

RAPPORT DE STAGE

- Mission Locale de l'Agglomération Mancelle -

Insertion des jeunes

[Avril à Août 2014]



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
PRÉSENTATION	4
Le Marché de l'Emploi	5
Etat des lieux général	5
Focus sur la situation des jeunes.....	5
Les organismes d'accompagnement	6
Le Réseau des Missions Locales	7
Les missions.....	7
Le réseau	7
Les moyens d'actions	8
La Mission Locale de l'Agglomération Mancelle	9
Périmètre d'action et présence sur le territoire.....	9
Organigramme et métiers	10
Les différentes actions d'accompagnement.....	11
Exemple du parcours d'un jeune.....	13
Les outils.....	14
LES EMPLOIS D'AVENIR	15
Le Dispositif.....	16
Qu'est-ce que c'est ?	16
A qui s'adresse-t-il ?	16
Qui est prescripteur ?.....	17
Quel est le rôle de la Mission Locale ?	18
Chiffres clés	18
La Mise en Œuvre	19
Informé.....	19
Prescrire	23
Suivre.....	24
Événementiel : Faciliter le rapprochement Employeurs / Jeunes.....	26
Reporter	30
Conclusion sur les Emplois d'Avenir	31
AUTRES PROJETS.....	32
Expérimentation "PMP Compétences-Clés"	33
Définitions	33
Finalités	33
Mise en œuvre	34
Conclusion sur l'expérimentation.....	37
Convention avec ERDF	38
Contexte	38
Actions.....	38
Conclusion sur la convention ERDF	40
CONCLUSION GÉNÉRALE	41
REMERCIEMENTS.....	42
ANNEXES.....	43

INTRODUCTION

Au terme de la formation Master Travail-Emploi, l'opportunité de faire un stage permet de faire la passerelle entre l'appréhension universitaire des Ressources Humaines et la réalité opérationnelle d'une prise de poste.

Après deux stages en entreprise (fin de Licence et Master 1), le premier sur l'exploitation des Entretiens Annuels dans une Direction Régionale des Ressources Humaines, le second sur l'implémentation d'un Système d'Information Ressources Humaines d'un Siège Social, j'effectue cette année mon stage au sein du Service Emploi/Relations Entreprises de La Mission Locale de l'Agglomération Mancelle.

Pendant ce stage j'aurai la chance de participer à la mise en œuvre locale de dispositifs visant à favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi. Cette problématique s'inscrit parfaitement dans mon cursus universitaire, dans mes aspirations personnelles et dans mon projet professionnel.

Trois principales missions m'ont été proposées. La première porte sur le dispositif "Emplois d'Avenir" qui vise à favoriser l'insertion professionnelle et la formation des jeunes par l'emploi dans les secteurs marchand et non marchand. La seconde, dans le cadre d'une expérimentation, porte sur l'évaluation des compétences clés et savoirs de base des jeunes, requises dans l'exercice de 15 métiers définis, la troisième porte sur la mise en œuvre opérationnelle d'un partenariat conventionnel avec Electricité Réseaux Distribution France (ERDF).

Dans ce rapport, nous présenterons d'abord la Mission Locale afin de mieux comprendre le contexte économique, l'environnement et les vocations de cette structure. Ensuite, nous nous intéresserons à quelques outils et actions d'insertions des jeunes dans l'emploi à travers la mise en œuvre locale du dispositif Emploi d'Avenir puis la réalité opérationnelle d'une expérimentation ainsi que celle d'une convention partenariale avec ERDF.

PRÉSENTATION

Le Marché de l'Emploi

Etat des lieux général

Depuis les années 2000, le marché de l'emploi en France se détériore. Les théories économiques estiment qu'il existe, de façon incompressible dans une économie, un taux de chômage à 3%. Ce taux correspond à un chômage frictionnel, soit le délai nécessaire de rencontre et d'adéquation entre l'offreur d'emploi et le demandeur d'emploi.

Or, le taux de chômage en France métropolitaine, au premier trimestre 2014, s'élève à 9.7 % de la population active.

Ce taux est calculé par l'INSEE selon la définition du Bureau International du Travail.¹

Les offres d'emplois sont donc insuffisantes pour absorber la demande d'emploi et ce, sur l'ensemble de la population. Néanmoins, ce sont les catégories les plus fragiles sur le marché du travail qui sont les premières impactées.

