauts-de-Seine – Monsieur Paul RAOULT, Directeur Mission Locale des Mureaux – Monsieur Geoffroy RAYNAUD, Chargé Relation Entreprises Association Régionale des Missions Locales d'Île-de-France (ARML) – Madame Edith STEIGLITZ, Chargée d'études Ressources Humaines Emplois jeunes, Direction Cohésion & Ressources Humaines SNCF – Madame Maud VALETTE, Directrice Carrières & Emplois, DGA Ressources Humaines et Partenariats, DOMUS VI.

Merci à Monsieur Sébastien AGOT, Mesdames Anne-Lise AUCOUTURIER, Anne GRAILLOT et Magali RECOULES, DIRECCTE Île-de-France, Préfecture de la Région Île-de-France

Sommaire

Introduction	3
1 - Les caractéristiques réglementaires des emplois d'avenir et la gouvernance francilienne pour leur déploiement	4
1-1 Les enjeux réglementaires du dispositif des emplois d'avenir-EAV	4
1-2 Les spécificités des emplois d'avenir et leur place dans les dispositifs de contrats aidés	5
1-3 L'appropriation du dispositif EAV par les acteurs publics	8
1-3-1 Le schéma d'orientation régional pour la mise en œuvre des emplois d'avenir en Île-de-France	8
1-3-2 Une convention cadre entre le Conseil régional et la Préfecture de région	9
1-3-3 Des services de l'État mobilisés en direction d'un secteur non marchand réactif vs un secteur marchand chroniquement plus difficile à impliquer en ÎDF	10
1-4 Le dispositif EAV mobilise les Missions locales, cible des secteurs d'emploi et accentue l'accompagnement en formation	11
1-4-1 L'implication des Missions locales et l'évolution de leurs métiers	11
1-4-2 Les employeurs et les secteurs d'emplois privilégiés par les prescripteurs	12
1-4-3 La formation dispensée dans le déploiement des EAV	13
2 - L'approche quantitative des emplois d'avenir en ÎDF	14
2-1 Plus de 300 000 jeunes Franciliens actifs de 16 à 25 ans en situation de chômage ou en emploi précaire	14
2-2 Les éléments chiffrés des EAV en Île-de-France	15
3 - Des exemples d'organismes prescripteurs des EAV et des enseignements de leurs actions	23
3-1 Des Missions locales comme principaux instructeurs des EAV – des retours d'expériences de la Mission locale des Mureaux, de Clichy-la-Garenne et du Réseau départemental des Hauts-de-Seine	23
3-1-1 La Mission locale des Mureaux (Yvelines)	23
3-1-2 La Mission locale de Clichy-la-Garenne (Hauts-de-Seine)	24
3-1-3 Le réseau départemental des Missions locales des Hauts-de-Seine	27
3-2 Des partenaires institutionnels mobilisés ou des entreprises à fort potentiel de création d'emploi : les exemples de l'APHP, l'entreprise Domus Vi et la SNCF ...	28
3-2-1 Assistance Publique – Hôpitaux de Paris (APHP)	28
3-2-2 L'entreprise de résidences, d'accueil et de services pour personnes âgées DOMUS Vi	29
3-2-3 La SNCF	31
4 - Des enseignements sur le déploiement du dispositif EAV en Île-de-France	32
4-1 Sur l'emploi et les jeunes en difficulté	32
4-2 Sur les organismes prescripteurs – Missions locales et SPE	32
4-3 Sur les employeurs d'emplois d'avenir	33
4-4 Sur le dispositif public des emplois d'avenir	33
Conclusion	35
Annexes	37
Annexe n°1 : Caractéristiques des jeunes franciliens en emploi d'avenir entre 2012 et 2014	38
Annexe n°2 : Représentation des EAV par Départements franciliens	44
Annexe n°3 : Convention EAV DOMUS Vi – Préfecture de la Région Île-de-France	52

Introduction

Depuis de nombreuses années, la conjoncture du chômage de masse revêt un enjeu social et économique stratégique dans le cadre des politiques publiques nationales, régionales ou locales. Les Services publics de l'emploi (SPE) sont constamment mobilisés pour aider à endiguer un niveau de chômage en forte croissance. Même si le chômage touche moins fortement le territoire francilien, des populations y sont tout particulièrement exposées, plus spécifiquement au sein des quartiers en difficulté, dits en Politique de la ville ou Zone urbaine sensible (Zus). Les difficultés d'accès à l'emploi touchent des populations jeunes et encore plus fortement celles ayant un faible niveau de qualification.

Fin 2012, l'État annonce une politique de soutien à l'emploi des jeunes les plus en difficulté pour accéder au marché du travail. Le dispositif Emploi d'avenir ou EAV devra alors bénéficier à 50 000 jeunes en France. En 2014, au regard du nombre de contrats signés dans les secteurs d'activité marchand et non marchand, un nouvel objectif national est annoncé : 95 000 contrats aidés EAV. Il doit permettre aux jeunes de 16 à 25 ans sans ou avec peu de qualification de bénéficier d'un contrat de travail durant trois années avec un accompagnement en formation. Les jeunes habitants en Zus peuvent être diplômés jusqu'à un niveau baccalauréat + 3 et accéder à un EAV. Cette spécificité a pour objectif de lutter contre une exclusion du marché du travail plus marquée que pour les autres jeunes franciliens.

Après deux années de mise en œuvre du dispositif EAV, l'IAU îdF propose une analyse du dispositif EAV en Île-de-France. Ce rapport a pour objectif de présenter la façon dont le dispositif a pu être déployé par les services de l'État et les acteurs de SPE, d'identifier, en collaboration avec la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), les caractéristiques des EAV en Île-de-France et notamment ceux qui ont bénéficié à des jeunes vivant en Zus. Enfin, par l'intermédiaire d'échanges avec les acteurs prescripteurs ou recruteurs d'EAV, des enseignements sur le dispositif de contrat aidé d'emploi d'avenir sont mis en exergue.

L'étude s'articule autour des thématiques suivantes :

- les caractéristiques réglementaires des emplois d'avenir et leurs articulations avec les autres contrats aidés ;
- la gouvernance francilienne des emplois d'avenir – Services de l'emploi de l'État, Préfecture de région, Conseil régional, organismes prescripteurs : les Missions locales (ML) ;
- les enjeux principaux du chômage ou des emplois précaires des jeunes franciliens de 16 à 25 ans ;
- entre novembre 2012 et décembre 2014, une approche quantitative des emplois d'avenir en Île-de-France et plus particulièrement au sein des Zus ;
- l'appropriation du dispositif EAV par les organismes prescripteurs Missions locales des Yvelines, des Hauts-de-Seine ou par le Réseau départemental des Hauts-de-Seine des Missions locales ;
- l'expérience de recruteurs d'EAV du secteur marchand ou non marchand : APHP, Domus Vi ou SNCF ;
- des enseignements sur le déploiement du dispositif EAV après deux années et demie d'existence.

1 - Les caractéristiques réglementaires des emplois d'avenir et la gouvernance francilienne pour leur déploiement

Fin 2012, dans le cadre de la politique nationale de l'emploi, L'État crée le dispositif « Emploi d'avenir » ou EAV pour aider l'insertion professionnelle et sociale des jeunes les plus éloignés du marché du travail. Cette première partie s'articule autour des enjeux réglementaires du dispositif, des spécificités des EAV au sein des contrats aidés, et de l'appropriation des acteurs publics du dispositif. Un éclairage est ensuite apporté sur l'implication des Missions locales, les employeurs potentiels, les secteurs d'emploi en développement et le parcours de formation soutenu.

1-1 Les enjeux réglementaires du dispositif des emplois d'avenir-EAV

D'un point de vue général, depuis fin 2012, le dispositif Emplois d'avenir (EAV) a pour objectif d'aider les jeunes sans qualification à accéder au marché du travail par l'intermédiaire d'une formation qualifiante ou certifiante. Les jeunes âgés de 16 à 25 ans sans diplôme sont visés par le dispositif d'emploi aidé durant une période de 1 à 3 années (sous la forme de CDI ou CDD). Lorsqu'ils habitent en Zone Urbaine Sensible (ZUS), ils peuvent avoir un niveau de qualification jusque baccalauréat + 3 et bénéficier d'un EAV.

Par la circulaire n°2012-20 du 2 novembre 2012, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) oriente le déploiement du dispositif des emplois d'avenir dans les régions françaises par l'intermédiaire des Préfectures de région et des Direccte¹.

L'État fixe les modalités de collaboration des services de l'État avec les conseils régionaux et les acteurs de l'emploi en vue du déploiement du dispositif. Chaque région devra élaborer un schéma d'orientation régional pour préciser la stratégie de déploiement du dispositif :

- les filières et les secteurs d'activité à privilégier dans le secteur marchand² ou non marchand³, avec un potentiel de développement de l'emploi pris en compte (par arrêté préfectoral du 11 février 2013, l'Île-de-France a ouvert les EAV aux secteurs d'activité suivants : gestion administrative, insertion sociale et professionnelle, animation de quartier, secteur sanitaire et social, hébergement et restauration, sport et loisirs, environnement et développement durable, arts et spectacles, etc...) ;
- les outils de formation mobilisables en collaboration avec les OPCA⁴ pour aider au développement de l'insertion et de la qualification des jeunes⁵ ;
- le pilotage régional partenarial élargi de l'État et de la Région avec l'ensemble des acteurs du Service public de l'emploi locale (SPEL), les Agences régionales de santé (ARS), les rectorats, les représentants de l'économie sociale et solidaire, avec les acteurs comme Pôle emploi, les Missions locales, ou CAP emploi⁶.

¹ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

² Les secteurs d'activité doivent être désignés par arrêté préfectoral ou au sein d'une convention nationale ou régionale de branche ou par un groupe auquel appartient l'entreprise. L'arrêté préfectoral du 30 avril 2013 ouvre finalement les EAV à l'ensemble du secteur marchand francilien afin de dynamiser le recrutement dans ce secteur. Son démarrage s'est révélé plus lent que dans d'autres régions. Des conventions avec des groupes d'entreprises ont aussi été convenues : Domus Vi, La Banque Postale, etc...

³ Les collectivités territoriales et leurs groupements ; les établissements publics locaux (les groupements d'intérêt public, les organismes consulaires) ; les établissements de droit privé à but non lucratif (associations) ; les personnes morales de droit privé (gestionnaires de service public, les organismes HLM) ; les employeurs à missions de service public (La Poste – distribution de courrier, SNCF, EDF, etc...).

⁴ Les Organisme Paritaires Collecteurs Agréés sont mobilisés pour financer la formation des jeunes en EAV. Les principaux OPCA (dont Agefos-PME, Unifaf, Uniformation et Opcalia, Constructyts, OPCA transports, Forco, Fafsea, etc...) et le FPSPP doivent engager près de 90 millions d'euros pour la formation des jeunes et des tuteurs.

⁵ Au début de l'emploi : formations proposées par Pôle emploi (préparation opérationnelle à l'emploi), par le conseil régional (formation de mobilisation et pré-qualification), ou par l'État ou le Fond social européen – Au cours de l'emploi : avec les acteurs de l'emploi OPCA, le Centre national de la fonction publique territoriale CNFPT, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, ...) et en direction des tuteurs – En fin de contrat, avec la création de passerelles pour des formations adaptées aux nouveaux besoins des jeunes (alternance ou formation qualifiante) ou avec l'ouverture au congé individuel de formation (CIF).

⁶ Un réseau national d'organismes de placement spécialisé au service des personnes handicapées.

L'État souhaite l'accompagnement dans l'insertion professionnelle de jeunes à profil spécifique et avec des employeurs investis dans de nouveaux emplois et souhaitant qualifier leurs salariés. Un tutorat doit aussi être mis en place au sein des organisations employeuses.

Un suivi particulier est mis en avant sur la conclusion des contrats d'avenir en termes de profil des jeunes et des employeurs.

Enfin, l'organisation du déploiement du dispositif est mise en place entre les SPEL et les acteurs opérationnels locaux de l'emploi (Pôle emploi, CAP Emploi, Mission Locale...).

C'est par la circulaire DGEFP n°2012-21 du 1^{er} novembre 2012 que l'État annonce la répartition régionale de l'enveloppe des emplois d'avenir, du nombre de contrats et des enveloppes financières correspondantes. L'État finance la rémunération des EAV à hauteur de 75 % du SMIC brut dans le secteur non marchand. Ce taux baisse à 35 % dans le secteur marchand. Des compléments financiers peuvent être votés par d'autres acteurs publics, la Région Île-de-France a ainsi prévu un supplément de 20 % du SMIC de financement des postes au sein des associations. C'est en Île-de-France que le quota d'emploi d'avenir est le plus élevé en dépassant les 10 000 emplois, les autres régions françaises devant déployer de 390 EAV en Corse à 4 423 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Un volume de 14 000 emplois d'avenir est dans un premier temps attribué à la région, soit 16,5 % des 85 000 EAV au niveau national⁷. Pour l'année 2014, l'État revalorise les 50 000 emplois d'avenir prévus à 95 000 au regard de bilans encourageants de conventionnement EAV depuis fin 2012. Finalement, en Île-de-France, un objectif de 14 000 emplois d'avenir a été annoncé d'ici fin 2013, soit 5 000 dans le secteur associatif et de l'économie sociale et solidaire (dont 200 pour des travailleurs handicapés) et un solde au sein des grandes entreprises publiques (SNCF, RATP...) ou dans les collectivités locales. Depuis 2014, le déploiement du dispositif s'opère en Île-de-France et des premières sorties du dispositif EAV commencent entre 2015 et 2016.

1-2 Les spécificités des emplois d'avenir et leur place dans les dispositifs de contrats aidés

A compter des années 90, l'accessibilité au travail est devenu une variable d'intégration sociale, le chômage de longue durée pouvant en France conduire des individus à devoir faire face à de grandes difficultés économiques, n'étant parfois plus à même d'être logés. Au fil des années, deux types de public se sont révélés tout particulièrement et régulièrement exposés aux difficultés d'éloignement du marché de l'emploi : les jeunes finissant leur parcours scolaire, et les actifs les plus âgés s'approchant de la retraite. Les contrats aidés ont vu le jour pour soutenir l'insertion professionnelle des publics jeunes et âgés à profils socioéconomiques ciblés et pour ainsi bénéficier de contrats de travail ou conventionnements de travail les plus adaptés. Ils associent des particularismes tant au niveau du travail horaire, que de la durée de contrat, ou de rémunération encadrée. Un accompagnement en formation est aussi envisagé pour aider à qualifier des parcours et/ou expériences professionnels et l'acquisition de nouvelles compétences, voire jusqu'à les certifier. En contrepartie, les employeurs recrutant des contrats aidés vont bénéficier d'avantages financiers divers, qu'ils soient du secteur marchand ou non marchand (sous formes de subventions ou d'exonérations financières). En 2015, l'État propose notamment six catégories d'emplois aidés⁸ : CEI-Starter, CUI (dont CAE et CIE), contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les contrats de génération et les emplois d'avenir... Selon les acteurs du déploiement du dispositif emploi d'avenir, ce dernier a été privilégié alors aux CUI ayant un point commun quant au public visé et aux difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les emplois d'avenir ont pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle et la qualification des jeunes en difficulté. En vigueur depuis le 1^{er} novembre 2012, le dispositif est associé d'aides financières de l'État. Il est assimilable à un CUI-CAE dans le secteur non marchand et à un CUI-CIE dans le secteur

⁷ 9 000 EAV supplémentaires sont mobilisables dans les départements d'Outre-Mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

⁸ Cf. encadré « les principales caractéristiques des contrats aidés », page.6

marchand. Le dispositif vise les jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans ou de moins de 30 ans s'ils sont handicapés. Il est aussi destiné aux jeunes résidant dans des territoires en difficulté (Zone urbaine sensible). Il vise des jeunes sans diplôme de formation initiale ou ne justifiant que d'un diplôme de niveau CAP BEP et d'au moins six mois de recherche d'emploi sur un an. Si le titulaire de l'emploi d'avenir est habitant d'une Zus, le niveau de diplôme peut atteindre au plus un baccalauréat + 3 en justifiant au moins 12 mois de recherche d'emploi sur les 18 derniers mois. Les aides financières sont de deux niveaux : 75 % du smic horaire brut dans le secteur non marchand et 35 % du smic horaire brut dans le secteur marchand. L'aide financière est mobilisable pour une durée minimum de 12 mois et jusque 36 mois (3 ans). La nature du contrat est le CDD lorsque l'employeur est une collectivité territoriale, un groupement intercommunal ou une personne morale de droit public. Une structure privée a le choix entre un CDD ou un CDI mais les services instructeurs de l'État (Dirrecte) tentent de privilégier le CDI. L'octroi des contrats d'avenir est notamment lié à l'appréciation de la formation proposée au jeune durant son activité professionnelle. Les moyens à mobiliser visent l'acquisition de qualification ou de compétences de base transférables permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur. La volonté de donner un encadrement au bénéficiaire d'un EAV amène à la désignation d'un tuteur par l'employeur (des salariés volontaires). Celui-ci doit accueillir, aider, informer et orienter le jeune dans son emploi et son parcours de formation. Il est aussi l'interlocuteur du prescripteur du dispositif (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale ou Conseil général). Un suivi personnalisé est à mettre en place avec des entretiens réguliers, le dernier entretien obligatoire devant avoir lieu deux mois avant l'échéance de l'aide financière EAV, avec la production d'un bilan sur le projet professionnel du jeune.

Les Analyses de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares) montrent, en septembre 2015, que 413 000 personnes sont bénéficiaires d'un contrat aidé en France, soit sous la forme d'un CUI, en EAV ou d'un contrat d'accès à l'emploi-Dom (338 000 dans le secteur non marchand et 75 000 dans le secteur marchand). Le secteur marchand enregistre une hausse sous l'effet des emplois d'avenir en 2014 et le secteur non marchand une relative baisse. L'augmentation des emplois d'avenir en 2014 est globale en Île-de-France dans les deux secteurs et ce malgré une augmentation du chômage plus faible qu'ailleurs (+ 0.3 % au 4^{ème} trimestre 2014 - Insee). Les contrats aidés ciblent de plus en plus des personnes en difficulté sur le marché du travail. Les jeunes seraient moins représentés parmi les emplois aidés et malgré le dispositif emploi d'avenir. Selon la Dares, la part des jeunes de moins de 26 ans parmi les nouveaux signataires de contrats aidés est de 41 %, en baisse de 2 points par rapport à 2013, une année qui est fortement mobilisée⁹. La part des jeunes augmente cependant dans le secteur marchand, cette évolution étant essentiellement due au secteur marchand lui-même, plus mobilisé. Le niveau de qualification des nouveaux bénéficiaires de contrat aidé moyen augmente, que cela soit en CUI (49 % et + 1,1 point depuis 2013) ou en emploi d'avenir (25 %, soit + 1,6 point depuis 2013).

En Île-de-France, parmi les 600 000 jeunes en emploi (au premier semestre 2014), près d'un quart d'entre eux sont en emploi aidé, et plus de 8 % des contrats aidés sont des emplois d'avenir :

Contrats aidés en Île-de-France en 2015	Effectifs
Contrat d'apprentissage	81 500
Contrat de professionnalisation	43 000
Emploi d'avenir EAV	12 500
CUI-CAE	5 500
CUI-CIE	1 000
Insertion par l'économique (hors CUI-CAE)	4 500
Total	148 000

⁹ Et correspondant à la première année complète de mise en œuvre du dispositif EAV.

Les principales caractéristiques des contrats aidés

Afin d'aider l'insertion professionnelle et sociale des publics éloignés du marché de l'emploi, les acteurs publics ont développé des contrats de travail spécifiques pouvant accompagner un individu vers l'emploi et stimuler des employeurs à les recruter malgré des profils professionnels peu attractifs. La définition des contrats aidés s'est généralement opérée selon des publics en très grande difficulté d'insertion : chômeurs longue durée, jeunes sans diplôme ou qualification, handicapés, personnes ayant été incarcérées... Ces dernières années, les acteurs politiques, en tant qu'instructeurs des contrats, pointent le nombre trop important de contrats spécifiques. Les employeurs privés ou publics ont des difficultés à appréhender leur intérêt et les engagements en découlant. Ainsi, depuis la création des emplois d'avenir, près d'une dizaine de contrats aidés définissent le paysage de l'action publique pour l'insertion professionnelle. Les principaux utilisés sont : CUI-CAE ; CUI-CIE ; contrat d'apprentissage ; contrat de professionnalisation ; ou contrat de génération.

CUI-CAE et CUI-CIE : le contrat unique d'insertion doit aider le recrutement de personnes sans emploi et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi sous deux formes : le contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. Il se caractérise par des actions d'accompagnement professionnel et donne lieu à l'attribution pour l'employeur d'aides financières des pouvoirs publics. L'aide est fixée annuellement par le préfet de région, son montant ne pouvant excéder 47 % du smic brut horaire pour le CIE et 95 % pour le CAE. La durée du contrat ne peut aller au-delà de 24 mois¹⁰. Des exonérations spécifiques sont appliquées : réduction Fillon pour le CIE et exonération des cotisations patronales, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations au titre de l'effort de construction pour le CAE.

Contrat d'apprentissage : sa spécificité consiste en l'offre à un jeune de 16 à 25 ans d'une formation à la fois pratique en entreprise privée et théorique en centre de formation des apprentis (CFA). Le parcours de formation vise une certification professionnelle. Il peut prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI rémunéré, avec une durée d'aides liée au cycle de formation de 1 à 3 ans. Des exonérations sont attribuées aux entreprises : charges sociales patronales et salariales, cotisations de retraite complémentaire, ou cotisations salariales d'assurance chômage pour les entreprises d'au moins 11 salariés. Un crédit d'impôt au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti est mobilisable pour les entreprises imposées à l'IR ou IS, soit en général 1 600€ par apprenti¹¹. Depuis janvier 2014, la région accorde une prime de 1 000€ maximum par année de formation pour les TPE de moins de 11 salariés. L'accompagnement s'illustre par la désignation et le suivi par un tuteur en structure de formation et par un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise.

Contrat de professionnalisation : comme pour le précédent contrat, les formations théorique et pratique en entreprise privée sont associées. Le public visé est âgé 16 à 25 ans pour un complément de formation initiale ou de 26 ans et plus s'il est demandeur d'emploi. Les bénéficiaires du RSA, d'allocations de solidarité spécifique ou aux adultes handicapés sont aussi concernés. Le plus fréquemment, une Aide forfaitaire de 2 000€ est allouée à l'employeur (AFE) pour la professionnalisation d'un demandeur d'emploi dans le cadre d'un CDD ou CDI (rémunéré entre 55 % et 80 % du smic pour les moins de 26 ans, et supérieur au smic pour les plus âgés selon des conventions ou accords de branche). La durée de formation est de 6 à 12 mois. La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois. Le contrat peut être renouvelé une fois. Les formations sont prises en charge par des OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé par l'État).

Contrat de génération : les employeurs de droit privé sont invités à recruter des jeunes de moins de 30 ans en CDI, à maintenir dans l'emploi ou à recruter des seniors et à organiser la transmission des compétences et des savoir-faires. Les recrutements ouvrent droit à une aide financière durant 3 ans de 4 000€ ou de 8 000€ dans le cas d'un double recrutement.

¹⁰ Sauf dérogation jusqu'à 5 ans pour les salariés handicapés, personnes de plus de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA et de l'AAH.

¹¹ Ce montant peut augmenter à 2 200€ pour certains apprentis : travailleurs handicapés ou pour les entreprises portant le label « patrimoine vivant ».

1-3 L'appropriation du dispositif EAV par les acteurs publics

La Préfecture de région a précisé les modalités de déploiement du dispositif par l'intermédiaire du schéma d'orientation régional pour la mise en œuvre des emplois d'avenir franciliens et a élaboré une convention cadre avec le Conseil régional. Les services de l'État, par l'intermédiaire de la DGEFP, la Direccte ont organisé le déploiement du dispositif selon ses unités territoriales.

1-3-1 Le schéma d'orientation régional pour la mise en œuvre des emplois d'avenir en Île-de-France

En février 2013, la Préfecture de région a précisé comment le dispositif EAV pourrait être déployé au sein de la région. Des effectifs d'emplois d'avenir ont ainsi été chiffrés afin de proposer une solution nouvelle à des jeunes non qualifiés, en plus des dispositifs existants, une enveloppe de 14 000 emplois d'avenir a été allouée à l'Île-de-France pour la période novembre 2012-décembre 2013. Une autre génération d'EAV sera programmée en 2014. Le schéma insiste sur deux variables de réussite du dispositif : le respect des engagements pris par les employeurs sur la qualité de l'emploi pourvu (contenu, encadrement, tutorat...), mais également sur l'offre de formation professionnelle proposée aux jeunes. Le choix des filières et des secteurs d'activité ouverts à ce dispositif, l'offre de formation existante permettant la construction des parcours d'insertion et de qualification des jeunes représentent donc un enjeu important. Des employeurs et des secteurs d'activité sont alors privilégiés :

- Pour les employeurs du secteur non marchand ou assimilés¹² : les collectivités territoriales et leurs groupements ; Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État ; les organismes de droit privé à but non lucratif (comme des organismes de prévoyance au sens du code de la sécurité sociale) ; Les personnes morales de droit privé (comme les organismes HLM), des collectivités territoriales (et au-delà des champs de compétences et d'intervention des collectivités territoriales¹³) ; pour les autres structures, sont prioritairement concernées, celles de l'économie sociale et solidaire¹⁴ ;
- Pour les employeurs du secteur marchand ou assimilés : les employeurs éligibles au dispositif peuvent être les suivants et pour leurs activités ne relevant pas déjà de la gestion d'un service public justifiant leur éligibilité au contrat d'accompagnement dans l'emploi : entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État ; groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ; structures d'insertion par l'activité économique ; des employeurs relevant du régime d'assurance chômage comme les entreprises adaptées agréées et les sociétés coopératives (SCIC, SCOP) ;

Les activités les plus recherchées au regard des structures visées dans le schéma régional sont listées comme suit : aide à la gestion administrative ; insertion sociale et professionnelle ; animation de quartier ; sanitaire et social (santé humaine, action sociale) ; hébergement et restauration (dont tourisme social et familial) ; sport et loisirs ; environnement / développement durable (agriculture, forêt, eau, déchets, « énergies renouvelables »...) ; arts et spectacles.

¹² Mentionnés à l'article 1er de la loi du 26 octobre 2012 (Art. L. 5134-111).

¹³ Ex : action sociale, et pour les départements, tels que listés par la déclaration commune avec l'État du 22 octobre 2012 « dans les secteurs de l'économie sociale et solidaire, des services techniques, de la restauration collective ou des espaces naturels et sensibles »

¹⁴ aide à la gestion administrative, insertion sociale et professionnelle ; services à la personne et services collectifs (animation de quartier, petite enfance...), sanitaire et social (santé humaine, action sociale), hébergement et restauration (dont tourisme social et familial), sport et loisirs, environnement /développement durable (agriculture, forêt, eau, déchets, « énergies renouvelables »...), arts et spectacles, activités des organismes HLM quel que soit leur statut et activités de gardiennage d'immeuble, dans le cadre de convention avec l'État et lorsqu'elle sont assurées dans des conditions multi-salariés.

Le schéma prévoit la coordination « renforcée » des opérateurs prescripteurs d'EAV avec la construction de parcours de formation adaptés. Les opérateurs du Service public pour l'emploi (SPE) traditionnels sont sollicités : Missions locales, Cap emploi et Pôle emploi. Un cadre opérationnel associant les trois réseaux a été envisagé. Cependant, les Missions locales sont devenues rapidement l'interlocuteur privilégié du déploiement du dispositif, ayant notamment pu se mobiliser sur l'accompagnement du parcours en formation et sur le recrutement pour les employeurs. Au regard de la conjoncture de l'emploi depuis 2012, les Pôles emplois ont des difficultés de développement d'accompagnement individualisé vers un emploi de leur public.

Le parcours d'insertion et de qualification dans le schéma régional s'inscrit en cohérence avec le Schéma Régional de la Formation Initiale et Continue Tout au Long de la Vie (SRFTLV) et son volet sur le Plan Régional des Formations Professionnelles (PRDFP) adopté en comité régional du 26 juin 2007. La formation professionnelle dans le cadre du parcours de l'EAV doit être facilitée par des conventions de partenariat entre l'État et la Région mais surtout avec des organismes paritaires collecteurs agréés par l'État (OPCA).

Il est à noter qu'en faveur d'un développement francilien des emplois d'avenir plus efficient, le cadre de mise en œuvre du schéma régional s'est assoupli notamment en ce qui concerne les activités ouvertes aux EAV.

1-3-2 Une convention cadre entre le Conseil régional et la Préfecture de région

La convention cadre de mars 2013 définit les actions de la Région venant soutenir le dispositif des EAV. Elles se concrétisent par :

- la mobilisation des dispositifs de la Région qui viendront compléter ceux de l'État en matière de parcours de formation professionnelle : dispositifs d'orientation, de préparation à l'emploi et à l'entrée en formation (Avenir jeunes, parcours d'orientation professionnelle ou en pré-qualification d'une part, Écoles de la deuxième chance, parrainage) ;
- la mobilisation du dispositif des plateformes RH¹⁵ pour la promotion des emplois d'avenir en direction des TPE et des associations ;
- la proposition d'ingénierie de formation pour les EAV, selon leur projet professionnel ;
- l'aide à la rémunération complémentaire de l'État aux employeurs associatifs, aux GEIQ, aux SIAE et aux coopératives (SCIC et SCOP) conformément au Schéma régional pour la mise en œuvre des emplois d'avenir. La participation sera de 20 % du Smic brut dans le cas de jeunes recrutés en CDI sur la base d'un temps de travail hebdomadaire de 35 heures et qui bénéficient d'un parcours de formation (et de 25 % pour les personnes handicapées) ;
- la Région sollicite ses têtes de réseaux associatifs dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, en amont de l'emploi d'avenir, les jeunes bénéficiant de dispositifs régionaux de formation doivent avoir un accès privilégié aux offres d'emploi d'avenir via Pôle emploi ;
- durant le contrat de travail, la Région doit aider financièrement les OPCA dans le cadre de la formation de jeunes recrutés en priorité dans le secteur associatif ;
- la Région, en collaboration avec l'État, participera à la consolidation de parcours de jeunes en EAV sortant du dispositif et en CDD. Ils peuvent bénéficier d'une Validation des acquis d'expérience (VAE) ou d'un accès facilité à un contrat d'apprentissage. Un accompagnement avec les SPE est aussi proposé pour tous les jeunes n'ayant pas de perspective d'emploi à la fin de leur EAV.

¹⁵ RH : Ressources humaines ; TPE : Très petites entreprises ; GEIQ : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ; SIAE : Structures d'insertion par l'activité économique ; SCIC : Société coopérative d'intérêt collectif ; SCOP : Société coopérative et participative.

Enfin, dans le cadre de sa convention cadre, la Conseil régional s'engage sur le recrutement d'EAV au sein de ses services, sans préciser d'effectif.

1-3-3 Des services de l'État mobilisés en direction d'un secteur non marchand réactif VS un secteur marchand chroniquement plus difficile à impliquer en Île-de-France

La Direccte a mis en place le dispositif en priorité vers le secteur non marchand. Après plusieurs mois de vie du dispositif, les services de l'État ont décidé de solliciter plus offensivement le secteur marchand en tant qu'employeur de contrats aidés. Quelques secteurs d'activité du secteur marchand ont été identifiés pour finalement élargir le dispositif à tout type d'activité afin de palier un lent démarrage dans le secteur francilien. L'Île-de-France se caractérise par des premiers mois moins productifs de prescription EAV. Des conditions ont cependant été mises en avant pour permettre le recrutement de jeune en EAV : sans diplôme ou habitant en Zus, en privilégiant un CDI et avec un parcours de formation qualifiante. En 2015, le secteur marchand a finalement atteint 25 % des objectifs de contrats EAV à prescrire de l'État en emploi d'avenir, le secteur non marchand ayant concentré les 79 % de l'objectif restants. Les objectifs de prescription affichés par la DGEFP de 80 % de conventions EAV dans le secteur non marchand ont donc été atteints sans grande difficulté.

Par circulaire de janvier 2015, la DGEFP a autorisé la prescription de 30 % des EAV dans le secteur marchand. L'Île-de-France n'a pas encore atteint ce niveau de convention EAV. Le cas francilien n'est pas spécifique au dispositif EAV. Historiquement, la Direccte met en avant une tradition et un système ancien de déploiement des contrats aidés, avec une promotion moindre qu'ailleurs, des services publics moins orientés vers ces catégories d'emplois et des aides financières complémentaires de celles de l'État moins nombreuses. L'Île-de-France est la région économique la plus puissante grâce à son tissu d'entreprises. Son attractivité en termes d'emploi est historique notamment pour les jeunes, son taux de chômage y étant un peu moins élevé qu'ailleurs. Les entreprises du secteur marchand sont alors aussi moins enclines à s'intéresser à des dispositifs d'insertion professionnelle de populations très éloignées du marché de l'emploi. Les jeunes des Missions locales ont souvent exprimé leur intérêt pour le dispositif EAV, même si les parcours de formation obligatoires ne leur apparaissent pas toujours comme très « attractifs », mais les entreprises ont pu être encore plus réticentes à recruter des profils « de jeunes issus de banlieue, peu qualifiés et, parfois, en rupture sociale ». L'accompagnement des jeunes en contrat aidé est aussi très contraignant pour les employeurs, notamment en ce qui concerne la formation en interne et en externe des EAV. Par ailleurs, les services de l'emploi craignent des effets d'aubaines d'entreprises du secteur marchand. Cette caractéristique francilienne a été mise en exergue lors des dernières analyses du CESE concernant le CIE. Elle pourrait aussi expliquer un suivi qualitatif des services de l'État accru en Île-de-France au détriment d'une mobilisation plus massive des entreprises potentiellement recruteuses d'emploi d'avenir. Par exemple, les conventions nationales avec de grandes entreprises ont précisé des engagements sur l'accompagnement des EAV. Des comités de pilotage d'avancement des conventions y sont aussi prévus, et permettent de faire régulièrement le point sur des aspects « transmis-établis ».

Les unités territoriales de la Direccte ont mobilisé des organismes prescripteurs pour les EAV : CAP Emploi et les 76 Missions locales franciliennes. L'Association régionale des missions locales, créée en 2014, a aussi facilité la mobilisation de ses réseaux départementaux et les missions locales au sein des quartiers. Le déploiement du dispositif EAV a engendré la création de nouveaux postes référents au sein de Réseaux départementaux des Missions locales. Cette fonction a la vocation principale d'informer les missions locales sur les évolutions de leur métier, historiquement davantage orientées vers la formation que vers la contractualisation d'emploi.

L'accompagnement de la mise en œuvre des emplois d'avenir a été organisé par de nombreuses opérations de communication des services nationaux de l'État. Des fiches pratiques à destination des jeunes, d'employeurs ou prescripteurs du dispositif ont rapidement été mises en ligne sur internet pour

faciliter la connaissance générale de la politique publique. Ces opérations ont aussi été relayées dans les régions. La région Île-de-France, en collaboration avec la Préfecture de région et Défi métiers, carif-oref, a édité un guide pratique. Destiné aux opérateurs prescripteurs du dispositif, il présente notamment des fiches par secteur d'activité pouvant être attractifs pour des EAV¹⁶ :

- Sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif
- Habitat et lien social
- Services à la personne
- Environnement
- Sport et animation
- Agriculture

1-4 Le dispositif EAV mobilise les Missions locales, cible des secteurs d'emploi et accentue l'accompagnement en formation

Le déploiement francilien du dispositif EAV s'est tout particulièrement illustré par l'implication des Missions locales comme prescripteurs du dispositif en direction d'organismes pouvant recruter des jeunes. En début de dispositif, l'État a aussi souhaité privilégier des catégories d'employeurs ou des secteurs d'activité pouvant pérenniser les emplois en EAV. Enfin, le dispositif EAV accorde une place importante au parcours de formation du jeune durant son emploi d'avenir.

1-4-1 L'implication des Missions locales et l'évolution de leurs métiers

Lors de la création du dispositif EAV, l'État a diligenté des prescripteurs pour son déploiement : Pôle emploi, Cap Emploi, et les missions locales. Ces dernières sont devenues en Île-de-France les interlocuteurs privilégiés de la mise en œuvre de la politique publique. Elles en deviennent les prescripteurs uniques. L'Île-de-France compte 76 Missions locales, soit un réseau important en comparaison avec le reste du territoire national (env. 10 par région). Leur compétence en matière de placement des jeunes auprès d'employeurs a beaucoup évolué. Leur mission historique sur l'accompagnement social et en formation de public jeune en difficulté a progressivement pris en compte la connaissance de l'environnement de structures recruteuses. Le suivi dans l'emploi des jeunes revêt aussi une nouvelle fonction au sein des Missions locales. Il s'agit alors de les conforter dans leur portée en connaissance de la fonction d'employeur, leur capacité à sécuriser des contrats ou conventionnements de travail, ou à comprendre les besoins et les contraintes de fonctionnement d'un employeur. Les conseillers des Missions locales ont plus fréquemment un profil de travailleur social (environnement social du jeune et son accompagnement dans des parcours de formation) ; grâce au dispositif EAV, leur métier évolue grandement dans leurs rapports aux entreprises et l'entrée dans l'emploi de jeunes en difficulté sociale. Les missions locales ont organisé la gestion du déploiement du dispositif selon deux approches : soit en attribuant sa gestion à un chargé de relations entreprises, spécialement mis en place pour le dispositif et le plus souvent au sein des plus grosses structures ; soit en sensibilisant les conseillers en poste sur le dispositif et devant individuellement le mettre en œuvre. La première approche présente la pertinence d'une fonction totalement dédiée à la mise en œuvre d'une politique publique et la difficulté parfois de sensibiliser l'ensemble des conseillers de la Mission locale sur le dispositif et leurs rapports privilégiés avec les jeunes. Une autre approche permet aux conseillers de présenter plus directement aux jeunes les caractéristiques du dispositif sans pouvoir y consacrer la totalité des tâches de leur fonction. La Direccte a aussi souhaité la création de coordinateurs départementaux en charge de faciliter les actions des Missions locales et la montée en charge du déploiement du dispositif. L'ensemble des départements franciliens sont concernés à l'exception de celui de l'Essonne, de Seine-et-Marne et du Val-de-Marne. Ce dernier a par exemple souhaité le

¹⁶ Le guide est enrichi d'une fiche « rémunération » par secteur d'activité. Des fiches « parcours du jeune en formation » illustratives viennent aussi préciser comment il peut arriver à une certification.

recrutement de deux coordinateurs conseillers sectoriels. Les référents départementaux sont au sein d'associations comme : Convergence 93, ADM 92, Association ML 78 ou 95... Les coordinateurs peuvent aussi établir des collaborations directes avec des employeurs, mutualiser des offres d'emploi ou, aujourd'hui, commencer à travailler sur la sortie du dispositif de jeunes en EAV. C'est ainsi que l'association régionale des Missions locales vient de voir le jour en 2015 dans le but de poursuivre la fonction de mutualisation et de fédération des missions locales en accentuant leurs rapports aux entreprises. Il s'agirait enfin de constituer une information massive des offres d'emploi pour des jeunes inscrits en les combinant à celles provenant d'autres acteurs comme Pôle emploi. Cette mutualisation pourra être accompagnée d'outils numériques pour les Missions locales, leur réseaux départementaux ou au niveau de l'ARML.

1-4-2 Les employeurs et les secteurs d'emplois privilégiés par les prescripteurs

Le dispositif EAV ne précise pas clairement les secteurs d'activité ou d'emploi qui seraient accessibles ou non aux jeunes. Son déploiement a tout d'abord privilégié les employeurs publics traditionnels tels que les ministères, les collectivités territoriales. Le tissu associatif a été aussi sensibilisé. Les grandes associations ont été plus à même de procéder à des conventionnements EAV (comme Fondation Abbé Pierre, Croix rouge...) ; le montage financier, même si attractif (pour rappel, au moins 75 % du Smic financé par l'État), a engagé des dépenses parfois trop importantes pour de petites associations. Des financements complémentaires ont pu être mobilisés pour la création d'EAV. La région Île-de-France a ainsi pu soutenir des financements de poste pour des associations avec 20 % supplémentaires, portant le montage financier de l'EAV à plus de 90 % d'aides publiques. Parallèlement, et comme souvent dans l'instruction d'une politique publique pour l'emploi des populations les plus en difficulté, des partenaires institutionnels ont été sollicités. Des conventions nationales ont ainsi pu être signées selon des engagements chiffrés de recrutement, ainsi que sur l'accompagnement et les formations programmées selon des catégories d'emplois. La Poste, la SNCF, EDF, ou l'APHP sont des organisations dont les besoins permanents en recrutement sont importants et selon des niveaux de qualification très variés. Il est à noter que les emplois d'avenir n'ont pas seulement été pourvus sur des emplois traditionnels de ces entreprises mais aussi sur des fonctions supports, ce type de fonction ayant été fortement sollicité aussi dans les grandes associations. Selon l'ARML, La Poste aurait orienté un volume important d'EAV vers des postes de facteurs, et un volume moindre sur le personnel accueillant. En revanche, la SNCF a concentré 80 % de ses emplois EAV sur des métiers « voyageurs » et les 20 % restant sur la branche dite « matériel ». D'autres entreprises ont pu exprimer leur intérêt pour le dispositif, soit celles appartenant à des secteurs d'activité en plein expansion (ex. le secteur des services à la personne), soit celles devant faire face à des recrutements importants et ne bénéficiant pas d'une image attractive sur le marché de l'emploi. Un exemple symbolique de convention nationale avec une entreprise privée est celui de l'entreprise Domus Vi, propriétaire de maisons de retraites dans l'ensemble du territoire national. Les emplois d'accompagnement social, ou d'animation, mais aussi les fonctions support de l'entreprise, au sein de maisons de retraite sont mal appréhendés sur le marché de l'emploi. L'entreprise a donc souhaité proposer le recrutement d'EAV avec un parcours qualifiant durant les 3 années du contrat, dans le cadre de fonctions supports (cuisinier, assistant cuisine, technicien, emplois administratifs...) ou d'emplois liés par exemple à l'animation sociale pour personnes âgées. Des CDI ont aussi été programmés. Cette entreprise sert même de relai pour des EAV travaillant au sein de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (APHP), structure hospitalière qui s'est, lors de son conventionnement national, engagée sur un effectif précis de CDD sans possibilité de recrutement en CDI (la gestion des effectifs hospitaliers ayant plutôt pour objectif une réduction de la masse salariale). Ces emplois CDD sont alors perçus comme des expériences professionnelles avec un projet pouvant se dessiner et permettant au jeune salarié de se projeter dans un nouvel emploi ou vers un parcours de formation validant ses acquis ou en lien avec ses nouveaux projets. Le volet C de ce rapport propose ainsi, en complément, des retours d'expérience d'employeurs d'EAV.

1-4-3 La formation dispensée dans le déploiement des EAV

Le dispositif EAV ne prévoit pas d'obligation réglementaire quant à la qualification ou la certification des bénéficiaires d'EAV. Un parcours de formation doit réellement être mis en place par la structure employeuse mais sans obligation de résultat certifiant les nouvelles compétences du jeune. Selon les employeurs, ces plans de formation des EAV peuvent s'étaler de quelques jours en interne sur son fonctionnement, à plusieurs mois pour l'acquisition de compétences précises d'un métier, validées ou non par un diplôme. Ces formations sont programmées tout au long du contrat, mais le plus souvent à partir de sa deuxième année d'existence, les premiers mois étant consacrés à rendre opérationnel le nouveau salarié à certaines tâches de sa mission. Là aussi, l'Île-de-France se démarque d'autres territoires ayant plus de difficultés à prescrire des engagements de formation très intégrés. Les niveaux d'engagement de formation des EAV y sont plus faibles qu'ailleurs (de 26 à 27 % en région pour une moyenne nationale de 89 %). La Direccte privilégie l'accès des candidats aux EAV avec des niveaux de qualification les plus faibles¹⁷. Les parcours de formation engagés sont alors plus difficiles à amorcer. En revanche, les actions de pré-qualification, à mettre en place au préalable des parcours de validation de compétences acquises, sont beaucoup plus nombreuses en région Île-de-France qu'ailleurs. Les OPCA assurent la gestion des crédits de formation mobilisables pour l'accompagnement des EAV. L'État a mis en place des critères de performance de consommation des crédits publics EAV selon les objectifs de conventionnement par la Préfecture de région. La capacité à formaliser des parcours de formation complète la mesure de la performance et engendre l'évolution des crédits « formation » disponibles d'une année à l'autre. Une faible utilisation des crédits entraîne leur réduction. Si des parcours de formation ont pu survenir une année après le recrutement du jeune emploi, des employeurs peuvent ensuite être en grande difficulté pour mobiliser des crédits devenus indisponibles au sein des OPCA. La Direccte pointe du doigt une forme de « double peine » : le critère de performance d'engagement de formation ne révèle pas encore d'assez bons résultats en Île-de-France, et la région se caractérise par des actions d'engagement de formation plus difficiles à mettre en œuvre qu'ailleurs.