Focus sur la situation des jeunes

Les jeunes sont particulièrement touchés par les aléas économiques sur le marché de l'emploi. En effet, au premier trimestre 2014, le taux de chômage des 15-24 ans atteint 22.9 %, soit plus de 2.5 fois plus que les 25-49 ans et 3.4 fois plus que les 50 ans et plus.

Ce chiffre reste néanmoins à nuancer car la définition de son calcul considère, par exemple, un étudiant qui recherche un "petit boulot" comme étant au chômage.

La fragilité de cette catégorie sur le marché de l'emploi peut s'expliquer par les exigences d'expériences des employeurs, le besoin de mobilité, etc.

¹ *Un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :*

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

En Sarthe, en 2013, on dénombrait 4784 Demandeurs d'Emploi (DE) de 16 à 25 ans. Ce chiffre représente une baisse de 5.7 % par an soit, en pourcentage, une baisse presque 2 fois plus forte que pour la France (3.1 %) et plus de 3 fois plus forte qu'en Pays de la Loire (1.7 %).

Les organismes d'accompagnement

Le Service Public de l'emploi (SPE) répond à des missions d'accueil, d'orientation, de formation et d'insertion. Il est assuré par des services de l'Etat comme Pôle Emploi mais aussi par des partenaires tels que CAP EMPLOI ou les Missions Locales.

Pôle Emploi

Des conseillers accueillent, orientent et accompagnent tous les demandeurs vers l'emploi. Il assure aussi l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

CAP EMPLOI

Le réseau CAP EMPLOI est l'interlocuteur privilégié des personnes handicapées pour la définition et l'accompagnement dans un parcours vers l'emploi. Il assure aussi des missions de conseil auprès des employeurs privés et publics sur l'ensemble des questions liées à l'insertion des personnes handicapées.

Missions Locales

Le réseau des Missions Locales accueille les 16-25 ans non scolarisés. Elle leur offre des services d'accompagnement favorisant leur insertion sociale et professionnelle.

Le Réseau des Missions Locales

Les missions

La Mission Locale, dans le cadre d'une mission de service public à l'emploi, a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes de 16 à 25 ans, non scolarisés, grâce à un accompagnement global visant à faire tomber l'ensemble des freins à l'insertion professionnelle (formation, orientation, mobilité, logement, santé...).

Selon l'article L.311-10-2 du Code du Travail:

"[...] Les Missions Locales ont pour objectif d'aider les jeunes de 16 à 25 ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions : d'accueil, d'information, d'orientation, d'accompagnement."

Les Missions Locales, à travers la France, accueillent 1.4 million de jeunes par an.

Le réseau

Les Missions Locales sont des associations créées en 1982 dans une volonté conjointe des communes et de l'Etat. Elles sont présidées par des élus de collectivités territoriales qui participent à leur financement.

Elles constituent un réseau national qui regroupe 450 Missions Locales et le Conseil National des Missions Locales. Ceci permet un renforcement de la collaboration Etat/Collectivités territoriales, et le développement d'une politique d'animation et d'évaluation du réseau.

Chaque région bénéficie d'une animation territoriale grâce à une association régionale.

Depuis 1990, les Missions Locales forment un Groupement d'Intérêt Public².

² Le Groupement d'intérêt public (GIP) permet à des partenaires publics et privés de mettre en commun des moyens pour la mise en œuvre de missions d'intérêt général. source: <http://www.economie.gouv.fr/daj/gip>

Les moyens d'actions

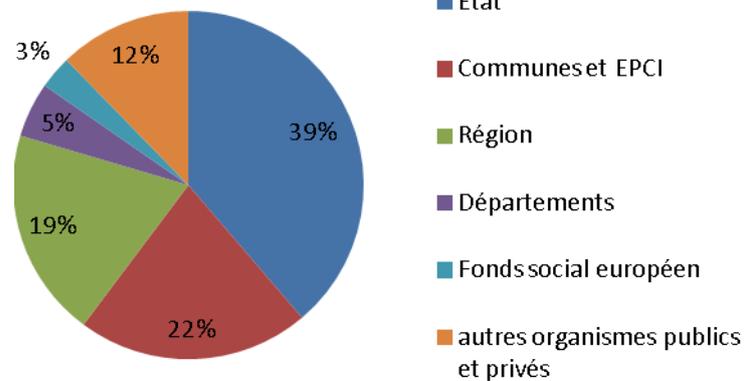
Partenariats

La Mission Locale développe des partenariats et collabore dans la mise en œuvre de ses missions avec l'ensemble des acteurs du territoire économique : élus des collectivités territoriales, services de l'Etat, partenaires économiques, sociaux et associatifs.