¹⁷ Dans un cadre stricte de la réglementation, ce qui n'est pas systématiquement suivi dans d'autres régions, selon les propos de sa direction francilienne.

2 - L'approche quantitative des emplois d'avenir en Île-de-France

Afin de mesurer l'importance du dispositif d'aide à une meilleure accessibilité à l'emploi de publics éloignés du marché du travail, dans un premier temps, la situation des jeunes Franciliens âgés de 16 à 25 ans est illustrée. Dans un deuxième temps, un éclairage concerne ceux les plus en difficulté (sans qualification). Enfin, en collaboration avec la Direccte, les principaux chiffres du dispositif EAV renseignent sur le niveau d'avancement du déploiement francilien des EAV entre 2012 et 2014.

2-1 Plus de 300 000 jeunes Franciliens actifs de 16 à 25 ans en situation de chômage ou en emploi précaire

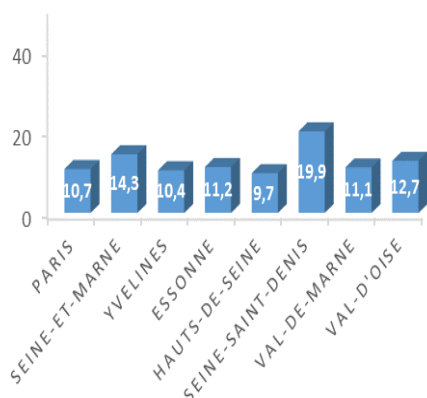
En Île-de-France, même si le niveau de chômage est plus favorable que dans d'autres régions, ce taux concernant les jeunes dépasse les 10 % des actifs et celui de ceux vivant en Zus oscille entre 20 et 40 % selon les quartiers. Parmi 1,6 millions de jeunes de 16 à 25 ans, plus de la moitié sont sans activité professionnelle. 25 % des jeunes ont achevé leurs études et ont un emploi, dont 1/3 d'entre eux en emploi précaire (CDD, temps partiel, etc...). Entre 2008 et 2012, l'Insee recense plus de 166 600 chômeurs parmi les jeunes et 140 517 en emploi précaire. Ce sont 307 138 jeunes, soit 20 % des jeunes de 16 à 25 ans, qui sont chômeurs ou en situation professionnelle active précaire. Plus le niveau de qualification des jeunes est faible, plus leur précarité est forte, plus le chômage les touche. C'est en Seine-Saint-Denis que le chômage ou la précarité de l'emploi sont les plus fréquents avec 19,9 % des jeunes. La Seine-et-Marne (14,3 %) et le Val d'Oise (12,7 %) sont respectivement en deuxième et troisième position. Les jeunes des autres départements se rapprochent des 10 % de précaires ou au chômage, ceux vivant dans les Hauts-Seine étant les seuls sous la barre des 10 % (9,7 %). Par ailleurs, la région regroupe une part importante des jeunes en situation de précarité professionnelle et ayant un faible niveau de formation, au plus un CAP/BEP, soit 15 % des jeunes de France.

Les jeunes actifs de 16 à 25 ans en emploi précaire ou non, et au chômage entre 2008 et 2012

Diplôme le plus élevé obtenu	Jeunes ayant un emploi non précaire	jeunes ayant un emploi précaire	chômeurs	chômeurs + précaires	Jeunes ayant un emploi non précaire %	jeunes ayant un emploi précaire %	Chômeurs %	chômeurs + précaires %
Inférieur au CAP / BEP	36 723	28 478	55 960	84 438	13,7	20,3	33,6	27,5
CAP / BEP	49 909	27 759	35 135	62 894	18,6	19,8	21,1	20,5
Baccalauréat	64 416	39 282	41 765	81 047	24,0	28,0	25,1	26,4
BAC + 2 ou plus	117 198	44 998	33 761	78 759	43,7	32,0	20,3	25,6
Total des jeunes actifs	268 246	140 517	166 621	307 138	100	100	100	100

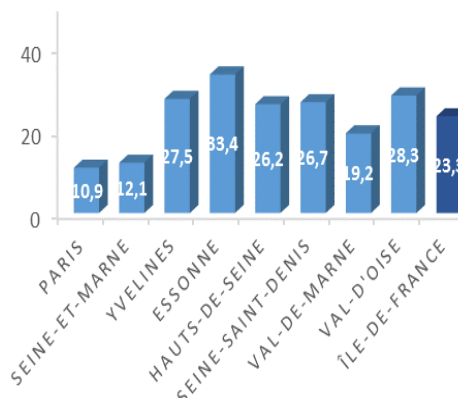
Source : Insee recensement 2012

Part des jeunes franciliens ayant au plus un CAP / BEP, au chômage ou en situation précaire (%)



Sources : Insee recensement, enquêtes de 2008 à 2012

Part des jeunes résidents en Zus parmi ceux suivis par les Missions locales (%)



Source : Parcours 3, année 2013, traitement Direccte et IAI IDF

Près du quart des jeunes Franciliens actifs peu diplômés, au chômage ou en emploi précaire, résident en Zus. Les Missions locales travaillent à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans. Plus de 23 % des jeunes suivis par les Missions locales vivent en Zus. C'est en Essonne qu'ils sont les plus représentés, soit 33,4 % des jeunes suivis. Le Val d'Oise et les Yvelines en accueillent respectivement 28,3 % et 27,5 %. Les Missions locales de Seine-Saint-Denis et des Hauts-de-Seine accompagnent 26,7 % et 27,5 % des jeunes issus de Zus. C'est au sein des départements de Seine-et-Marne et de Paris, qu'il y a une proportion moindre de jeunes suivis par les Missions locales, soit 12,1 % et 10,9 %, (23,3 % en moyenne en IdF).

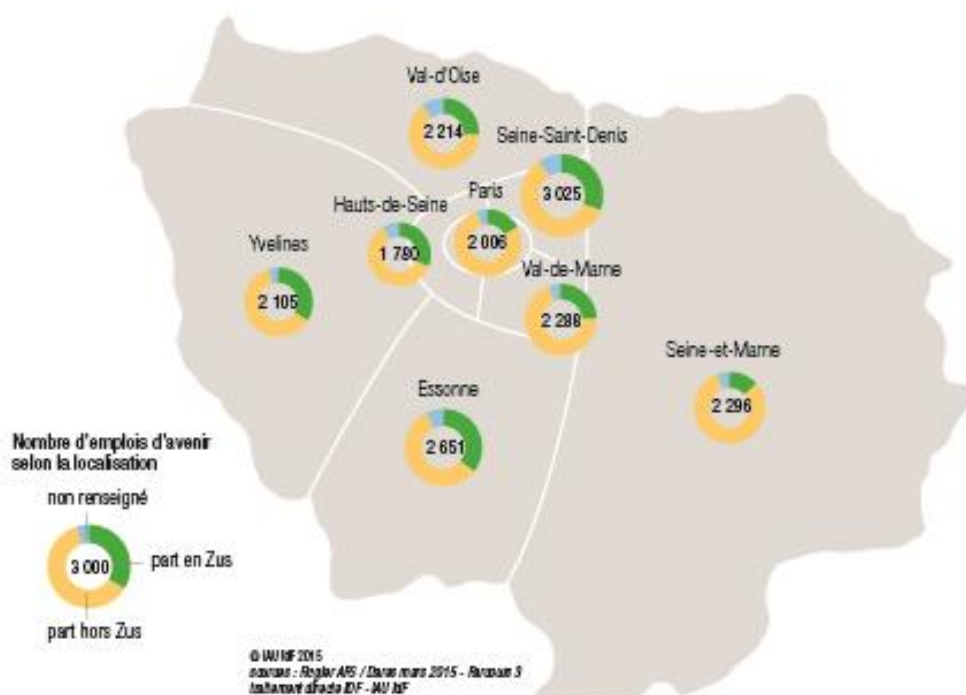
2-2 Les éléments chiffrés des EAV en Île-de-France¹⁸

Plus de 18 000 EAV contractés en Île-de-France entre 2012 et 2014¹⁹ - Entre la création du dispositif des EAV de 2012 à fin 2014, 18 338 contrats aidés EAV sont comptabilisés en Île-de-France. La Seine-Saint-Denis arrive en tête des lieux de résidence des jeunes en convention EAV avec 16,5 % des effectifs. En deuxième position, 14,5 % des EAV franciliens sont des résidents essonniers. Dans des proportions très proches, de l'ordre de 12 %, les départements du Val-de-Marne, du Val-d'Oise et de Seine-et-Marne recensent des jeunes bénéficiant des EAV. Les EAV franciliens vivent pour 10,9 % d'entre eux à Paris. Enfin, les Hauts-de-Seine sont en dessous de la barre des 10 % des effectifs avec 9,7 % des EAV.

¹⁸ Cf. Annexe n° 1 : Caractéristiques des jeunes franciliens en emploi d'avenir entre 2012 et 2014 : effectifs des EAV.

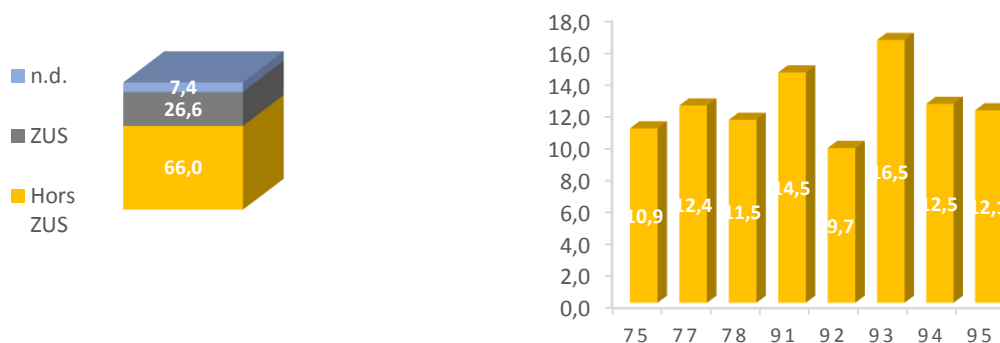
¹⁹ Cf. Annexe n° 2 : Représentation des EAV par Départements franciliens.

Jeunes entrés en emploi d'avenir, par département de résidence, entre 2012 et 2014



66 % des jeunes en EAV ne vivent pas dans un quartier Zus et plus de 26 % d'entre eux y sont habitants²⁰ - Plus d'un quart des jeunes franciliens entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir sont originaires d'un quartier en difficulté Zus soit 26,6 % d'entre eux. Plus de 6 salariés sur 10 en EAV (66 %) ne sont pas originaires des quartiers en difficulté. C'est le département de l'Essonne dont des jeunes résidents en Zus ont proportionnellement le plus bénéficié d'EAV avec 35,3 % des effectifs franciliens. Plus d'un tiers des EAV sont respectivement conventionnés avec des habitants en Zus des Yvelines, des Hauts-de-Seine ou de Seine-Saint-Denis. Un quart des EAV résident en Zus, vivent dans les départements du Val-de-Marne et du Val-d'Oise (respectivement de 24,2 % et 25,3 %). 17 % des EAV sont résidents en Zus à Paris et, enfin, 13,3 % sont habitants de celles de Seine-et-Marne. A contrario, les conventions EAV contractées avec des jeunes habitants hors Zus sont les plus représentées au sein des départements du Val-de-Marne, de Paris et de Seine-et-Marne (soit respectivement de 70,5 %, 77,5 % et 80,9 %).

Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir (%)

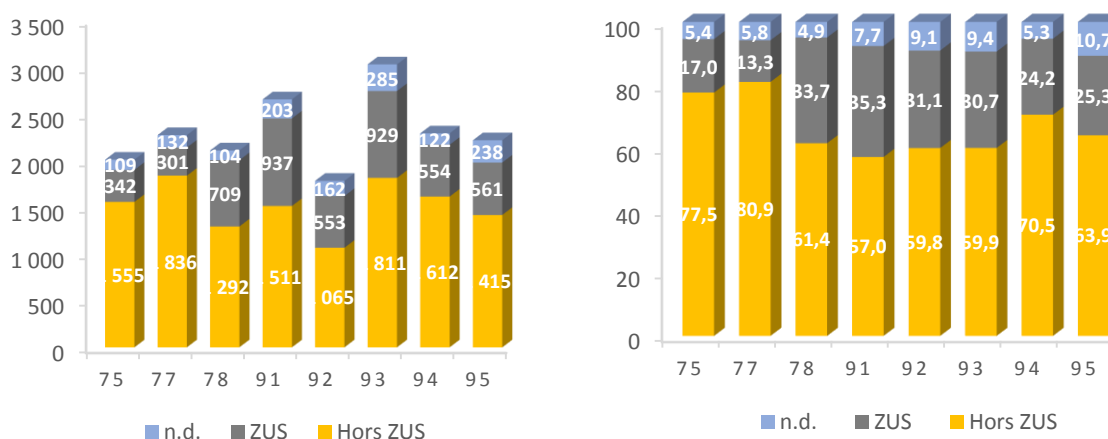


Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Directe IDF

²⁰ Parmi les jeunes en EAV, il n'est pas possible de connaître leur lieu de résidence pour près 8%.

Un rythme régulier de conventionnement EAV entre 2012 et 2014 - Une des cibles du dispositif EAV est d'aider les jeunes résidant en Zus et en difficulté d'insertion professionnelle à bénéficier d'un emploi aidé. Les acteurs devant faciliter la mise en œuvre du dispositif ont régulièrement mis en avant une montée en puissance des conventionnements EAV qui a nécessité de nombreuses actions de sensibilisation auprès d'employeurs dans les secteurs non marchands et marchands. La répartition des conventions EAV entre les deux périodes 2012/2013 et 2014 montre qu'en 2014, une proportion des conventions EAV, liée aux contingences du dispositif, continue d'être établie pour des jeunes vivant en Zus (6 départements sur 8 ont en 2014 plus de 20 % de leur EAV en direction des jeunes habitant en Zus).

Effectifs et part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un EAV par département de résidence des jeunes et selon la localisation en Zus ou non (%)

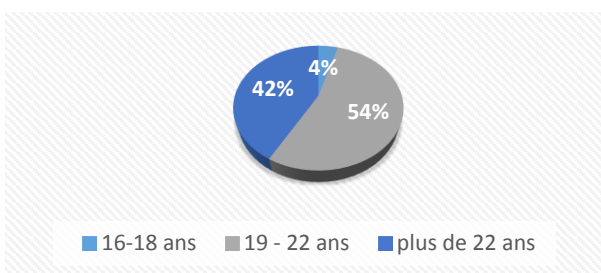
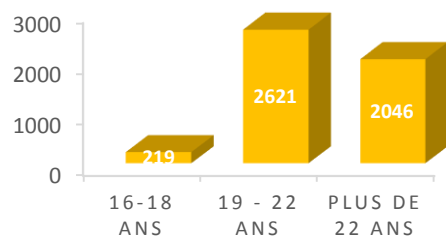


Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU ÎDF

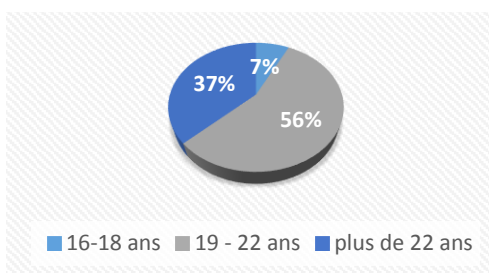
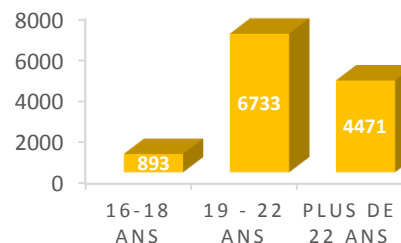
Un public en EAV âgé entre 19 et 22 ans, et plus âgé lorsqu'il est habitant d'une Zus - Les emplois d'avenir sont destinés aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (avec des dérogations possibles jusqu'à 30 ans, (en cas de handicap). Globalement, 55,1 % des conventions EAV ont concerné un public âgé entre 19 et 22 ans. Les plus de 22 ans sont ensuite les plus représentés avec 38,4 % des EAV. Les plus jeunes de 16 à 18 ans ne pèsent que 6,5 % des contrats emplois d'avenir. Lorsque le jeune vit en Zus, la proportion dominante de la classe d'âge 18-22 ans tend à diminuer de 2 points par rapport à ceux qui ne vivent pas en Zus (soit entre 54 % et 56 %). En revanche, pour la classe d'âge plus âgée des plus de 22 ans, les habitants en Zus ont une représentation plus élevée soit 42 % des contrats par rapport à ceux hors Zus (37 %). Les plus jeunes (16-18 ans) ne concernent que peu d'emplois EAV parmi les habitants en Zus (4 %) comme hors Zus (7 %). C'est au sein des départements de Seine-et-Marne et du Val-de-Marne que les jeunes de 19-22 ans vivant en Zus sont les plus nombreux, représentant 57,8 % et 56,9 % des EAV. Les EAV de plus de 22 ans habitant en Zus sont proportionnellement les plus nombreux au sein des départements des Hauts-de-Seine et de l'Essonne (45,9 % et 44,8 %). Les plus jeunes de 16 à 18 ans en Zus sont également très peu présents parmi les EAV, soit entre 3,2 % (Paris) et Hauts-de-Seine (5,1 %).

Effectifs et part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et l'âge à l'entrée dans le dispositif (%)

En Zus



Hors Zus

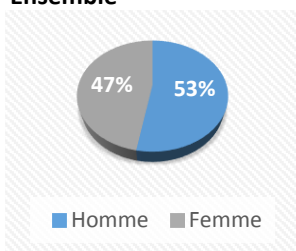


Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU ÎDF

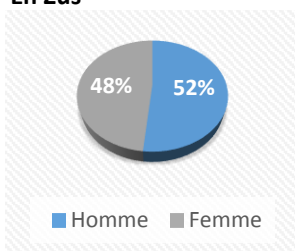
Les EAV bénéficient plus aux hommes, les femmes vivant en Zus sont plus représentées à Paris ou en Essonne - Une légère majorité des EAV sont contractés avec des hommes, soit 53 % contre 47 % avec des femmes. Ces proportions sont quasi les mêmes, à 1 point de décalage, si les bénéficiaires EAV sont habitants de Zus ou hors Zus. Les hommes vivant en Zus ont majoritairement conventionné des EAV au sein des départements de Seine-Saint-Denis (56,6 %), des Hauts-de-Seine (56,2 %), de Seine-et-Marne (52,8 %) ou des Yvelines (51,6 %). A contrario, les femmes vivant en Zus ont été plus nombreuses dans les départements de l'Essonne (52,7 %) et de Paris (51,8 %).

Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le sexe (%)

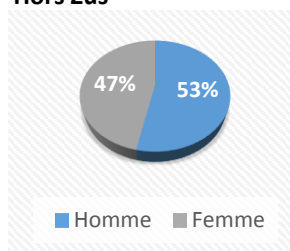
Ensemble



En Zus



Hors Zus



Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU ÎDF

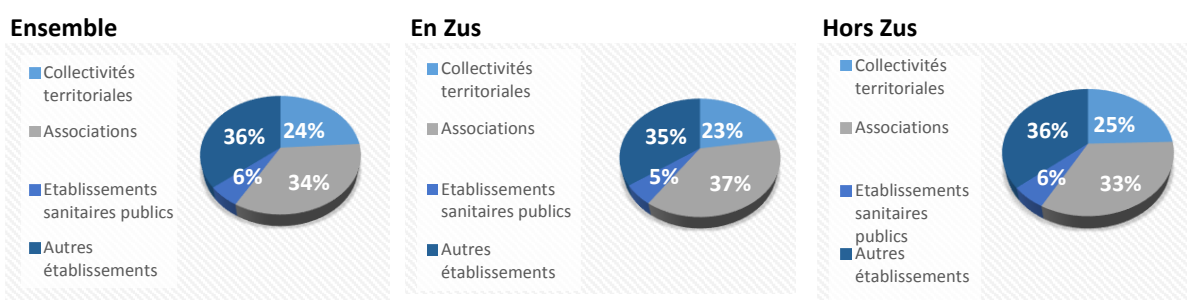
Des EAV majoritairement dans le secteur public, plus particulièrement dans le réseau associatif

- Plus de 6 EAV sur 10 (64 %) sont conventionnés dans le secteur public via les associations (34 %), des collectivités territoriales (Région, Départements ou des communes) pour 24 % des contrats, ou des établissements sanitaires comme par exemple l'APHP (6 %). Les 36 % restants correspondent à d'autres établissements employeurs dans les secteurs marchands ou non marchands, soit des partenaires institutionnels privés ou publics (SNCF, La Poste...), des entreprises privées de service social (exemple de Domus Vi, groupe privé d'accueil et de services en direction de personnes âgées,

ou, enfin des entreprises privées plus petites. Cette répartition entre différents employeurs ne varie quasiment pas que les bénéficiaires des EAV soient résidents en Zus ou non.

Les bénéficiaires EAV vivant en Zus sont majoritairement employés dans le réseau associatif dans 6 départements sur 8. L'employeur le plus fréquent est ensuite le réseau de partenaires institutionnels. La situation diffère quelque peu lorsque les jeunes en EAV ne vivent pas en Zus. Les jeunes bénéficient majoritairement de contrats de travail au sein du réseau institutionnel dans la moitié des départements (Seine-et-Marne, Essonne, Seine-Saint-Denis et Val-d'Oise). Les associations arrivent en seconde position parmi 3 départements franciliens (Essonne, Seine-Saint-Denis et Val-d'Oise).

Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et la catégorie de l'employeur (%)

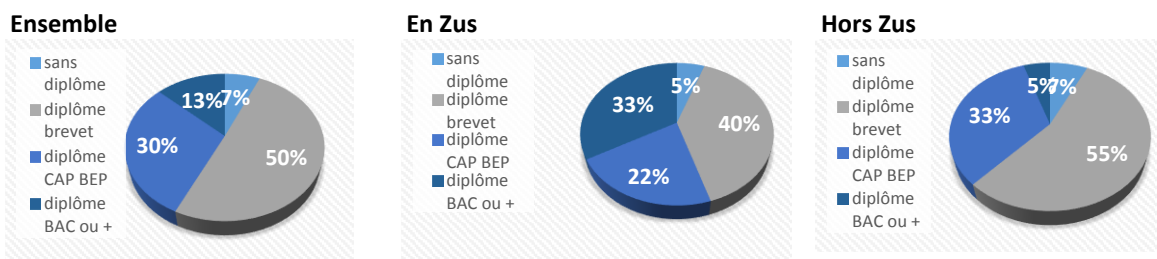


Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Directe IDF / IAU ÎDF

Des EAV presque toujours diplômés et pour 50 % d'entre eux avec un brevet ; 33 % des EAV vivant en Zus sont diplômés avec un baccalauréat ou plus - Les jeunes en EAV sont pour 97 % d'entre eux titulaires d'un diplôme. Un jeune sur deux est titulaire du brevet des collèges. Un sur trois a un diplôme de CAP / BEP. Ils sont pour 13 % d'entre eux diplômés du baccalauréat ou plus. Les jeunes vivant en Zus ont un diplôme dans 95 % des cas. Les diplômés du brevet des collèges ne concernent que 40 % des jeunes, et 22 % d'entre eux ont un CAP / BEP. 33 % des jeunes EAV sont titulaires du baccalauréat ou plus, soit 33 % des jeunes EAV, cela étant conforme aux dispositions réglementaires du dispositif (il est ouvert aux jeunes à faible niveau de qualification sauf s'ils résident en Zus ou dans les Quartiers prioritaires de la politique de la ville²¹ avec un niveau de diplôme atteint de niveau 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur). Lorsque les jeunes habitent hors Zus, 55 % d'entre eux ont le Brevet, 33 % un diplôme de CAP / BEP, et 5 % un diplôme BAC ou plus. 7 % d'entre eux sont sans diplôme. Les jeunes habitants de Zus sont majoritairement titulaires d'un baccalauréat et plus dans 4 départements franciliens (Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, et Val-de-Marne) avec des taux entre 35,6 % et 39,2 %. A Paris, dans les Hauts-de-Seine et en Seine-Saint-Denis et dans le Val-d'Oise, les jeunes les plus représentés sont titulaires d'un brevet (soit respectivement de 39,5 %, 45,7 %, 49,2 % et 35,9 %). Lorsque le jeune titulaire d'un EAV n'habite pas en Zus, il est, dans la totalité des départements franciliens, surtout diplômé du brevet (entre 53,1 % et 60,1 % des cas). Ensuite, à nouveau dans l'ensemble de la région, il est titulaire d'un CAP / BEP (entre 25,8 % et 36,9 %).

²¹ Mais aussi dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou dans un DOM.

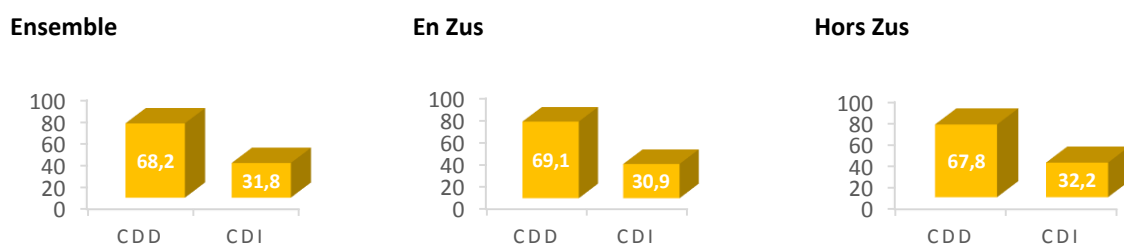
Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le niveau de formation issu de parcours 3 (%)



Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU ÎDF

Près de 7 EAV franciliens sur 10 en CDD - En Île-de-France, 68,2 % des EAV sont des CDD, moins d'un tiers des contrats étant en CDI (31,8 %). S'ils sont habitants de Zus, la proportion des CDD augmente jusqu'à 69,1 %, contre 30,9 % en CDI. A contrario, les CDI sont alors un peu plus représentés quand le jeune en EAV ne vit pas en Zus (32,2 %). Lorsque le jeune EAV vit en Zus, plus de sept sur 10 sont en CDD dans les départements de Seine-et-Marne, des Yvelines, de l'Essonne, et du Val-de-Marne. Trois départements ont des niveaux de CDI supérieurs à 33 % (Hauts-de-Seine 38 %, Seine-Saint-Denis 33,4 % et Val d'Oise 36,2 %). Hors Zus, les proportions de CDD sont supérieures à 70 % des EAV à Paris (72 %), en Seine-et-Marne (73,6 %), et en Essonne (70,8 %). C'est le Val d'Oise où sont dénombrés le plus d'EAV en CDI avec 42,8 % des jeunes. Les jeunes sont plus de 3 sur 10 à en bénéficier dans les Yvelines (31,6 %), les Hauts-de-Seine (36,1 %), la Seine-Saint-Denis (35,1 %) et dans le Val-de-Marne (31,3 %).

Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le type de contrat (%)

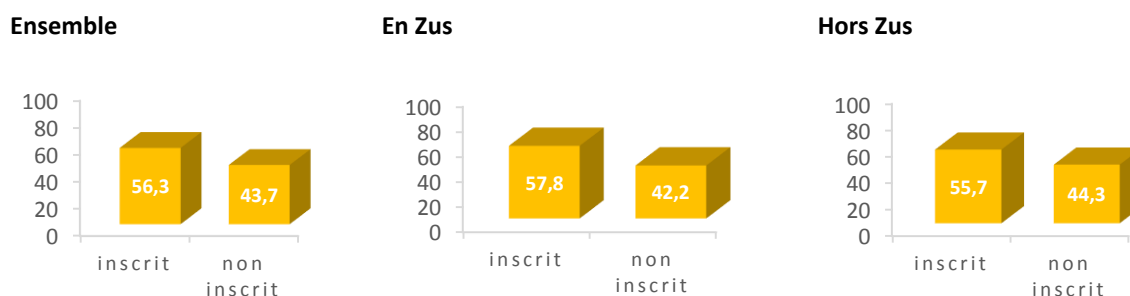


Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU ÎDF

Plus de la moitié des jeunes en EAV ont été inscrits à Pôle emploi avant leur conventionnement, la durée de moins de 6 mois étant la plus représentée et 1/3 des EAV inscrits au préalable en chômage longue durée- 56,3 % des titulaires d'un EAV francilien sont au préalable inscrits à Pôle emploi. Plus de 4 sur 10 ne l'étaient pas avant de bénéficier d'un EAV. Pour des jeunes vivant en Zus, la proportion des inscrits à Pôle emploi est supérieure et atteint les 57,8 %. Ceux qui ne vivent pas en Zus représentent 55,7 % des jeunes enregistrés à Pôle emploi. Les jeunes habitants de Seine-et-Marne et du Val-de-Marne sont les plus nombreux inscrits à Pôle emploi (respectivement 71,8 % et 69,1 %). Ceux habitants Paris et les Hauts-de-Seine présentent les niveaux de non-inscrits les plus élevés : 48,8 % et 48,3 %. Dans le cas des non résidents en Zus, c'est en Seine-et-Marne que la proportion d'inscrits à Pôle emploi est supérieure à 60 % (64,1 %), les autres départements oscillant entre 48,7 % (Paris) et 58,4 % (Essonne). Ceux n'y étant pas inscrits sont pour plus de 50 % d'entre eux habitants de Paris et du Val-d'Oise. Lorsque les EAV ont été inscrits à Pôle emploi, 41,7 % d'entre eux pour une

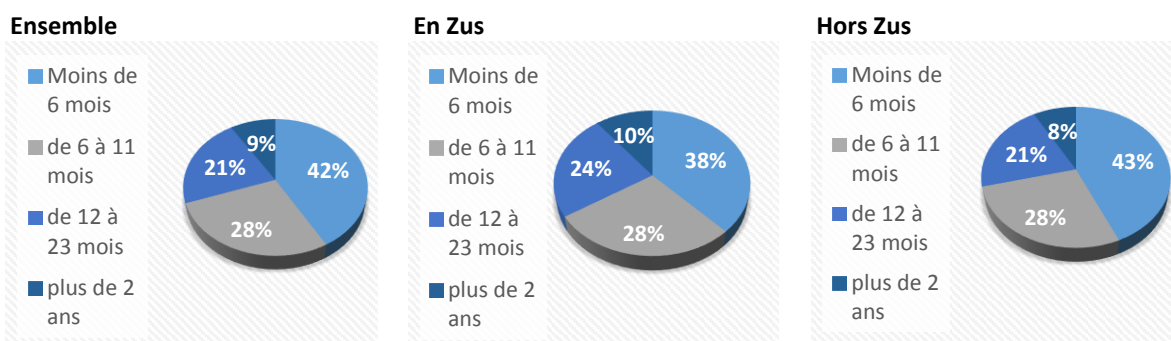
durée de moins de 6 mois, ce taux diminuant à 37,8 % s'ils sont habitants en Zus, et 43,3 % hors Zus. Près de 28 % d'entre eux l'ont été entre 6 à 11 mois, qu'ils soient habitants en Zus ou non. Le chômage de longue durée (plus de 12 mois inscrits à Pôle emploi) concerne 1 titulaire EAV sur 3. Cette proportion progresse s'ils sont habitants en Zus : 34,2 %. Elle diminue à 28,9 % pour les jeunes habitants hors Zus. Près de 9 % des jeunes en EAV étaient inscrits à Pôle emploi depuis plus de 2 ans. Cette proportion progresse à 10,5 % des EAV vivant en Zus, contre 8,2 % pour ceux hors Zus. La durée d'inscription à Pôle emploi de moins de 6 mois arrive en tête dans l'ensemble des départements franciliens pour les EAV vivant en Zus allant de 30,7 % dans le Val d'Oise à 41 % dans l'Essonne. En deuxième position, 6 départements sur 8 enregistrent des EAV vivant en Zus ayant été au chômage de 6 à 11 mois (entre 26,6 % en Seine-Saint-Denis ou le Val-de-Marne et 30 % dans les Yvelines). Les proportions d'EAV résidant en Zus et ayant une ancienneté à Pôle emploi de plus de 2 ans sont les plus représentées à Paris (13,7 %), en Seine-Saint-Denis ou dans le Val-de-Marne (13,2 %). La situation est plus favorable pour les jeunes EAV ne vivant pas en Zus. La durée d'inscription la plus courte (moins de 6 mois) est la plus représentée dans les 8 départements et dans des proportions plus élevées : de 39 % dans le Val-d'Oise à 46,4 % en Seine-et-Marne. Dans des proportions aussi élevées, c'est la période de 6 à 11 mois qui concerne ensuite le plus d'EAV hors Zus, soit de 25,6 % en Seine-Saint-Denis à 34 % dans les Hauts-de-Seine.

Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et l'inscription ou non à Pôle emploi lors de l'embauche (%)



Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU ÎDF

Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et la durée de l'inscription à Pôle emploi pour les jeunes qui y étaient inscrits lors de leur embauche (%)



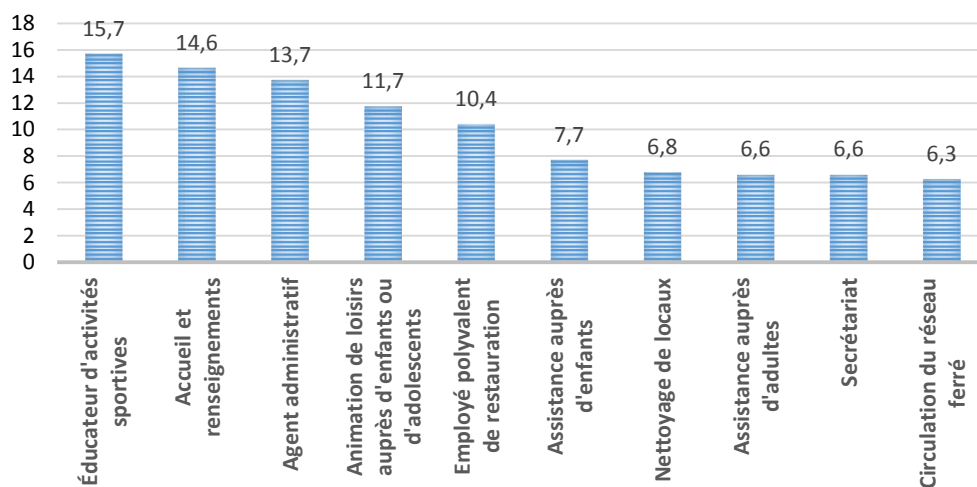
Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU ÎDF

Des EAV dans les métiers de services, notamment l'éducation sportive pour ceux vivant en Zus

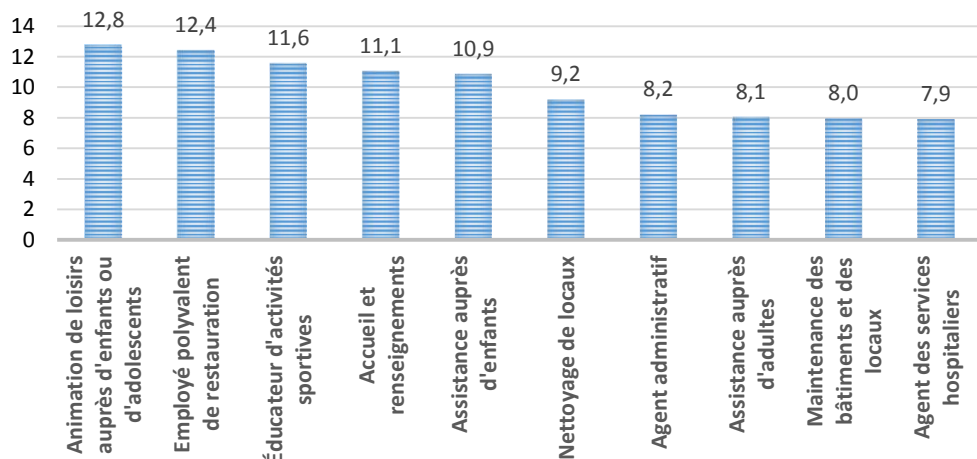
En Île-de-France, les orientations des acteurs publics n'ont finalement pas imposé de règle spécifique quant aux métiers qui pouvaient ou non être exercés par les EAV, ils sont donc naturellement variés. Les métiers de services ou d'animation sont très fortement représentés. Cinq métiers dépassent les 10 % en termes de représentation : assistance auprès d'enfants (10,9 %), accueil et renseignements (11,1 %), éducateur d'activités sportives (11,6 %), employé de restauration (12,4 %), et animation de loisir (12,8 %). Si les titulaires d'un EAV habitent en Zus, la répartition des métiers dépassant les 10 % sont : employé de restauration (10,4 %), animation de loisir (11,7 %), agent administratif (13,7 %), accueil et renseignements (14,6 %), et éducateur d'activités sportives (15,7 %).

Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir, du secteur marchand et non marchand, entre 2012 et 2014 (%) - Les 10 premiers métiers exercés

En Zus



Hors Zus



Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU ÎDF

3 - Des exemples d'organismes prescripteurs des EAV et des enseignements de leurs actions

Le déploiement des emplois d'avenir en Île-de-France se caractérise par la mobilisation des 76 Missions locales (ML) franciliennes pour aider au recrutement des jeunes éligibles et fédérer des organisations pouvant recruter. Cette troisième partie présente tout d'abord les expériences de la ML des Mureaux, celles de la ML Clichy-la-Garenne et du réseau départemental des ML des Hauts-de-Seine. Afin d'illustrer l'implication d'employeurs d'EAV, les pratiques des organismes ayant établi des conventions avec l'État pour le recrutement d'EAV sont ensuite présentées : Assistance Publique – Hôpitaux de Paris (APHP), l'entreprise de résidence pour personnes âgées Domus Vi et la SNCF. Ce troisième volet de l'étude donne enfin des enseignements sur le déploiement du dispositif EAV en Île-de-France.

3-1 Des Missions locales comme principaux instructeurs des EAV – des retours d'expériences de la Mission locale des Mureaux, de Clichy-la-Garenne et du Réseau départemental des Hauts-de-Seine

3-1-1 La Mission locale des Mureaux (Yvelines)

L'éligibilité des jeunes au dispositif EAV concerne un effectif important de population. La ML a cru que les candidatures de jeunes allaient affluer, ce qui n'a pas été le cas. La ML a dû mettre en place des réunions d'information sensibilisant les jeunes à l'intérêt du dispositif, ce malgré une couverture médiatique importante. Cette sensibilisation ne s'est pas uniquement faite en direction des entreprises marchandes, les acteurs publics ayant été sensibilisés par d'autres circuits publics. Le secteur associatif a été fortement sollicité par des actions propres à la Préfecture des Yvelines. Le contexte actuel très défavorable à l'emploi et de forte montée du chômage a engendré un fort scepticisme des jeunes potentiellement bénéficiaires qui ont dans un premier temps « exprimé leurs doutes sur l'existence d'un réel travail à la clé du contrat », même si les EAV sont des contrats pouvant aller jusqu'à 3 ans²². Par exemple, la ML a dû présenter le contenu de contrats de travail à pourvoir pour expliciter leur intérêt. Durant trois mois, des réunions hebdomadaires ont été mises en place entre la Préfecture et les Élus des communes du département, pour informer les réseaux d'information et des bénéficiaires potentiels, et pour répondre à une forte pression sur les services de l'État. La jeunesse est fortement désabusée quant à sa capacité à accéder à un emploi. Parmi les 200 EAV de la Mission locale 78, 41 % des bénéficiaires étaient inscrits à Pôle emploi, 59 % non-inscrits et 2 % sont dans la catégorie « handicap ». La Mission locale a dû travailler à l'évolution de ses missions dans le cadre du déploiement du dispositif EAV. Le métier d'accompagnement social des ML existe depuis de nombreuses années mais celui de recrutement de jeunes pour des entreprises ou de sensibilisation d'entreprise pour recruter des jeunes au moins pendant un an représente une nouveauté qu'il a fallu appréhender. Le secteur marchand a représenté 37 % des EAV, le secteur non marchand 63 % (45 % pour le seul secteur associatif). Les CDI représentent 32 % des contrats EAV. L'accompagnement réglementaire du jeune en EAV prévoit un suivi régulier de son parcours professionnel. Outre un point d'étape annuel réalisé, la ML a souhaité concentrer ses efforts de suivi en début de dispositif, cette période étant considérée comme la plus fragile pour la collaboration entre le jeune et son employeur. Deux à trois contacts par jeune ont ainsi été réalisés lors du premier mois du contrat. La ML a aussi travaillé sur la formation en tutorat des salariés qui auront cette mission à assumer durant plusieurs années. Des formations qualifiantes pour les EAV ont pu être programmées par la ML, comme le permis de conduire... Des jeunes EAV, notamment ceux ayant des contrats de moins de trois ans commencent à sortir du dispositif. Le suivi de sortie d'un contrat se concrétise par un bilan de compétences proposé par la ML. Six mois avant la fin d'un contrat (longue durée), ou quatre mois pour ceux d'un an, le jeune salarié doit prévenir la Mission locale pour impulser le travail de sortie : point sur ses compétences, remodelage du CV, inscription à

²² Un engouement inexistant s'il est fait une comparaison avec le dispositif des Emplois jeunes des années 2000.

Pôle emploi et demande des indemnités correspondantes, placement actif²³. Un jeune peut à nouveau signer un EAV ou un contrat de droit commun. La Mission locale a réalisé plus de 80 % des objectifs de l'État en termes de contractualisation d'EAV, une réussite qui a surpris la ML elle-même. Par exemple, les caractéristiques socio-économiques de la ville des Mureaux sont défavorables à l'emploi : un revenu médian de 9 600 € issu essentiellement de Pôle emploi, de la Caf puis du revenu d'un travail²⁴. Enfin, la localisation de la ML au sein de la Maison de l'emploi et de l'économie a facilité la gouvernance²⁵ du dispositif EAV. Les relations privilégiées entre les services de développement économique, notamment ceux de la Zone franche urbaine, ceux de l'emploi avec Pôle emploi ont permis une sensibilisation sur le dispositif et des interventions rapides auprès d'entrepreneurs.

3-1-2 La Mission locale de Clichy-la-Garenne (Hauts-de-Seine)

La ville de Clichy-la-Garenne a souhaité s'impliquer dans le dispositif des emplois d'avenir. Son souhait de recrutement visait un effectif de 25 EAV durant 2013, puis 25 supplémentaires durant 2014. L'implication de la ville a donc été très forte dans la volonté de conventionner des EAV²⁶. Le secteur marchand a permis le recrutement de 11 EAV durant l'année 2012/2013. Le tissu associatif local a peu répondu aux sollicitations de la ML. Leurs besoins en emploi concernent souvent des profils aux compétences spécialisées²⁷ ce qui ne correspond pas forcément aux emplois d'avenir. Les parcours de formation peuvent aussi être parfois ressentis comme un fort investissement au sein d'association de petite taille. Fin 2013, les employeurs étaient répartis de la manière suivante : 30 % dans une association, 41 % au sein d'une personne morale de type collectivité, 11 % dans une structure de droit public soumis au droit commercial (RATP, La Poste, etc...) et 13 % en entreprise du secteur marchand. La Mission locale a fait le choix d'une répartition du déploiement des EAV par ses différents chargés de mission et des encadrants. Un professionnel spécifiquement dédié aux emplois d'avenir aurait engendré un coût de fonctionnement trop important. Il a donc fallu que les 15 chargés de mission s'approprient au fil de l'eau les spécificités des EAV en accompagnant un public bénéficiaire en augmentation de 20 à 25 % depuis 2008. Deux tiers des 1 500 jeunes suivis sont éligibles au dispositif des emplois d'avenir. Les objectifs de l'État concernant la proportion de jeunes issus de Zus, soit 35 %, à conventionner en EAV étaient supérieurs aux proportions de publics suivis dans la ML. La Mission de Clichy a suivi le recrutement en EAV de jeunes dont 26 % vivent en Zus. Aujourd'hui, la Mission locale travaille sur les conditions de sortie du dispositif des EAV. Les interruptions de contrats sont toujours trop nombreuses. Après des missions de recrutement, d'organisation de parcours de formation difficile à mettre en œuvre pour des qualifications parfois peu recensées chez les organismes compétents, la Mission locale doit en permanence gérer les conflits entre jeunes EAV et employeurs, ces situations conflictuelles pouvant consommer beaucoup de temps. Les sorties actuelles d'EAV visent nombres d'emplois d'avenir non renouvelés. Les bénéficiaires connaissent alors « un retour à la case départ » avec un accompagnement spécifique à opérer pour les réorienter. Ils sont orientés vers Pôle emploi et la possibilité d'obtenir des indemnités de chômage. Certains d'entre eux souhaitent à nouveau être suivis par la Mission locale. Celle-ci considère que le dispositif est novateur en direction d'une population spécifique. Son intérêt principal est qu'il est orienté vers les jeunes les moins qualifiés donc nécessitant l'accompagnement le plus important. Il est difficile de mobiliser les employeurs du secteur marchand, et des aides financières plus importantes, directes ou sous la forme d'exonération financière, feraient craindre des effets d'aubaine. La Mission locale a évolué de « bureau de placement à l'accompagnement dans l'emploi, avec une meilleure maîtrise de l'ingénierie de formation, et une visibilité accrue des difficultés que

²³ Ce dispositif permet à tout jeune qui sort positivement d'un contrat de travail de voir son CV diffusé à l'ensemble des employeurs du réseau de la Mission locale ayant contracté un emploi d'avenir.