Financement

Répartition des financements
en fonction de leur origine :

543 millions d'euros en 2012



Effectif national

Environ 11.800 professionnels de l'insertion œuvrent, au sein des Missions Locales à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Système d'information



Le réseau national des Missions Locales dispose d'un système d'information normalisé, "Parcours 3". C'est une base de données harmonisée qui assure une cohérence et un process commun du travail quotidien des Conseillers.

La Mission Locale de l'Agglomération Mancelle

Périmètre d'action et présence sur le territoire

La Mission Locale de l'Agglomération Mancelle dispose de : 1 Siège, 4 antennes, 2 relais et assure des permanences dans plus de 21 communes pour les 69 communes sarthoises adhérentes.

Le Siège se situe, depuis le début de cette année, rue de l'Estérel au Mans, dans des locaux partagés avec la Maison de l'Emploi et de la Formation. Ces locaux neufs, situés à proximité immédiate du terminus de la ligne de tramway, sont très facilement accessibles par un public jeune, utilisateur des transports en commun. Des espaces d'accueil communs et individuels permettent aux jeunes d'être reçus dans un environnement adapté et de qualité.

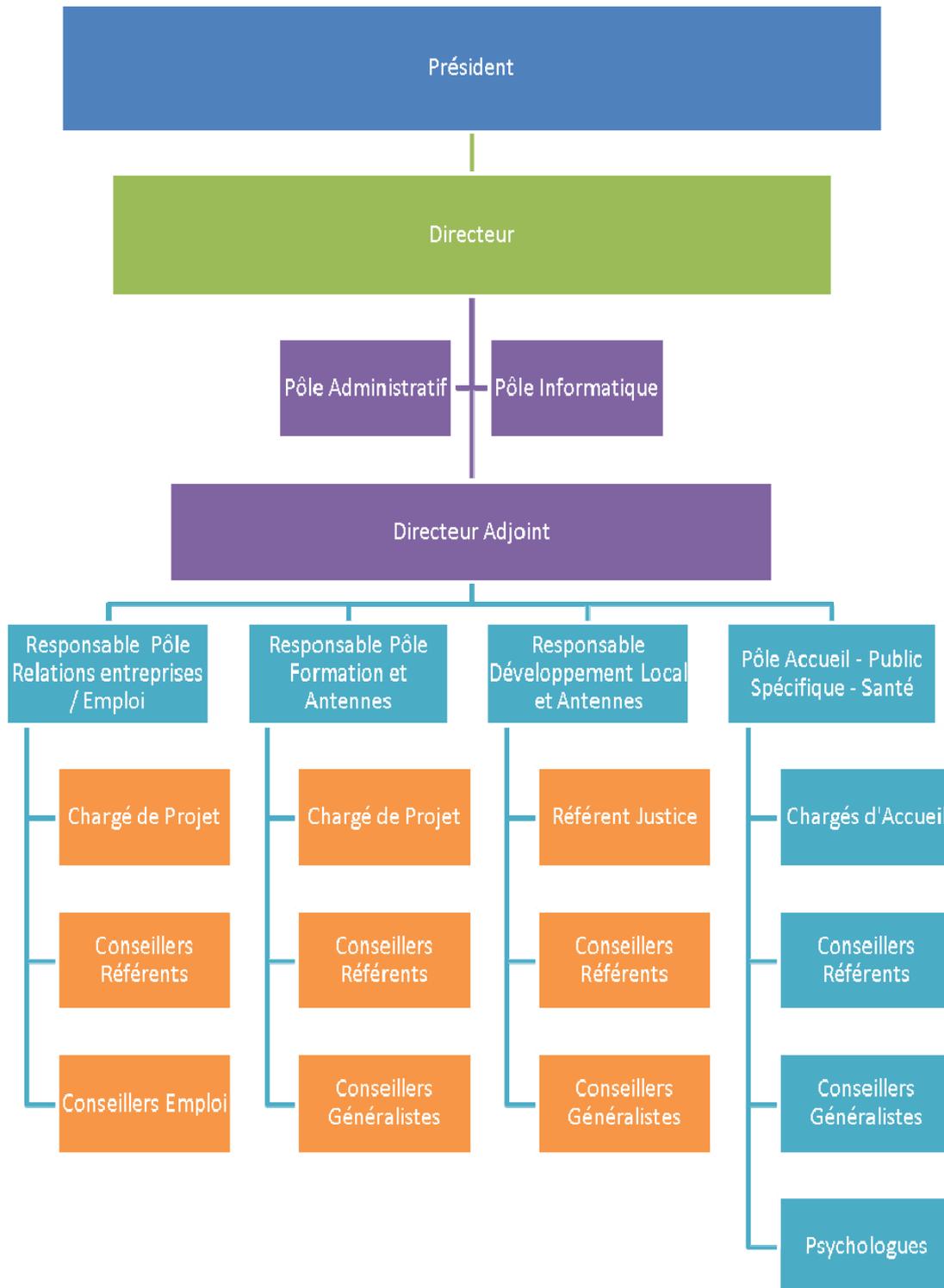
La Mission Locale assure aussi une présence et un suivi de proximité dans d'autres communes sarthoises grâce aux antennes situées à Allonnes, Coulaines, Le Mans quartiers Sud et Ecommoy et aux permanences assurées dans les communes adhérentes.