²⁴ Même si une certaine d'emplois ont pu être créés grâce à une Zone franche urbaine.

²⁵ En plus d'une Préfecture de département très impliquée dans le déploiement du dispositif.

²⁶ Mais essentiellement des EAV en CDD de trois années ; 50% des emplois d'avenir seraient recrutés en CDI à la fin du dispositif.

²⁷ Comme dans le cadre du dispositif des Emplois jeunes des années 2000.

peuvent vivre des employeurs ou des jeunes. L'entreprise appréhende mieux les missions des Missions locales».

Éléments caractéristiques des objectifs et des missions de la structure pour la poursuite du déploiement des EAV en 2015– Sources ML Clichy-la-Garenne (92)

En 2014, la Mission Locale de Clichy a été en contact avec 1 924 jeunes dont 619 nouveaux. Elle a suivi 1 519 jeunes. 391 jeunes des jeunes en contact sont issus de la Zus soit 20 % du public (en hausse sur 2014). Sur les 619 jeunes nouveaux, 97 sont issus de la Zus soit 18 % du public. 54 % du public est sur un quartier en CUCS mais 25 % du public est issu du quartier « Berges de Seine- Beaujon » qui, bien qu'en dehors du périmètre politique de la ville, est un quartier principalement d'habitat social avec une population rencontrant de grandes difficultés et dont une partie devrait être intégré comme « Quartier Prioritaire » du futur contrat de ville.

La Mission Locale en contact avec 55 % des jeunes actifs

La ville compte 59 458 habitants (recensement INSEE 2011) dont 3 472 jeunes actifs, ce qui signifie que la Mission Locale a été en contact avec plus de 55 % des jeunes actifs.

Le nombre de jeunes 15-24 ans se déclarant au chômage est de 791 soit un taux de chômage des jeunes de 22,8 %. Le taux de chômage global sur la ville est de 13,7 % de la population active.

523 jeunes chômeurs (-25 ans) étaient inscrits au Pôle Emploi en catégorie ABC au 31 décembre 2014 soit une hausse de 10 % par rapport au 31 décembre 2013. 411 étaient inscrits en catégorie A soit une hausse de 7,5 %. Il s'agit du nombre de jeunes DEFM recensés en fin d'année le plus important depuis 2009.

Il convient de rappeler que la ville de Clichy fait partie des villes les plus populaires des Hauts-de-Seine avec le troisième revenu imposable moyen le plus faible et 41,5 % de ménages non imposés.

Les jeunes inscrits à la mission locale en majorité de niveau V et infra ; 60 % sont particulièrement touchés par le chômage ; par ailleurs, leur manque de qualification et d'expérience professionnelle rend leur accès au monde du travail difficile.

Sur 619 nouveaux accueils, plus de 50 % sont considérés comme en échec scolaire (scolarité de niveau VI à IV non sanctionnée par un diplôme) soit le public principal visé par les emplois d'avenir.

Evaluation des publics qui pourraient être mobilisés sur les emplois d'avenir :

902 jeunes reçus sur un an sont éligibles aux emplois d'avenir soit 60 % du public reçus en entretien dont 25 % résident en Zus. L'application des nouveaux périmètres de Politique de la ville ne nous permettent pas d'évaluer finement le public issu de ces nouveaux quartiers qui représentent 13,5 % des habitants de la ville.

Le nombre de jeunes dérogatoires diplômés IV et III passent d'une cinquantaine en Zus à une trentaine environ en QPV dont : 77 % des jeunes éligibles sont sans qualification, 20 % sont de niveau V validé (14 % en ZUS), et 3 % sont susceptibles d'être dérogatoires (diplômés bac à bac+3 résidant en Zus).

Evaluation du potentiel de recrutement du territoire :

- tissu associatif : une quarantaine d'associations habituellement employeur.
- structures publiques et parapubliques (collectivité territoriale, délégation service public, EPA et EPIC, sociétés éco mixtes et syndicats mixtes) : ville de Clichy (25 prévus), EPAHD Fondation Roguet, Clichy Habitat (2), SA d'HLM (FREHA, EMMAUS), une dizaine de fondations et mutuelles, AP-HP (Hôpital Beaujon), Hôpital GOUIN ;
- entreprises du secteur marchand : 2 entreprises d'insertion et 3 939 entreprises actives représentant une population active de 28 564 personnes.

Nombre de jeunes à mobiliser : potentiellement 488 filles et 621 garçons soit 902 jeunes potentiels.

Objectifs emplois d'avenir : 38 dont 11 en EAV marchands. Il est difficile de prévoir le nombre de jeunes résidant en QPV pouvant entrer en EAV compte tenu du retard dans la définition précise des adresses relevant du nouveau quartier prioritaire des nouveaux quartiers de ville. Le nouveau périmètre pourrait diviser par deux l'ancien périmètre Zus qui représentait 20 à 25 % de notre public pour ne plus concerner que 10 % de notre public. Une attention particulière au public handicapé sera apportée en partenariat avec Cap Emploi.

Identification des jeunes par la ML :

- Identification des jeunes « éligibles » à partir des requêtes tirées de notre applicatif P3.
- Information des jeunes sur le dispositif par les conseillers.
- Les jeunes sont identifiés par les conseillers référents en fonction des critères d'éligibilité et des profils professionnels des jeunes. En effet, certains postes ne sont pas accessibles dans le cadre d'emplois d'avenir même si les jeunes sont éligibles.
- L'élargissement au secteur marchand peut cependant permettre d'ouvrir le potentiel de jeunes auxquels la mesure pourra être présentée de façon plus systématique en particulier par les conseillers chargés de l'accompagnement à l'emploi. Nous rencontrons cependant une difficulté à placer les jeunes éligibles dans le secteur marchand compte tenu de l'impossibilité de signer des EAV pour des jeunes de niveau V validés. Cela nous amène fréquemment à proposer le CUI-CIE en lieu et place de l'EAV marchand.
- Mobilisation de l'ensemble des partenaires socio-économiques de la ML : club de prévention, centres sociaux,...
- Communication autour du dispositif auprès des jeunes par le biais des outils de communication de la Mission Locale : site internet, Facebook, lettre et page mensuelle de la Mission Locale dans le Clichy Magazine
- Envoi de SMS pour des opérations ciblées grands comptes : la poste, RATP...

Des articulations avec les cellules opérationnelles

La cellule opérationnelle était composée en 2013 du directeur de Pôle emploi et de sa responsable d'équipe, du directeur de la mission locale et de sa responsable du secteur emploi, de la chargée de Mission de l'UT de la Direccte. Le CAP Emploi du secteur était informé de la réunion et du compte-rendu et participent en fonction de ses possibilités. Elle mettait en œuvre le plan d'action élaboré par la cellule et visait à :

- partager les informations sur les contacts avec les employeurs, en matière d'information et de prospection ;
- veiller à la qualification de chaque offre d'emploi à partir de critères communs territoriaux, notamment au démarrage du programme pour définir des bonnes pratiques partagées ;
- déterminer le nombre de jeunes pouvant être orientés sur chacune des offres ;
- définir les modalités de mise en relation avec l'employeur et de suivi des candidatures ;
- présenter les offres et informer sur les positionnements des candidats ;
- faire le point sur les recrutements en cours ;
- échanger sur les difficultés rencontrées.

Organisation mise en place pour assurer le suivi du jeune : Le directeur assure le pilotage, la gestion opérationnelle (négociation, validation et signature) et l'essentiel de la prospection et des relations avec l'employeur. Face à la montée en charge du nombre de jeunes à suivre, le directeur assure également des suivis EAV avec des entreprises du secteur marchand et quelques petites associations qui ont besoin d'un

accompagnement à l'embauche de leurs premiers salariés. L'assistante de direction gère les dossiers administratifs : édition et envoi des CERFA et documents à l'ASP, des attestations de prise en charge aux employeurs, de l'établissement de la demande d'aide régionale, la gestion des dossiers papiers des bénéficiaires. La responsable du secteur emploi et le responsable du secteur accueil qui peuvent aider dans la relation employeurs sont chargés de l'accompagnement individuel des bénéficiaires (contrat d'engagement, plan de formation, entretiens de suivi). Une conseillère emploi qui devait seconder, en plus de ses autres tâches, la responsable emploi sur les accompagnements a dû réduire son volume de jeunes à suivre en raison d'un passage en mi-temps thérapeutique, ce qui a conduit à confier l'accompagnement à l'autre responsable de secteur et au directeur ainsi qu'au Chargé de Relations entreprises pour le secteur marchand.

Enfin, l'accompagnement dans l'emploi est structuré par les phases prévues dans la loi : bilan à 3 mois, à 12 mois, à 24 mois et à 33 mois.

Des médiations liées aux relations jeune/employeur ou un soutien à la recherche des formations adéquates et des modes de financement afférents est très souvent indispensable.

3-1-3 Le Réseau départemental des Missions locales des Hauts-de-Seine

Parmi les 76 Missions locales franciliennes, 11 font partie du Réseau départemental des ML des Hauts-de-Seine (92). Elles ont toutes la même offre de services mais avec des déploiements différents s'adaptant aux caractéristiques sociales des jeunes suivis. La moitié du public des ML est potentiellement éligible au dispositif EAV. Les Missions locales sont mises en avant depuis le dispositif EAV, que cela soit avec son public à accompagner, soit dans le cadre de relations avec des entreprises. En 2012, des missions locales ont fait connaître leurs difficultés pour déployer le dispositif en direction du secteur marchand et l'interprétation du dispositif, notamment concernant la formation à mettre en place pour les jeunes. La création d'un réseau départemental a alors été actée afin de favoriser une coordination homogène du dispositif sur l'ensemble du département. Les réseaux des Hauts-de-Seine et de l'Essonne ont été les premiers à être créés. Les têtes de réseaux départementaux accompagnent le déploiement du dispositif EAV en direction d'employeurs « grands comptes » des secteurs marchands et non marchands, et tout particulièrement avec les OPCA sur les parcours de formation des emplois d'avenir à organiser. C'est un travail de coordination et de facilitation entre tous les acteurs concernés. Il s'agit aussi de prendre en compte les spécificités de fonctionnement des Missions locales elles-mêmes. Par exemple :

- À la mission locale de Clichy, le directeur a fait le choix de mettre une conseillère sur le poste emplois d'avenir qui gère la relation avec l'entreprise (orientation du jeune sur une offre) et établit ensuite un suivi par rapport au dispositif avec une autre conseillère.
- La mission locale de Nanterre a fait le choix d'une implication sur l'ensemble des conseillers dans le dispositif EAV et qu'ils gèrent le portefeuille de relations entre les entreprises et les jeunes bénéficiaires.

Le déploiement du dispositif EAV s'est globalement mis en place selon les réseaux locaux existants et en collaboration avec Pôle emploi. Ce dernier a pu soit mettre à disposition de Mission locale un portefeuille d'entreprise pour le déploiement d'EAV, soit diligenter un chargé de clientèle entreprise spécifiquement dédié au recrutement pour des employeurs d'EAV. Les présidences des ML sont en plus souvent sous l'égide d'Élus communaux, ce qui facilite la communication sur le dispositif et la mobilisation aussi du secteur non marchand. Dans les Hauts-de-Seine, le déploiement des EAV s'est simultanément opéré dans les secteurs marchand et non marchand, contrairement aux spécificités franciliennes. Par exemple, la commune de Gennevilliers a souhaité le recrutement d'EAV au rythme

des départs à la retraite de personnel, ce qui a ralenti le rythme des conventionnements. Des orientations en termes de secteurs d'activité à potentiel de développement d'emploi ont été définies par l'intermédiaire d'étude avec Afpa Transition pour optimiser la pérennité de l'emploi en fin de dispositif. Les organisations recrutant des EAV ont globalement souhaité davantage investir le parcours en formation des jeunes que dans le passé avec d'autres contrats aidés. Les OPCA ont été force de proposition pour la mise en place de parcours de formation pour les EAV mais les contraintes financières, d'utilisation ou non des enveloppes financières dédiées d'une année à l'autre, ont été fortes. Au fil du temps, des cycles de formations sont devenus inaccessibles car les ML n'ont plus bénéficié d'autant de moyens financiers.

En 2015, les effectifs d'EAV sur l'ensemble des Hauts-de-Seine ont atteint les objectifs des enveloppes définies par l'État. Les ML ne vont plus pouvoir solliciter des conventionnements accompagnés des financements publics alors que le dispositif EAV reste attractif dans les secteurs marchands ou non marchands. Le nouveau dispositif « Garantie jeune » n'a pas vocation à être comparable aux EAV. L'emploi d'avenir vise l'employabilité du jeune et la « Garantie jeune » vise l'insertion sociale de jeunes en grande difficulté par des périodes d'immersion professionnelle sous la forme de stage.

La sortie du dispositif emploi d'avenir commence à intervenir depuis l'été 2015. Le travail des ML est à nouveau important pour les EAV non recrutés en CDI à qui elles doivent délivrer des certificats de compétences pour faciliter leur recherche vers d'autres emplois. La question de la transférabilité des compétences des EAV se pose alors et est plus ou moins difficile selon les organismes ayant des EAV. Le médico-social est un secteur facilement transférable dans ses compétences, ce qui est plus difficile par exemple à la SNCF ou à la RATP avec des postes d'agent de gare par exemple. Les chargés de mission des ML commencent à travailler sur ces parcours individuels d'EAV qui vont devoir revenir dans le cadre d'une recherche ordinaire d'activité professionnelle.

Le cœur du métier des ML évolue mais sans connaître les priorités à venir. D'un accompagnement social et de l'intégration professionnelle par la formation, les nouvelles orientations se concentrent sur le recrutement et le parcours professionnel. Les ML travaillent aussi sur les enjeux de santé des publics suivis ou sur leur accession au logement.

3-2 Des partenaires institutionnels mobilisés ou des entreprises à fort potentiel de création d'emploi : les exemples de l'APHP, l'entreprise Domus Vi et la SNCF

Des partenaires institutionnels ou des entreprises à fort besoin en emploi ont signé des conventions nationales avec l'État pour le recrutement d'emplois d'avenir. Les appropriations du dispositif de l'APHP, de Domus Vi et de la SNCF sont présentées.

3-2-1 Assistance Publique – Hôpitaux de Paris (APHP)

Une convention nationale avec l'État prévoit 500 emplois d'avenir durant les trois années du dispositif. En 2015, près de 430 ont été recrutés et les objectifs ne sont pas encore atteints. Parmi ces recrutements, seul 350 sont réellement en poste EAV, des fins de contrats EAV prématurés sont à déplorer, majoritairement du fait du jeune lui-même. L'explication la plus plausible selon les Missions locales avec qui l'APHP travaille est l'accumulation de difficultés sociales auxquels les jeunes doivent faire face : instabilité familiale, insertion personnelle vers l'emploi... Et certains jeunes ne se présentent plus à l'hôpital. En 2013, les recrutements n'ont pas été très nombreux. Ce démarrage lent avec 93 EAV a été suivi par 257 autres contrats en 2014. Ils sont au nombre de 77 au mois de septembre 2015²⁸. Les objectifs chiffrés de recrutement de la convention nationale devraient être vraisemblablement

²⁸ L'objectif de 100 recrutements devant être atteint d'ici fin 2015.

atteints. Un partenariat a été passé avec des missions locales pour aider aux recrutements d'EAV, notamment avec celle de Paris. Des critères d'éligibilité à une candidature ont été définis : avoir 18 ans, savoir lire et écrire, être à jour des vaccins, et accepter la demande d'extrait de casier judiciaire. L'ensemble des secteurs de l'hôpital ont été ouverts au dispositif, pas seulement dans la filière traditionnelle de soins. Cette dernière serait peu représentée parmi les EAV car sollicitée par les formations professionnelles médicales (ex. aide-soignant ou infirmier...). C'est plus de 200 métiers qui ont pu ainsi être ouverts aux EAV : administration, services techniques dont la logistique, la restauration ou la maintenance...). Un livret d'accueil jeune et un autre pour les cadres²⁹ ont été conçus afin de faciliter le déploiement du dispositif³⁰. Les référents DRH des groupes hospitaliers sont des psychologues du travail très aguerris en matière d'accompagnement des personnels hospitaliers et notamment ceux qui ont bénéficié de contrats aidés mis en place dans le passé. C'est ainsi que les profils des EAV, selon les critères d'éligibilité du dispositif EAV, sont des jeunes âgés en moyenne de 22 ans avec un faible niveau de diplôme et une proportion d'habitant en Zus réglementairement respecté et travaillant majoritairement dans les secteurs de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne. L'accompagnement des EAV s'est concrétisé par l'ouverture du plan de formation interne aux EAV en ce qui concerne des formations d'adaptation au poste : hygiène hospitalière, prévention et sécurité au travail, hygiène alimentaire pour la restauration, gestes d'urgence, bureautique, habilitations techniques, etc... Deux à trois jours de formation généraliste ont ainsi bénéficié à 160 EAV en 2015. Par ailleurs, des formations longues ou qualifiantes ont pu être proposées aux EAV, souvent à compter de la deuxième année du contrat³¹. Elles sont très variées (brevet professionnel administratif, secrétariat ou bureautique, brevet professionnel cuisinier, technicien, aide-soignant, animateur ou de CAP petite enfance, etc...) Des préparations à des concours publics sont mises en œuvre, notamment d'aide-soignant, au baccalauréat ou au BTS. L'ensemble des bénéficiaires d'EAV ne souhaitent pas réaliser de formation qualifiante ou certifiante. La convention de l'APHP a la particularité de s'être engagée sur des CDD sans la possibilité de recrutement à long terme. Les cycles de formation proposés peuvent permettre des orientations professionnelles à venir plus attractives. Le cas de figure des EAV ne suivant pas de formation est le plus problématique quant aux objectifs de l'action publique (env. un tiers). Un rapprochement avec la Direccte et les Missions locales est en cours pour la mise en œuvre d'information collective sur l'après EAV et aider les titulaires à établir leur portefeuille de compétences. Ces emplois d'avenir sont aussi orientés vers un tutorat renforcé en plus de ce que proposent les Missions locales. Ce dispositif sollicite la collaboration de centres de compétences pour un accompagnement approfondi du salarié sur la valorisation de ses compétences et sur ses futures recherches professionnelles.

3-2-2 L'entreprise de résidences, d'accueil et de services pour personnes âgées DOMUS Vi

Les raisons de leur implication : il y a la conjonction à la fois d'un besoin fort de recrutement sur l'ensemble du territoire mais notamment en Île-de-France avec l'opportunité de la politique des emplois d'avenir. L'entreprise regroupe 200 établissements maison de retraite (dont 80 en Île-de-France), 45 agences d'aide à domicile et une quinzaine de résidences service. Ses activités sont en relation avec des métiers divers. L'entreprise n'externalise pas d'activités mais souhaite assurer l'ensemble de ses services, que ce soit en restauration, en hôtellerie, en soin infirmier, maintenance, besoins administratifs, ou en entretien. Le volume de recrutement est important et constant. Depuis 2010, le groupe connaît un fort développement. Il doit faire face à une image négative quant aux métiers qui le caractérisent. Domus Vi se concentre sur des actions pour améliorer leur image en participant à des politiques publiques comme celle des EAV. Cela répond autant à leur fort besoin en recrutement qu'à leur volonté de faire découvrir des métiers mal connus ou générant un regard décalé au sein d'une

²⁹ Titre des fonctions encadrantes au sein de l'APHP.

³⁰ Déploiement opéré par la DRH centralisée de l'APHP où le département du développement professionnel instruit les actions pour l'ensemble des 12 groupes hospitaliers (soit 38 hôpitaux). Chaque DRH des hôpitaux ont ainsi pris le relais pour les recrutements locaux.

³¹ 26 EAV dès leur première année de contrat et plus de 100 en 2015

maison de retraite. Le rapprochement de Domus Vi avec les pouvoirs publics est naturel car l'entreprise privée bénéficie de financements publics importants. Cela participe aussi à la finalité sociale et citoyenne de l'entreprise.

Par convention nationale de juillet 2013³², l'entreprise a prévu le recrutement de 500 emplois d'avenir durant trois ans. Cette convention précise spécifiquement des recrutements sur l'ensemble des métiers de l'entreprise. La filière « soin » est la plus représentée au sein des maisons de retraite mais les fonctions support ont aussi de grands besoins de recrutement. Le management de Domus Vi a souhaité valoriser l'intérêt des EAV auprès des salariés déjà en poste en mettant en exergue leur jeunesse et les nouvelles énergies apportées dans leur proximité avec le grand âge. Les salariés ont aussi une mission de management des EAV, les tutorats mis en place participant tant à l'accompagnement du jeune à l'implication du salarié responsable. Une convention spécifique à l'Île-de-France prévoit l'engagement de 150 EAV (dont une centaine recrutée en nov. 2015). Elle intègre aussi la mise en place d'un comité de pilotage de suivi du dispositif avec les services départementaux de la Direccte. Cette organisation a permis un déploiement du dispositif plus efficient, notamment avec la participation de l'ensemble des acteurs de l'emploi dont les Missions locales et leurs nouveaux référents départementaux. Un important travail a aussi été mis en place avec le recrutement de travailleurs handicapés en collaboration avec CAP Emploi. Le recrutement des EAV s'est réalisé selon la création de grilles de recrutement et d'entretien à destination des directeurs d'établissements. Le double objectif a été de présenter les particularités des profils d'EAV : des niveaux de compétences sur lesquels une exigence moins importante devait être appliquée et un regard tout particulier sur les qualités humaines et comportementales des candidats. Leur mise en contact avec des publics vulnérables engendre une forte attention. L'entreprise n'a pas souhaité promouvoir des recrutements sur le long terme d'autant plus pour des publics aussi jeunes. L'accent a été porté sur la réalisation de parcours d'acquisition de compétences, voire de diplôme, ou au moins de compétences transférables, que cela soit dans le secteur médico-social ou dans d'autres secteurs (ex. du CAP de cuisinier). La majorité des contrats sont des CDD, soit d'un an renouvelable, soit de trois ans. Les CDI proposés ont été dépendants du projet professionnel du jeune et des formations plus ou moins importantes mises en place. Parmi les 150 recrutements franciliens, près d'une centaine sont aujourd'hui en parcours de formation, dont une trentaine en formation certifiante ou diplômante. Il s'agit de travailler à l'adéquation entre les besoins d'emploi de Domus Vi et les projets professionnels des jeunes. Plus le projet prend forme au fil du temps, plus la possibilité d'une formation qualifiante est programmable, en moyenne de 18 mois et en alternance. Les métiers traditionnels du médico-social comportent des formations facilement identifiables, ce qui n'est pas toujours le cas dans d'autres métiers. Le cas d'aide en hôtellerie ou de restauration collective, en sont des illustrations. Le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) gère le fond financier dédié à la formation des EAV³³. L'OPCA de Domus Vi a négocié des enveloppes mobilisables pour les EAV de l'entreprise. La faible consommation des budgets en première année du dispositif a entraîné leur forte réduction pour les années 2014/2015 ce qui met en grande difficulté l'avancement des parcours de formation des EAV. Le tutorat a été mis en place selon une charte de l'entreprise³⁴ et un livret de suivi. À cette occasion, les collaborations intergénérationnelles ont été fortement étudiées pour familiariser les jeunes EAV avec leurs tuteurs et les publics résidents. La résidence des EAV en Zus n'a pas été clairement appréhendée. La sortie des EAV du dispositif va s'effectuer au cas par cas mais les métiers du médico-social sont en fort

³² Soit 8 mois après le début du dispositif, cela reflétant la mobilisation du secteur marchand pour les EAV, le non marchand ayant été au départ plus sollicité par les acteurs publics. Cf. Annexe n° 3 : Convention d'engagement EAV Secteur marchand DOMUS VI – Préfecture de région Île-de-France.

³³ Il résulte des cotisations obligatoires des entreprises pour financer la formation des publics éloignés de l'emploi et sans qualification.

³⁴ Déjà existante dans le cadre des contrats professionnels ou d'apprentissages nombreux dans l'entreprise.

développement. Par exemple, l'APHP ayant recruté des CDD EAV les oriente aujourd'hui en sortie du dispositif vers des entreprises comme Domus Vi.

3-2-3 La SNCF

La SNCF est la première entreprise institutionnelle à avoir été contactée par l'État pour le déploiement du dispositif des EAV. Sollicitée en octobre 2012, les premiers contrats EAV ont été signés fin 2012 et sur la base de 500 EAV durant la période 2013-2014. Fin 2013, 250 contrats supplémentaires ont été signés pour l'année 2014. Parmi les 750 EAV, 35 % à 40 % sont pourvus en Île-de-France. Ce chiffre résulte de la volonté de proposer des emplois pérennes à l'ensemble des jeunes en EAV. Des trajectoires ont ainsi été construites afin de les intégrer à l'entreprise selon ses besoins de métiers à pourvoir. Les contrats se sont décomposés en deux périodes de 18 mois renouvelables. La particularité des EAV à la SNCF est qu'ils n'ont pas été systématiquement orientés, comme à l'habitude pour les contrats aidés, vers les fonctions liées à la vente. L'ensemble des activités de la SNCF ont été ouvertes aux EAV : voyage TGV, TER inter-cités, Transilien, et les infrastructures liées aux matériels. Les métiers techniques sont donc accessibles aux EAV. Deux tiers des EAV sont des agents d'escorte³⁵ mais des métiers techniques de type « contrôleur » sont possibles dans le cadre d'un parcours interne. Par exemple, des fonctions d'agent de la voie ou matériel sont les plus répandues parmi les EAV dits « techniques ». 83 % des bénéficiaires des EAV sont sans diplôme ou inférieur au baccalauréat. Les 17 % restant sont en faveur de diplômés Bac ou Bac + 2. La SNCF présente des conventionnements dans la moyenne nationale et notamment pour les EAV habitant en Zus (soit 17 % des EAV, et 9 % au sein des communes en CUCS). Ce n'était pas une volonté pour l'entreprise car les recrutements EAV ont été intégrés aux procédures très lourdes des recrutements de « droit commun » de l'entreprise, celle-ci souhaitant à terme définitivement les recruter. Les critères d'éligibilité des candidats au recrutement n'ont pas été très contraignants à part la maîtrise de l'écriture et de la lecture. La motivation a été tout particulièrement suivie. L'accompagnement en formation s'est déroulé de manière individuelle, ce qui constitue encore une approche inhabituelle pour l'entreprise. Il s'est opéré en deux étapes avec une première phase de 18 mois comprenant des formations dites de tronc commun et de remise à niveau (français, mathématiques, informatique, ...), suivie de formations de prise de poste pour les futurs embauchés en fonction des métiers. Les recrutements concernent des missions spécifiques et sous la responsabilité de référents³⁶. Le dispositif EAV a été intéressant pour les candidats qui, dans un cadre de recrutement ordinaire dans l'entreprise, n'auraient pas été retenus dès les premières phases de consultation des CV. La SNCF a travaillé avec les associations régionales des Missions locales pour diffuser les informations relatives à leur recherche de candidats. Ensuite, un rapprochement avec les Missions locales a été organisé. Les candidatures originaires de Pôle emploi ont été centralisées au sein des 4 agences de recrutement propres à la SNCF³⁷. Les ruptures de contrats EAV concernent 6,7 % des recrutements initiaux en Île-de-France³⁸, dont 20 % durant la période d'essai. Les premiers résultats sur la pérennité d'un EAV dans l'emploi à la SNCF, que cela soit en première phase générale de 18 mois ou en seconde phase dite « métier », est considérée comme satisfaisante en Île-de-France. Des recrutements anticipés avant la période de l'EAV sont aussi réalisés, une quarantaine entre 2012 et 2015. La SNCF n'envisage pas de recrutements supplémentaires d'EAV, sa priorité actuelle étant de participer au déploiement d'un nouveau dispositif en faveur de l'emploi des jeunes avec l'État : le Service militaire volontaire (SMV)³⁹.

³⁵ Professionnel orientant et/ou accompagnant les voyageurs en gare.

³⁶ Un prestataire travaille sur l'accompagnement à mettre en œuvre auprès du jeune en EAV ; « Auteuil formation continue », une filiale des Apprentis d'Auteuil, assure ce suivi et la progression des projets professionnels.

³⁷ Des agences spécialisées par métier de l'entreprise, ex. agence de recrutement « voyageurs ».

³⁸ Et 9% en France.

³⁹ Dans le cadre du recrutement des SMV au ministère de la Défense, la SNCF accueillera des jeunes en Île-de-France avec un parcours de formation et des possibles recrutements.

4 – Des enseignements sur le déploiement du dispositif EAV en Île-de-France

4-1 Sur l'emploi et les jeunes en difficulté

La jeunesse, même en difficulté, reste attractive pour des employeurs - Le contrat aidé des jeunes pour accéder à un emploi est considéré comme attractif pour des employeurs potentiels, même si ces jeunes présentent des difficultés très importantes d'intégration sociale ou de qualification. La vitalité et le dynamisme des profils des emplois d'avenir assurent une possibilité d'évolution dans le parcours de l'emploi ce qui représente un atout certain pour des recruteurs potentiels. Les partenaires institutionnels rencontrés affichent leur intérêt pour ce type de contrat aidé.

La spécificité du lieu de résidence en Zus de jeunes éligibles aux emplois d'avenir - Même si les objectifs publics de recrutement d'EAV habitant en Zus semblent être atteints en Île-de-France, le lieu de résidence d'un futur emploi n'est toujours pas un élément influençant fortement son recrutement (Le dispositif EAV cible des jeunes en grande difficulté d'insertion professionnelle, notamment ceux résidant en Zus). Ces derniers peuvent de fait présenter des niveaux d'études supérieurs à ceux de droit commun du dispositif : baccalauréat + 3. Les organismes prescripteurs ou les organismes employeurs d'EAV rencontrent souvent des difficultés pour anticiper ou prendre en compte la localisation résidentielle en Zus ou non des potentiels bénéficiaires. Leur priorité reste de trouver la bonne adéquation entre l'emploi à développer et les compétences à mobiliser ou à développer chez un candidat EAV. Son lieu de résidence n'est pas systématiquement un critère d'observation. Les Missions locales réalisant des actions plus soutenues en direction de jeunes habitants en Zus ou en Quartier politique de la ville sont celles localisées dans des zones défavorisées, mais elles ne bénéficient pas de moyens financiers ou techniques significatifs pour accompagner spécifiquement ces populations⁴⁰. Le critère de qualification supérieure pour un habitant en Zus a pu être plus retenu par rapport à des emplois d'avenir nécessitant des compétences plus élevées (soit 33 % de bacheliers ou plus parmi les EAV vivant en Zus franciliennes).

4-2 Sur les organismes prescripteurs – Missions locales et SPE

Le dispositif EAV engendre la montée en puissance des réseaux de Missions locales en direction des entreprises, favorise le développement de son organisation territoriale en Île-de-France et réoriente leurs actions - La mise en œuvre du dispositif des emplois d'avenir a répondu à une forte volonté de l'État pour de rapides prescriptions. Au regard des profils des jeunes ciblés sans activité professionnelle et très peu diplômés, les Missions locales ont été rapidement considérées comme l'interlocuteur des services de l'État pour instruire les conventions à venir. Leur montée en charge s'est faite progressivement, que cela soit au niveau de chaque antenne mais aussi de réseaux départementaux, de la nomination de coordinateurs emplois d'avenir ou de la création de l'association régionale des Missions locales. La mise en œuvre réglementaire effective étant intervenue en novembre 2012, l'ARML met en avant une année 2013 fortement consacrée à cette montée en puissance des acteurs prescripteurs avec des conventionnements franciliens moins nombreux qu'espérés, ou avec des niveaux d'engagement des jeunes en formation assez faibles. L'année 2014 serait plus productrice de conventions emploi d'avenir, les données de la Direccte affichant une relative stabilité d'une année à l'autre. Selon les organismes prescripteurs, la création des coordinateurs départementaux dans le cadre des EAV a permis une meilleure participation des Missions locales au cadrage institutionnel de l'emploi et des politiques publiques mises en œuvre. En 2012, leur titre professionnel était

⁴⁰ Les Missions locales suivent des jeunes en difficulté sociale et d'intégration professionnelle mais, depuis leur création dans les années 80, elles ne sont pas systématiquement localisées au sein des territoires visés par la Politique de la ville.

« coordonnateur emplois d'avenir » et leurs missions ont évolué, devant travailler aussi sur d'autres contrats aidés, notamment à compter de 2015.

Le dispositif des EAV participe au rapprochement des Missions locales avec les entreprises qui ne sont pas des interlocuteurs habituels - La mission locale par son activité traditionnelle propose un accompagnement social et professionnel des jeunes entre 18 et 26 ans ayant un faible niveau de qualification. Elles mettent en avant leur connaissance du tissu économique local en plein essor depuis le dispositif EAV, même si leur sensibilisation au monde de l'entreprise a été initiée depuis plus de 10 ans. Par ailleurs, encore aujourd'hui, les entreprises n'ont pas le réflexe de travailler avec les missions locales dans le cadre de leur recrutement, se tournant traditionnellement vers Pôle emploi, internet ou vers le bouche à oreille. Les Missions locales doivent aussi gérer l'image des jeunes suivis au sein de leur association : peu diplômés et pouvant connaître des difficultés sociales importantes. Le dispositif EAV participe à ce changement d'image des jeunes peu diplômés mais pouvant répondre à des besoins d'entreprise en termes de savoir être ou de compétences. L'ARML met en avant leur capacité d'accompagnement social des jeunes vers l'emploi et lors de leur activité professionnelle. Aujourd'hui, l'intervention des Missions locales et des Réseaux départementaux permettent une prospection et un recrutement de profils de jeunes adaptés aux recherches des entreprises. La Mission locale intervient tout particulièrement dès les premières étapes du recrutement.

Des échanges accrus entre Services publics de l'emploi (SPE) et des organismes recruteurs d'emploi Le dispositif favorise le rapprochement des SPE avec les entreprises notamment dans le secteur marchand, les passerelles mises en œuvre ayant accru leur connaissance des besoins, et du fonctionnement des entreprises. Les problématiques auxquelles sont confrontés les Missions locales, et Pôle emploi sont aussi plus claires au regard de certains employeurs.

4-3 Sur les employeurs d'emplois d'avenir

La difficile mobilisation du secteur marchand par les SPE reste une spécificité francilienne - La sollicitation des acteurs du secteur marchand s'est effectuée plus tardivement que pour le secteur non marchand en Île-de-France. Des conventions nationales ou régionales ont été définies selon des critères d'engagement considérés comme forts selon les entreprises. En Île-de-France, le statut d'emploi en CDI des EAV a été privilégié lors des conventionnements. L'entreprise Domus Vi met en avant par exemple le conditionnement par les services de l'État des recrutements en CDI pour leur conventionnement et leur financement.

Des employeurs dits « grands comptes » plus à même de recruter des EAV - L'accompagnement des jeunes publics présentant des difficultés sociales et d'insertion professionnelle est plus important pour les organismes prescripteurs de contrat aidé ou d'employeur que lors d'un recrutement ordinaire. Les employeurs dits « grand compte » présentent une capacité d'investissement technique, financier et humain en adéquation avec la construction de collaborations avec des jeunes profils EAV. Les plus petits, notamment dans le secteur marchand, rencontrent plus de difficultés pour répondre aux investissements nécessaires, tout particulièrement en temps à consacrer à chaque jeune recruté.

4-4 Sur le dispositif public des emplois d'avenir

Un soutien financier public des emplois d'avenir facilitant les conventions EAV dans le secteur non marchand et toujours moins attractif dans le secteur marchand - Le soutien financier de l'État ou de la Région (pour les associations) durant trois années est considéré comme ambitieux dans le secteur non marchand, et souvent indispensable au regard des faibles capacités de financement supplémentaires de postes. L'APHP avance clairement l'idée qu'elle n'aurait pas pu participer à ce projet national d'EAV sans l'accompagnement de 75 % du SMIC par l'État. Le niveau de financement de 35 % du SMIC dans le secteur non marchand n'est pas présenté comme facteur de décision pour le conventionnement des EAV.

Dès 2013, le rapport d'information du Député Jean-Baptiste SAINT GERMAIN⁴¹ préconise une augmentation de 5 à 10 points de l'aide financière de l'État dans le secteur marchand pour l'embauche de jeunes issus de Zus. Parallèlement, la Direccte Île-de-France constate la difficulté récurrente de mobiliser les entreprises dans un tel dispositif de contrat de travail pour les jeunes. Un financement supplémentaire des acteurs régionaux aiderait vraisemblablement le secteur marchand à plus s'investir dans la durée.

Un parcours dans l'emploi de trois années : une durée nécessaire pour un investissement plus important de l'employeur en direction de la formation de l'emploi d'avenir - L'accompagnement en formation, qualifiante ou non, engendre une organisation précise des structures recrutant un EAV. Les durées de formation oscillent entre quelques jours et plus de 18 mois. L'alternance est privilégiée pour éviter des absences trop longues. Il s'agit de gérer les emplois EAV et les tâches professionnelles leur incombant avec des absences parfois de longue durée. La question de l'absence dans un emploi se pose et sans la possibilité de pourvoir au manque de ressources humaines en résultant. L'effort des employeurs est alors important. La politique des emplois d'avenir est d'accentuer leur formation dans la mise en œuvre du contrat aidé⁴². Les acteurs institutionnels, ayant signé des conventions d'engagement, affichent un travail important dans cette direction, la durée de trois années du dispositif semblant être une des conditions importantes quant à leur capacité d'investissement.

Un meilleur accès à l'emploi par un parcours dans une formation qualifiante : des parcours de formation plus nombreux mais toujours difficiles à mettre en œuvre - Un des principaux freins au déploiement du dispositif est le financement du parcours de formation des EAV. Il s'agit de définir des projets professionnels cohérents ce qui ne correspond pas forcément aux souhaits urgents des salariés EAV. De plus, les formations résultantes et les plus engageantes interviennent très souvent en deuxième année du poste, ce qui rend la mobilisation difficile des fonds par les OPCA, le FPSPP ayant réduit des enveloppes financières suite à leur faible mobilisation de départ. Cette analyse mise en avant par plusieurs organismes ayant des EAV est renforcée par un choix considéré comme parfois incomplet de catalogue de formation. Des métiers nouveaux, notamment dans le cadre de l'animation sociale ou dans le médico-social, ne présentent pas de formations clairement identifiées et certifiantes. Dans la fonction publique territoriale, les formations du CNFPT pourraient être aussi développées.

Des rapports individualisés entre jeunes professionnels EAV et des employeurs ont pu être développés. L'accompagnement des titulaires emploi d'avenir a engendré une implication innovante des entreprises qui mettent en avant leur implication nouvelle dans la construction de parcours professionnel de salariés. Cette innovation est considérée comme positive au regard d'emplois aidés qui ne le permettent pas systématiquement du fait d'activités souvent à temps partiel ou courte dans le temps (plusieurs mois renouvelables). La durée de trois ans du dispositif favorise la définition de parcours professionnels et de meilleures opportunités quant à des recrutements en CDI. Par exemple, la SNCF met en avant l'évolution de son regard porté sur cette jeunesse, souvent négatif. Le dispositif aiderait l'entreprise à faire évoluer ces perceptions.

⁴¹ Rapport de la Commission des affaires sociales du 18 septembre 2013.

⁴² Volonté de l'action publique au sein de la majorité des contrats aidés existants mais dont la réalité a été régulièrement mise en défaut, et au détriment des bénéficiaires.

Conclusion

Initiée en 2012, la politique d'emploi des EAV a pour objectif de contribuer à l'accès à l'emploi de 300 000 jeunes Franciliens actifs de 16 à 25 ans et spécifiquement des 166 000 inscrits au chômage. Fin 2014, c'est plus de 18 000 emplois d'avenir qui sont conventionnés en Île-de-France soit près de 20 % des objectifs nationaux. Le dispositif devant bénéficier tout particulièrement aux jeunes sans qualification et à ceux originaires de Zus, près du 1/4 vivent dans un quartier en politique de la ville. Le public en EAV est majoritairement âgé entre 19 et 22 ans, et est un peu plus vieux s'il réside en Zus. Les jeunes en emploi d'avenir sont presque toujours diplômés, même si faiblement, et 33 % de ceux qui vivent en Zus ont un baccalauréat ou plus. Les hommes bénéficiant d'un EAV sont plus nombreux que les femmes. Une majorité d'EAV sont en CDD. Le secteur public, et plus particulièrement celui associatif, accueille majoritairement ces emplois aidés. La particularité francilienne, en contradiction avec son potentiel important de recrutement dans un secteur marchand, s'illustre par une mobilisation plus difficile du tissu économique privé pour l'embauche des contrats aidés, dont les EAV. Des conventions nationales ou locales ont été définies dans le secteur marchand et non marchand en privilégiant les secteurs d'activité à potentiel en termes de développement d'emploi. Les institutionnels franciliens ont été sollicités (RATP, EDF, SNCF, La Poste, etc...) mais des organisations à fort besoin en emploi ont également investi le dispositif. L'expérience de l'entreprise Domus Vi de résidence pour personnes âgées confirme ses forts besoins en recrutement et l'intégration d'EAV dans l'ensemble de ses métiers. L'entreprise est aussi en capacité de travailler à la sortie du dispositif de jeunes avec d'autres employeurs, comme celui de l'APHP. La transférabilité des compétences acquises des EAV est compatible avec celles recherchées à Domus Vi et leur intégration en est que plus rapide.

Entre 2015 et 2016, les acteurs du déploiement du dispositif emplois d'avenir vont se concentrer sur la sortie des jeunes des EAV, à savoir comment ils vont anticiper la fin du contrat aidé, notamment pour ceux qui ne sont pas en CDI. Il s'agit alors de travailler sur leur accompagnement tant social que professionnel. Dès lors, il s'agit d'analyser les évolutions, à la fin de leur contrat aidé, des difficultés sociales que les bénéficiaires des EAV doivent tout particulièrement gérer : accès à un logement, précarité économique, isolement social et des problématiques autour de la santé. Ces difficultés pourraient se réduire par une insertion professionnelle améliorée. Leur avenir professionnel pourrait aussi être étudié selon de nouvelles recherches d'emploi ou par l'intégration à des formations complémentaires les plus qualifiantes possibles. Dès 2015, les coordonnateurs d'emploi d'avenir, au sein des Missions locales, commencent à travailler sur des actions propres à leur territoire, de sensibilisation ou d'information collective, de recrutement, et à créer une « traçabilité des processus de recrutement » passés et à venir. Le souhait est que les Missions puissent continuer à faciliter le recrutement dans les entreprises.

L'accompagnement socioprofessionnel de la Mission locale serait alors aussi de suivre le jeune lors de son nouveau parcours professionnel. Elle serait en mesure de lui faire un retour plus approprié sur son positionnement de recherche d'emploi. Par exemple, il s'agit d'analyser sa présentation à un nouvel employeur, s'il a été reçu ou non et les raisons explicatives, puis de retravailler avec lui l'évolution de son parcours vers l'emploi. Les Missions locales souhaitent aujourd'hui se positionner en acteur complémentaire de Pôle emploi qui gère aujourd'hui des effectifs importants de demandeurs d'emploi et n'ont pas une grande latitude d'actions pour un accompagnement vers l'emploi individualisé.

En 2015, le potentiel de recrutement de contrat aidé et notamment d'EAV tend à fortement se réduire. Par exemple, l'ARML constate une saturation du secteur non marchand en termes de placements ou de recrutements de jeunes aidés dans leur insertion vers l'emploi. Les partenaires institutionnels ayant recruté des emplois d'avenir affichent une capacité de recrutement qui pourrait être considérée comme faible au regard de leurs ressources humaines existantes. Un seuil atteint en termes de capacité

d'accueil est régulièrement évoqué. En complément, ils expriment le souhait de se concentrer sur l'accompagnement le plus approfondi possible des parcours de formation des emplois d'avenir. Ce positionnement est une des explications de recrutements moins nombreux. Les acteurs prescripteurs franciliens ou ceux orientant la politique des EAV, ou plus largement des contrats aidés, continuent à réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre pour être plus à même de solliciter ou fédérer le secteur marchand. Le profil professionnel de jeunes, même les plus en difficultés comme ceux éligibles au EAV, représente une attractivité recherchée par ces entreprises (le dynamisme et la capacité à l'acquisition de nouvelles compétences sont très utiles sur le marché du travail). La tension du marché de l'emploi et les contraintes économiques des entreprises tendent à les rendre moins disponibles pour le recrutement de contrat aidé. L'appui financier de l'État n'est pas le seul effet de levier recherché⁴³, d'autant plus que les 35 % du SMIC brut ont toujours été considérés comme faibles, notamment en comparaison avec celui de 75 % dans le secteur non marchand. À l'avenir, accroître la mobilisation d'employeurs du secteur marchand pour l'intégration professionnelle de jeunes en difficultés est un enjeu majeur en Île-de-France.