Les autres communes sarthoises sont couvertes par les Missions locales Sarthe Nord et Sarthe et Loir.



Organigramme et métiers

La Mission Locale de l'Agglomération Mancelle fait intervenir 63 professionnels de l'insertion à travers différents métiers.



Chargé de Projet : il répond à des missions particulières de conception, pilotage et conduite de projets. Il représente la structure et aide à l'élaboration des orientations.

Conseiller Référent : il détient, en plus de ses missions de conseiller, une référence sur un domaine spécifique (secteur d'activité, handicap,...) et participe à la construction et au développement d'un réseau de partenaires extérieurs.

Conseiller Généraliste : il reçoit le public en entretien et établit un diagnostic individuel. Il est à même d'informer et d'aider à l'orientation et accompagne le jeune à l'élaboration d'un parcours d'insertion.

Conseiller Emploi : il est spécialisé dans la dimension "Emploi" de l'insertion des jeunes.

Les différentes actions d'accompagnement

La Mission Locale de l'Agglomération Mancelle accompagne plus de 7500 jeunes par an. L'accompagnement proposé est individualisé et adapté à la situation de chaque jeune.

Accueil et accompagnement personnalisé

La Mission Locale accueille les jeunes et peut leur proposer un accompagnement dans les problématiques afférentes à la question de l'insertion au sens large. Chaque jeune peut alors bénéficier d'un suivi personnalisé par un conseiller référent. La durée de cet accompagnement varie en fonction des problématiques rencontrées par le jeune.

Point Information Jeunesse



La Mission Locale met à disposition des jeunes un espace avec affichage d'offres d'emplois, des informations sur la formation, la vie locale et sociale, la consultation de documentations en lien avec l'emploi. Un parc d'ordinateurs avec accès à internet est aussi accessible. Cet espace permet à la Mission Locale de l'Agglomération Mancelle d'être labellisée "Point Information Jeunesse".

Accès aux offres d'emploi et de formation

Les jeunes peuvent accéder aux offres d'emploi et de formation grâce à l'espace d'information et de documentation mais aussi par le biais de leur conseiller. De plus, la Mission locale propose "Les infos de la semaine" : cette lettre hebdomadaire recense des informations sur la politique de l'emploi, le marché du travail, les formations, l'insertion, etc.

Appui à la recherche d'emploi

Le Conseiller a pour rôle d'orienter et d'appuyer le jeune dans sa recherche d'emploi. Ceci passe par la recherche d'offre mais aussi par la mise en place d'actions en amont notamment par le biais des ateliers.