L'accompagnement des jeunes les plus en difficultés se concrétise aujourd'hui par de nouveaux dispositifs. Testé en Seine-Saint-Denis, le dispositif Garantie jeunes⁴⁴ propose un parrainage de jeune avec une intermédiation vers les services à l'emploi. Il intervient sur un accompagnement social des jeunes les plus en difficulté et donc très éloignés de l'emploi. Entre 2015 et 2016, il doit progressivement se déployer dans l'ensemble des Missions locales d'Île-de-France. Des acteurs de l'insertion professionnelle avancent qu'il n'est pas un nouvel outil d'aide à l'emploi comparable aux EAV, mais un outil d'insertion sociale en utilisant l'activité professionnelle comme outil de réinsertion. Il ne peut pas être présenté comme un nouveau dispositif d'aide à l'activité professionnelle des jeunes les plus en difficultés.

Les années 2015 et 2016 concerneront la sortie des premiers emplois d'avenir du dispositif. Les Missions locales, et plus généralement les SPE locaux commencent à travailler sur l'accompagnement des jeunes en fin de contrat, notamment par la réalisation de bilans de compétences et de mise en perspective de celles-ci. Aujourd'hui, il serait pertinent d'analyser les secteurs d'activité ayant pu générer des parcours d'EAV vers l'emploi le plus professionnalisant, ainsi que les emplois des EAV pouvant insuffler une insertion professionnelle à long terme.

⁴³ Même si son niveau plus élevé de soutien financier serait considéré comme pertinent.

⁴⁴ Le dispositif « garantie jeunes » (parrainage et intermédiation au service de l'emploi), expérimenté le 93, est un accompagnement par des missions locales en direction de jeunes en grandes difficultés sociale et professionnelle : sur une durée de 12 mois, avec une première phase de 6 semaines de travail sur des projets professionnels et ensuite durant 120 jours de stage en entreprise, qu'un travail d'insertion social est entamé.

ANNEXES

Annexe n° 1 – Caractéristiques des jeunes franciliens en emploi d'avenir entre 2012 et 2014

Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU îdF

Tableau 1 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes et selon la localisation en Zus ou non

Résidence en Zus	Département de résidence du jeune								Total général
	75	77	78	91	92	93	94	95	
non	1555	1836	1292	1511	1065	1811	1612	1415	12097
oui	342	301	709	937	553	929	554	561	4886
non disponible	109	132	104	203	162	285	122	238	1355
Total général	2006	2269	2105	2651	1780	3025	2288	2214	18338

Remarque : les informations relatives à la résidence du jeune en Zus ou non ne sont pas toujours disponibles (7 %), dans ce cas il est indiqué non disponible. Les tableaux portant sur les caractéristiques des bénéficiaires résidant en Zus/ hors Zus portent uniquement sur les jeunes pour lesquelles l'information relative à la résidence en Zus ou non est disponible.

Tableau 2 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et l'année d'entrée dans le dispositif

Département de résidence du jeune	Résidence en Zus	Année d'entrée		Total général
		2012-2013	2014	
75	non	776	779	1555
	oui	151	191	342
	n.d.	40	69	109
77	non	964	872	1836
	oui	173	128	301
	n.d.	24	108	132
78	non	719	573	1292
	oui	366	343	709
	n.d.	27	77	104
91	non	774	737	1511
	oui	483	454	937
	n.d.	31	172	203
92	non	536	529	1065
	oui	281	272	553
	n.d.	31	131	162
93	non	881	930	1811
	oui	472	457	929
	n.d.	74	211	285
94	non	781	831	1612
	oui	281	273	554
	n.d.	27	95	122
95	non	685	730	1415
	oui	287	274	561
	n.d.	33	205	238
Total général		8897	9441	18338

Tableau 3 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et l'âge à l'entrée dans le dispositif

Département de résidence du jeune	Résidence en Zus	Age des bénéficiaires à l'entrée dans le dispositif			Total général
		16-18 ans	19 - 22 ans	plus de 22 ans	
75	non	95	847	613	1555
	oui	11	182	149	342
77	non	152	1030	654	1836
	oui	15	174	112	301
78	non	114	736	442	1292
	oui	35	386	288	709
91	non	111	846	554	1511
	oui	47	470	420	937
92	non	82	603	380	1065
	oui	28	271	254	553
93	non	97	1028	686	1811
	oui	41	505	383	929
94	non	123	873	616	1612
	oui	22	315	217	554
95	non	119	770	526	1415
	oui	20	318	223	561
Total général		1112	9354	6517	16983

Tableau 4 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le sexe

Département de résidence du jeune	Résidence en Zus	sexe		Total général
		Homme	Femme	
75	non	844	711	1555
	oui	165	177	342
77	non	969	867	1836
	oui	159	142	301
78	non	694	598	1292
	oui	366	343	709
91	non	746	765	1511
	oui	443	494	937
92	non	598	467	1065
	oui	311	242	553
93	non	1009	802	1811
	oui	526	403	929
94	non	832	780	1612
	oui	275	279	554
95	non	757	658	1415
	oui	278	283	561
Total général		8972	8011	16983

Tableau 5 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le niveau de formation issu de parcours 3

Département de résidence du jeune	Résidence en Zus	niveau de formation issu de Parcours 3							Total général
		10 - 20-30-42	43	44	50	51	60	70	
75	non	39	74	257	345	327	296	217	1555
	oui	125	16	34	59	42	42	24	342
77	non	127	106	233	337	564	383	86	1836
	oui	114	10	36	41	55	32	13	301
78	non	25	59	170	267	410	270	90	1291
	oui	252	41	57	79	133	99	47	708
91	non	125	86	169	304	457	284	85	1510
	oui	367	40	63	119	170	130	48	937
92	non	19	53	190	239	282	210	70	1063
	oui	148	26	82	91	94	79	31	551
93	non	140	125	359	373	400	301	113	1811
	oui	243	46	120	196	137	141	46	929
94	non	62	122	244	279	473	333	98	1611
	oui	204	31	50	74	104	75	16	554
95	non	71	71	276	278	392	226	100	1414
	oui	165	20	72	92	95	78	39	561
Total général		2226	926	2412	3173	4135	2979	1123	16974

Remarque : Des valeurs manquantes pour le niveau de formation ont été supprimées du tableau, ce qui explique que les effectifs diffèrent de ceux des autres tableaux.

Codification du niveau de formation issu de Parcours3 :

70 = Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

(Equivalent au niveau VI de l'Education Nationale)

60 = Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature. (Equivalent au niveau V bis de l'Education Nationale)

50 = Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP)

et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). (Diplôme non obtenu)

51 = Diplôme obtenu du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). (Equivalent au niveau V de l'Education Nationale)

42 = Diplôme du Baccalauréat Général ou Professionnel, ou diplôme de niveau équivalent.

(Equivalent au niveau IV de l'Education Nationale)

43 = Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat Général ou Professionnel.

Diplôme obtenu du BEP ou du CAP (Diplôme de niveau IV non obtenu avec un diplôme de niveau V obtenu)

44 = Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat Général ou Professionnel.

(aucun diplôme obtenu)

30 = Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur. (Equivalent au niveau III)

20 = Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la Licence ou des Ecoles d'Ingénieur.

(Equivalent au niveau II de l'Education Nationale)

10 = Troisième cycle ou Ecole d'Ingénieur. (Equivalent au niveau I de l'Education Nationale)

00 = Autres

Tableau 6 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et la catégorie de l'employeur

Département de résidence du jeune	Résidence en Zus	catégorie employeur				Total général
		Collectivités territoriales (communes, départements, région)	Autres établissements	Associations	Etablissements sanitaires publics	
75	non	334	536	601	84	1555
	oui	50	125	151	16	342
77	non	589	624	490	133	1836
	oui	101	93	87	20	301
78	non	341	505	366	80	1292
	oui	192	229	242	46	709
91	non	457	506	472	76	1511
	oui	255	314	325	43	937
92	non	236	377	385	67	1065
	oui	90	181	235	47	553
93	non	359	699	664	89	1811
	oui	192	330	373	34	929
94	non	348	568	600	96	1612
	oui	121	223	184	26	554
95	non	301	561	466	87	1415
	oui	102	212	209	38	561
Total général		4068	6083	5850	982	16983

Tableau 7 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le type de contrat

Département de résidence du jeune	Résidence en Zus	Type de contrat		Total général
		CDD	CDI	
75	non	1120	435	1555
	oui	237	105	342
77	non	1351	485	1836
	oui	232	69	301
78	non	884	408	1292
	oui	501	208	709
91	non	1070	441	1511
	oui	678	259	937
92	non	681	384	1065
	oui	343	210	553
93	non	1175	636	1811
	oui	619	310	929
94	non	1108	504	1612
	oui	409	145	554
95	non	809	606	1415
	oui	358	203	561
Total général		11575	5408	16983

Tableau 8 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et l'inscription ou non à Pôle emploi lors de l'embauche

Département de résidence du jeune	Résidence en Zus	inscription à Pôle emploi lors de l'embauche		Total général
		oui	non	
75	non	757	798	1555
	oui	175	167	342
77	non	1176	660	1836
	oui	216	85	301
78	non	733	559	1292
	oui	393	316	709
91	non	882	629	1511
	oui	536	401	937
92	non	539	526	1065
	oui	286	267	553
93	non	987	824	1811
	oui	506	423	929
94	non	963	649	1612
	oui	383	171	554
95	non	700	715	1415
	oui	329	232	561
Total général		9561	7422	16983

Tableau 9 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et la durée de l'inscription à Pôle emploi pour les jeunes qui y étaient inscrits lors de leur embauche

Département de résidence du jeune	Résidence en Zus	Ancienneté d'inscription à Pôle emploi				Total général
		Moins de 6 mois	de 6 à 11 mois	de 12 à 23 mois	plus de 2 ans	
75	non	351	200	156	50	757
	oui	61	44	46	24	175
77	non	499	309	244	124	1176
	oui	72	55	65	24	216
78	non	313	205	167	48	733
	oui	157	118	84	34	393
91	non	382	256	177	67	882
	oui	220	154	118	44	536
92	non	242	183	91	23	539
	oui	117	82	62	25	286
93	non	413	253	212	109	987
	oui	196	135	108	67	506
94	non	443	280	179	61	963
	oui	143	111	92	37	383
95	non	273	190	168	69	700
	oui	101	94	93	41	329
Total général		3983	2669	2062	847	9561

Champ: Jeunes résidant en IDF et inscrits à Pôle emploi lors de l'embauche

Tableau 10 : Jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir, du secteur marchand et non marchand, entre 2012 et 2014 (Les informations relatives aux métiers exercés ne portent que sur les bénéficiaires pour lesquels l'information relative à la résidence en Zus ou non est disponible)

10 premiers métiers exercés par les bénéficiaires résidant hors Zus	Total
G1203 : Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	685
G1603 : Employé polyvalent de restauration	666
G1204 : Éducateur d'activités sportives	620
M1601 : Accueil et renseignements	593
K1303 : Assistance auprès d'enfants	583
K2204 : Nettoyage de locaux	493
M1602 : Agent administratif	440
K1302 : Assistance auprès d'adultes	432
I1203 : Maintenance des bâtiments et des locaux	427
J1301 : Agent des services hospitaliers	424

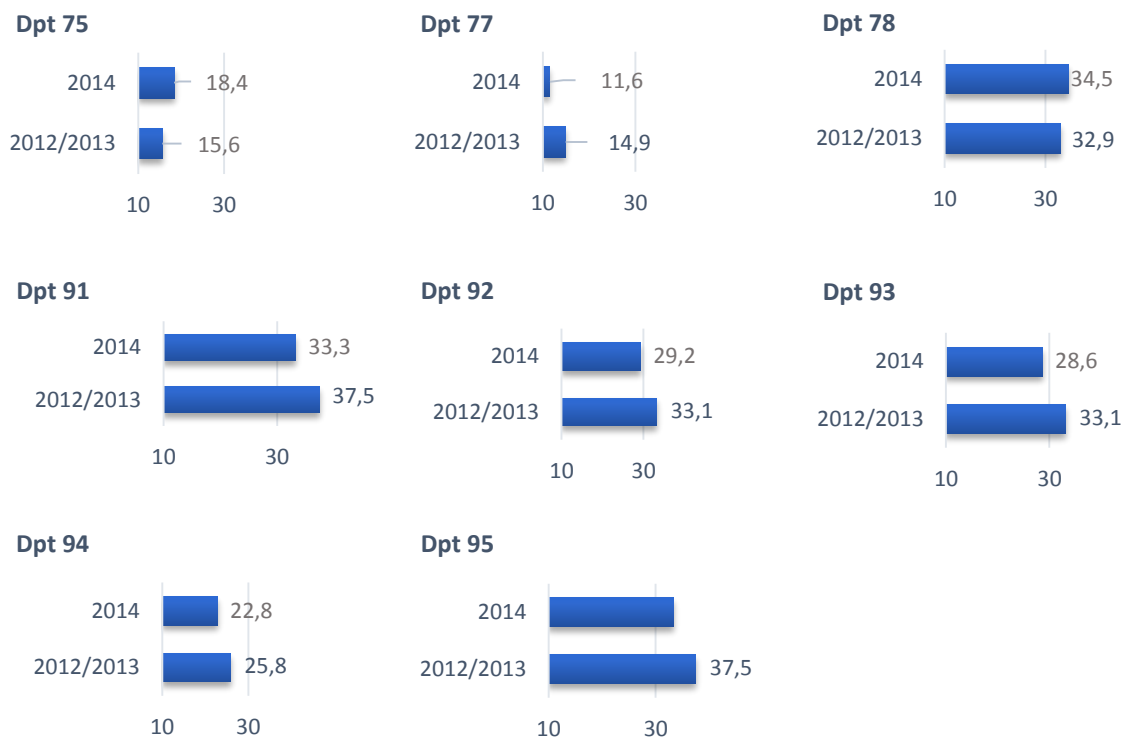
10 premiers métiers exercés par les bénéficiaires résidant en Zus	Total
G1204 : Éducateur d'activités sportives	326
M1601 : Accueil et renseignements	304
M1602 : Agent administratif	285
G1203 : Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	244
G1603 : Employé polyvalent de restauration	216
K1303 : Assistance auprès d'enfants	160
K2204 : Nettoyage de locaux	141
K1302 : Assistance auprès d'adultes	137
M1607 : Secrétariat	137
N4401 : Circulation du réseau ferré	130

Annexe n° 2 – Représentation des EAV par Départements franciliens

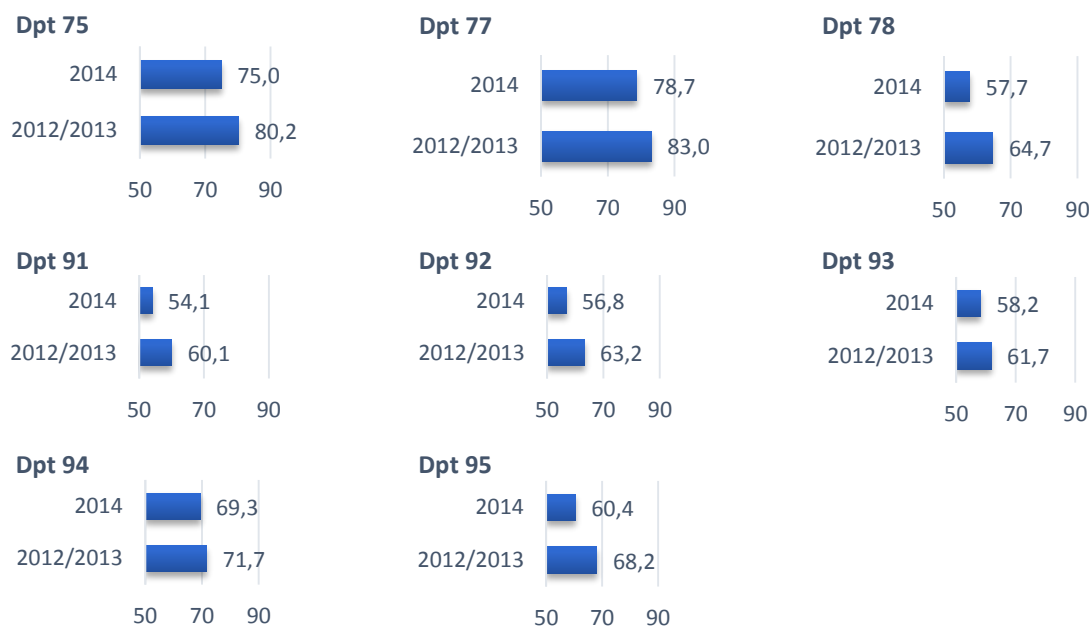
Sources : Fichier APS/Dares Mars 2015 - Parcours 3 - traitement Direccte IDF / IAU Île-de-France

Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et l'année d'entrée dans le dispositif (%)

En Zus



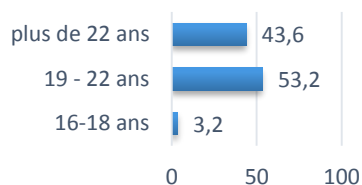
Hors Zus



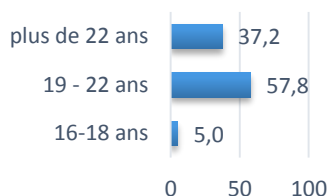
Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et l'âge à l'entrée dans le dispositif (%)

En Zus

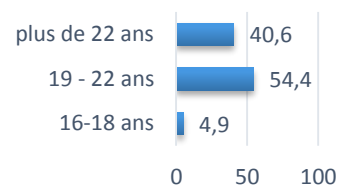
Dpt 75



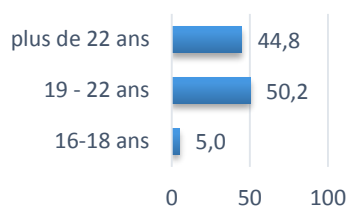
Dpt 77



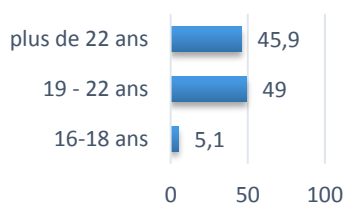
Dpt 78



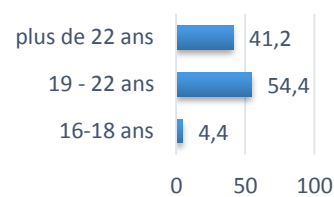
Dpt 91



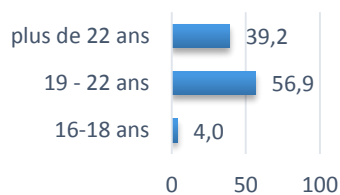
Dpt 92



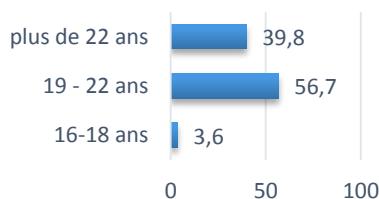
Dpt 93



Dpt 94

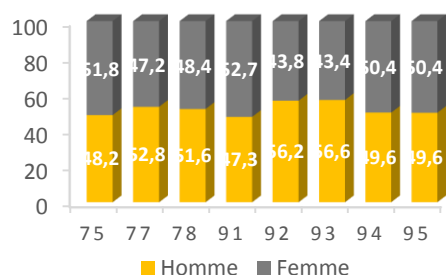


Dpt 95

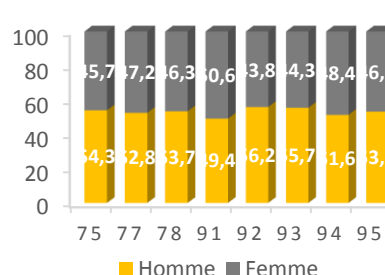


Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le sexe (%)

En Zus



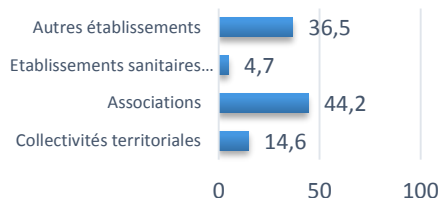
Hors Zus



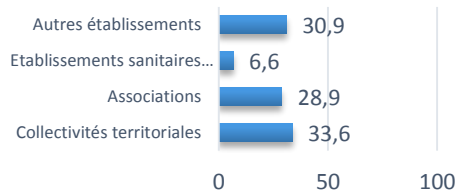
Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et la catégorie de l'employeur (%)

En Zus

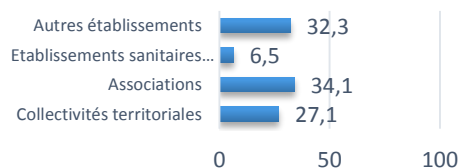
Dpt 75



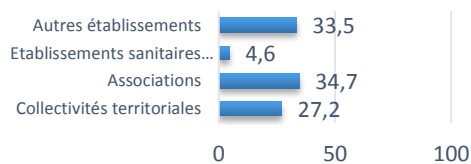
Dpt 77



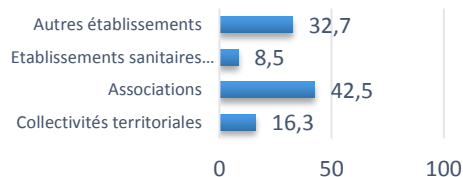
Dpt 78



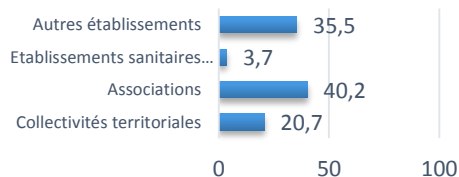
Dpt 91



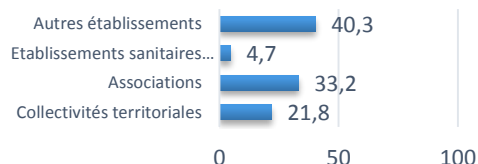
Dpt 92



Dpt 93



Dpt 94

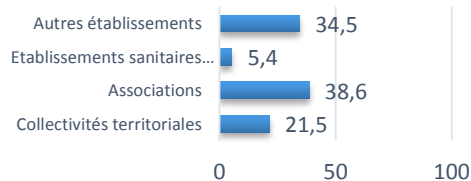


Dpt 95

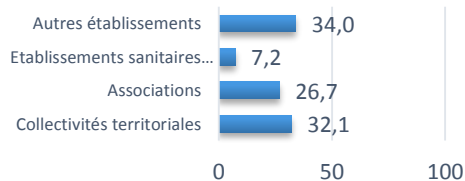


Hors Zus

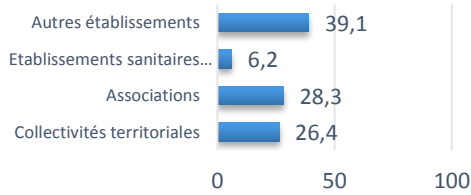
Dpt 75



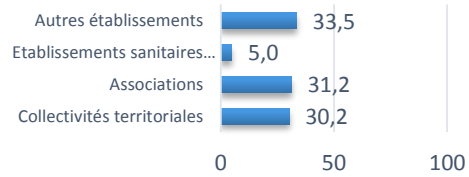
Dpt 77



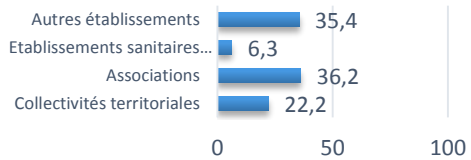
Dpt 78



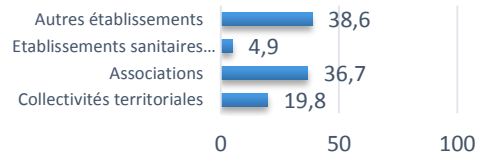
Dpt 91



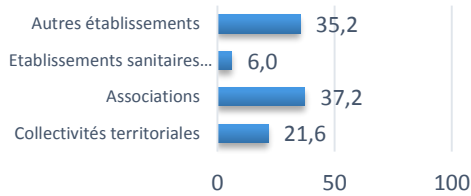
Dpt 92



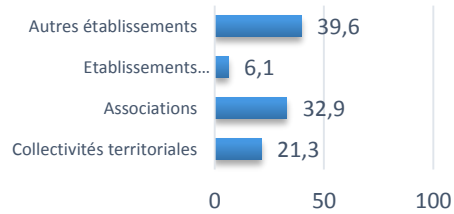
Dpt 93



Dpt 94



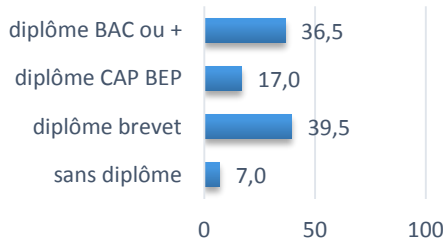
Dpt 95



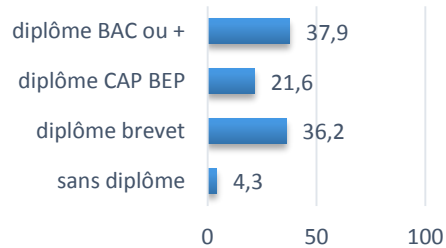
Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le niveau de formation issu de parcours 3 (%)

En Zus

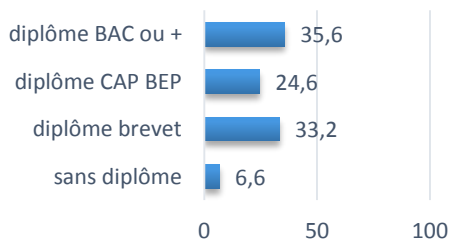
Dpt 75



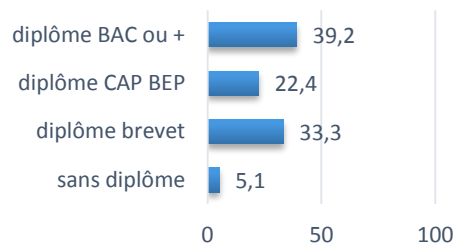
Dpt 77



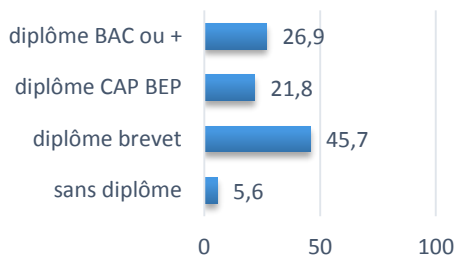
Dpt 78



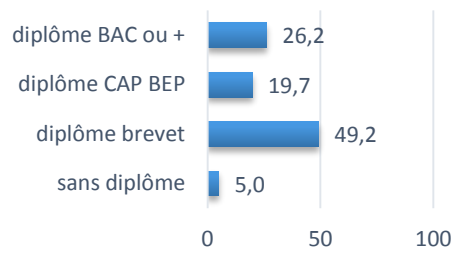
Dpt 91



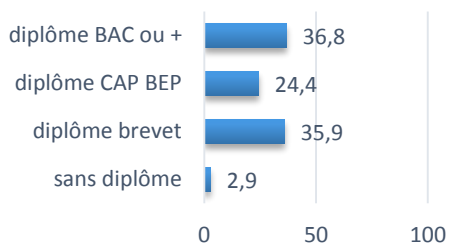
Dpt 92



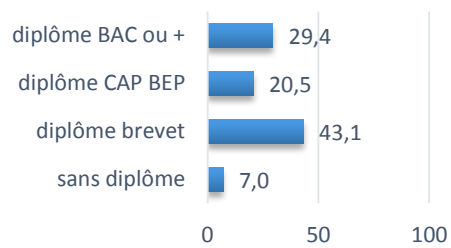
Dpt 93



Dpt 94

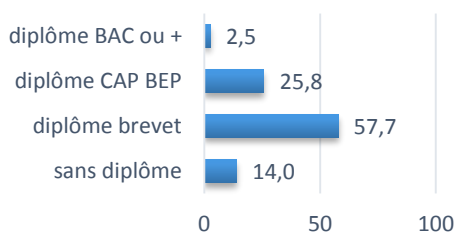


Dpt 95

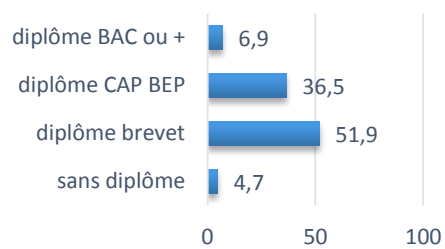


Hors Zus

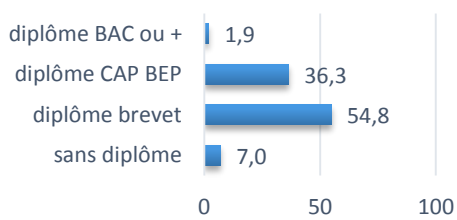
Dpt 75



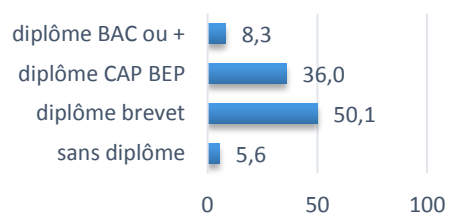
Dpt 77



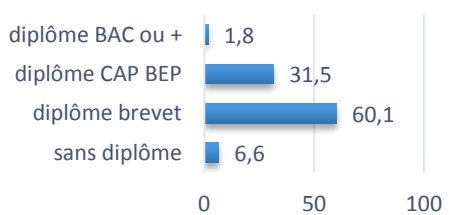
Dpt 78



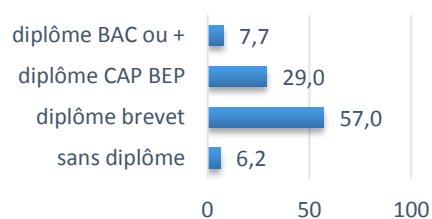
Dpt 91



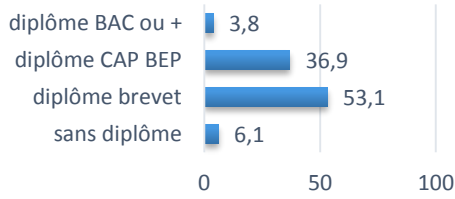
Dpt 92



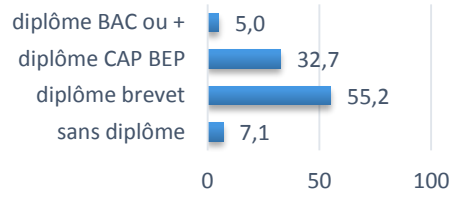
Dpt 93



Dpt 94

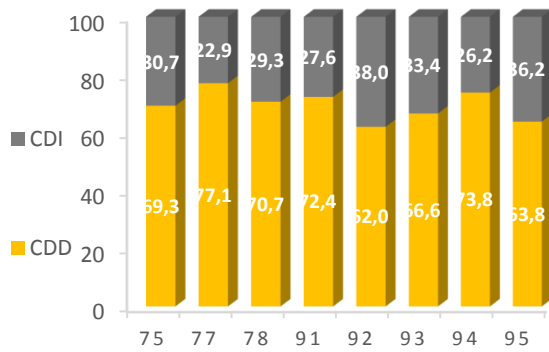


Dpt 95

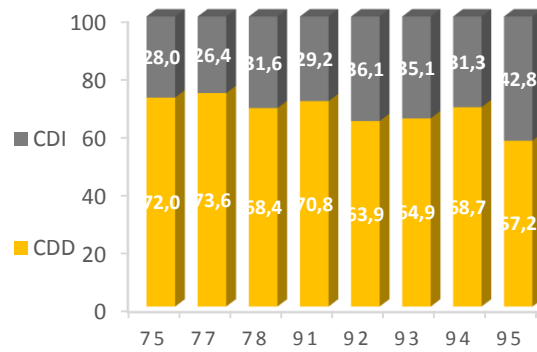


Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et le type de contrat (%)

En Zus

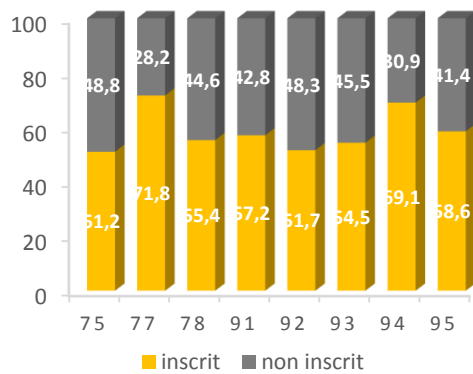


Hors Zus

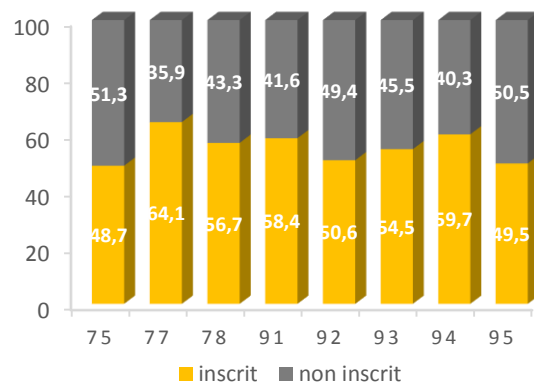


Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et l'inscription ou non à Pôle emploi lors de l'embauche (%)

En Zus



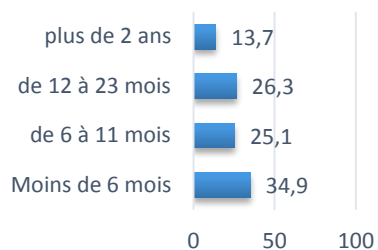
Hors Zus



Part des jeunes résidant en IDF entrés en convention initiale d'un emploi d'avenir par département de résidence des jeunes, selon la localisation en Zus ou non et la durée de l'inscription à Pôle emploi pour les jeunes qui y étaient inscrits lors de leur embauche (%)

En Zus

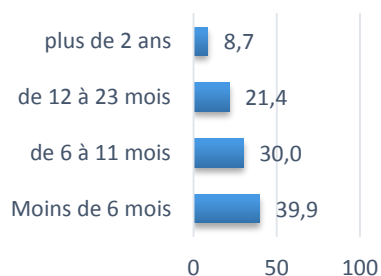
Dpt 75



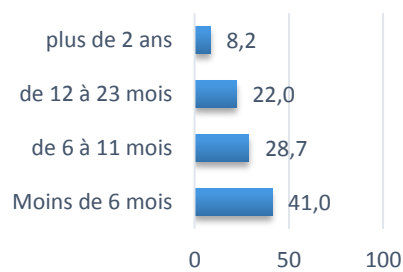
Dpt 77



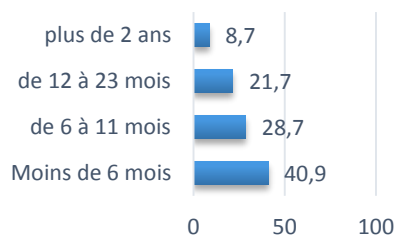
Dpt 78



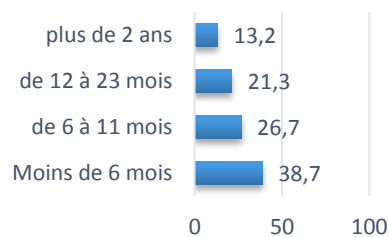
Dpt 91



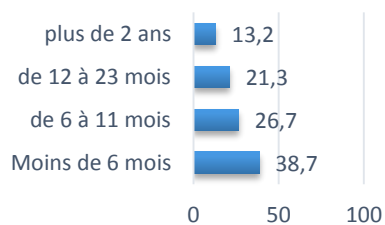
Dpt 92



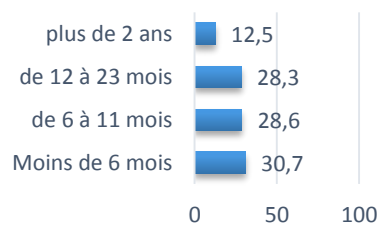
Dpt 93



Dpt 94

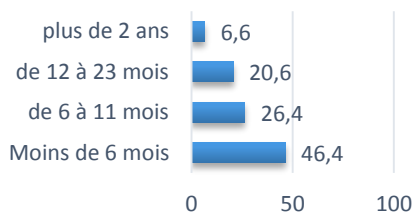


Dpt 95

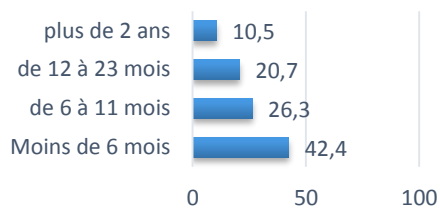


Hors Zus

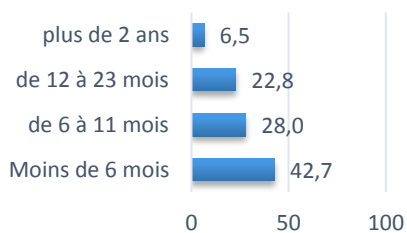
Dpt 75



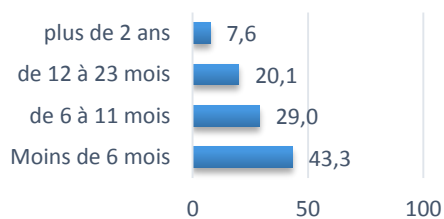
Dpt 77



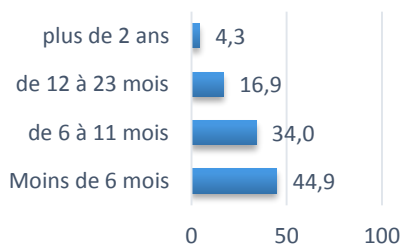
Dpt 78



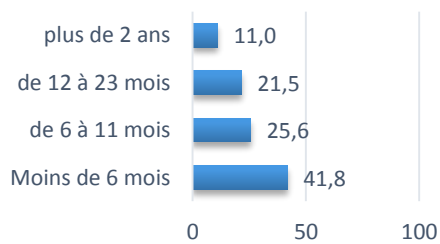
Dpt 91



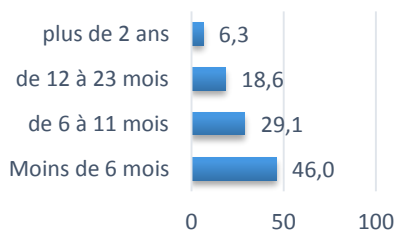
Dpt 92



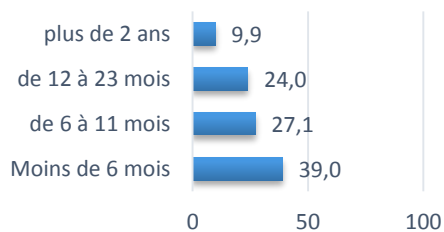
Dpt 93



Dpt 94



Dpt 95





Convention d'engagement relative aux emplois d'avenir du secteur marchand

Entre

L'Etat, représenté par le Préfet de la région Ile-de-France

Et DomusVi

représentée par Jean-François Vitoux, Président du Directoire de DomusVi

Préambule :

La jeunesse est l'une des priorités du quinquennat. Les emplois d'avenir sont l'une des premières concrétisations de cette priorité au travers de la politique de l'emploi.

En Ile-de-France, près de 150 000 jeunes au chômage ou en situation précaire ont un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP. 20% à 25% des jeunes actifs peu diplômés, au chômage ou en emploi précaire, résident en ZUS Ils représentent un peu plus de 20% des 60 000 jeunes de 16 à 25 ans inscrits à Pôle emploi en catégorie ABC et ayant au plus un CAP/BEP et 25% des 80 000 jeunes « en demande d'insertion » auprès des missions locales, avec ce même niveau de diplôme.

Dans ce contexte, les emplois d'avenir sont une véritable opportunité pour les jeunes peu ou pas qualifiés sans emploi. Ce dispositif vise à leur donner une première expérience professionnelle leur permettant d'acquérir un premier niveau de compétences ou de qualification, gage d'une insertion durable.

Avec le programme "Emplois d'Avenir", l'Etat entend également soutenir le développement des activités susceptibles d'offrir des perspectives de croissance et de recrutement dans les années à venir, en privilégiant en particulier les activités d'intérêt général et d'utilité sociale.

Groupe privé d'accueil et de services aux personnes âgées, DomusVi est le 2ème opérateur médicosocial en France, né de la fusion en 2011, de DomusVi et Dolcéa. Il rassemble environ 15 000 places d'hébergement sur près de 200 résidences à travers la France dont 72 en Ile de France.

DomusVi est porteur d'un projet qui s'inscrit dans :

- L'accueil et la prise en charge des personnes les plus désorientées et les plus dépendantes, notamment les personnes souffrant de troubles Alzheimer ou apparentés.
- Le développement d'alternatives à l'hébergement classique : accueil de jour, accueil de nuit, séjours temporaires et courts séjours...

DomusVi emploie aujourd'hui près de 3800 salariés sur l'ensemble de ses résidences d'Ile de France. La dynamique active d'emploi du secteur médico-social et de DomusVi est amenée à se poursuivre pour répondre aux besoins de prise en charge et aux enjeux induits par le vieillissement de la population française.

Bien que privé commercial, 37% du chiffre d'affaires du groupe provient de financements publics (ARS et Conseils Généraux) sans que ceux-ci ne génèrent, par nature, de profitabilité, l'activité s'inscrivant dans un cadre contractuel et réglementaire précis. Aussi, le groupe DomusVi revendique-t-il pleinement son engagement auprès de ses partenaires que sont les pouvoirs publics, avec la conviction forte de participer à une mission d'intérêt général d'accompagnement des personnes âgées, fragiles, désorientées et dépendantes.

En ce sens, au vu de ses besoins en matière de recrutement, mais aussi parce que le développement de l'emploi doit être une contrepartie à la mise en place du CICE, il est naturel pour DomusVi de s'engager résolument et avec confiance, dans les nouveaux dispositifs développés par le gouvernement.

Afin de permettre aux jeunes qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi d'entrer dans le dispositif des emplois d'avenir, l'Etat et DomusVi déclarent s'engager sur les actions déclinées ci-dessous.

1. Les engagements de DomusVi :

DomusVi s'engage à :

- Recruter 150 jeunes en emplois d'avenir sur L'Ile de France sur une période de 3 ans. Une attention particulière sera portée aux recrutements de jeunes en situation de handicap.

Ces recrutements se feront :

- Soit sur des contrats à durée déterminée de 3 ans
- Soit, si le parcours de formation du jeune l'exige et que cela correspond aux contraintes du poste, sur des contrats à durée déterminée d'un an renouvelable.

- Offrir des parcours d'insertion et de formation permettant l'acquisition de compétences ou de qualification reconnue.
- Mettre en place un tutorat personnalisé pour chaque salarié

Sur la base des besoins identifiés non satisfaits ou émergents, l'employeur s'engage à recruter des jeunes en emploi d'avenir sur les activités suivantes :

- Filière Hébergement et Vie Sociale
- Filière Administrative et Technique
- Filière Personnel Soins

Au sein de ces activités, les principaux emplois proposés aux jeunes bénéficiaires des emplois d'avenir sont les suivants :

- Agent de Service Hôtelier
- Aide cuisinier
- Aide Agent de maintenance
- Hôte(sse) d'accueil
- Aide animateur

Ces emplois sont prioritairement destinés aux résidences du groupe, mais une partie s'adressera également aux Services Administratifs du Siège et à l'Agessa, l'Ecole d'Aide-Soignant(e) DomusVi.

2. Les engagements de l'Etat :

L'Etat s'engage à :

- Faciliter le recrutement des jeunes en emplois d'avenir par une bonne coordination des prescripteurs (Pôle Emploi, missions locales et cap emploi) au niveau local afin d'assurer la cohérence des actions de repérage et de préparation à l'entrée dans le dispositif.
- Mobiliser si nécessaire les outils de préparation à l'entrée dans le dispositif proposés par le service public de l'emploi.
- Contribuer à la prise en charge financière de chaque jeune en emploi d'avenir à hauteur de 35% de la rémunération brute du SMIC pendant toute la durée de l'emploi d'avenir, soit trois ans maximum.
- Accompagner dans la construction des parcours de formation des jeunes à la fois par la mobilisation des acteurs de l'accompagnement (missions locales et cap emploi) et également la mobilisation des formations du service public de l'emploi dont compétences clés.

- mobiliser l'ensemble des partenaires dont le Conseil Régional et l'Agefiph afin de favoriser une offre de formation diversifiée et adaptée aux besoins des jeunes recrutés.
- Garantir un accompagnement professionnel à chaque jeune en emploi d'avenir voire également un accompagnement social si nécessaire, par la mission locale ou le Cap emploi tout au long du parcours du jeune.
- S'assurer au cas où le jeune ne serait pas recruté par l'employeur au terme de l'emploi d'avenir de la poursuite de son parcours de qualification si nécessaire ou d'un accompagnement à la recherche d'un emploi ou d'un contrat en alternance par la mission locale ou le cap emploi en lien avec Pôle emploi.

3- Suivi de la convention :

Un suivi des engagements des deux signataires de la présente convention sera réalisé dans le cadre du comité de pilotage régional .Ce suivi s'effectuera pendant toute la durée du programme (2012-2015).

Fait à Paris, le

Par déléation
Pour le Préfet de la Région d'Ile-
de-France, Préfet de Paris
Bertrand Munch


Jean-François Vitoux
Président du Directoire de DomusVi



INSTITUT
D'AMÉNAGEMENT
ET D'URBANISME



L'INSTITUT D'AMÉNAGEMENT ET D'URBANISME DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE
EST UNE FONDATION RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE PAR DÉCRET DU 2 AOÛT 1960.

15, RUE FALGUIÈRE - 75740 PARIS CEDEX 15 - TÉL. : 01 77 49 77 49