Ateliers divers : orientation – recherche d'emploi – logement – santé – handicap

La Mission Locale de l'Agglomération Mancelle propose de nombreux ateliers afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde professionnel. Nous rentrerons dans le détail de ces ateliers avec des exemples dans la suite de ce rapport.

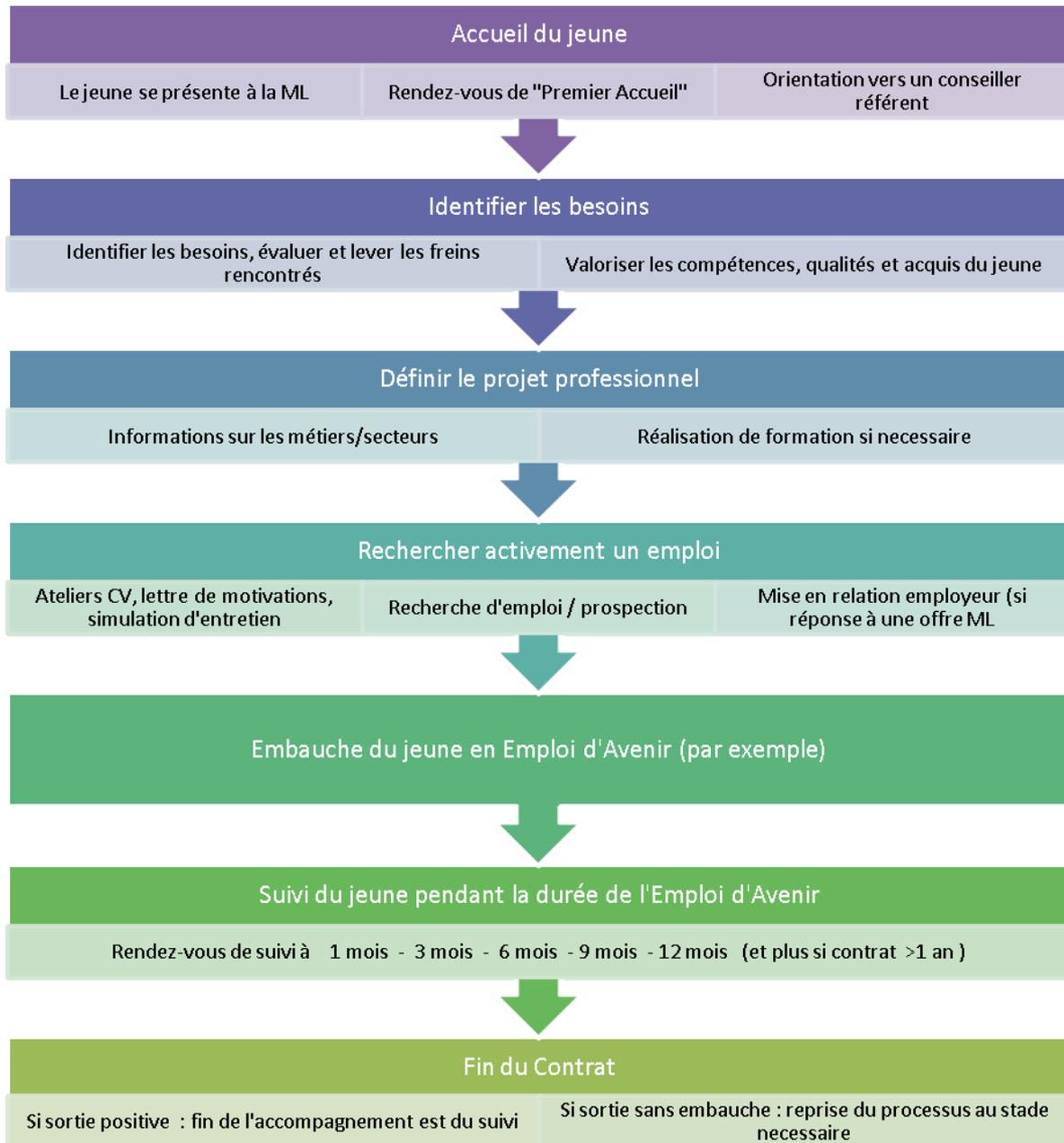
Permanences spécialisées : femme – santé – logement – budget

Des permanences sont mises en place par des conseillers spécialisés afin d'agir sur les freins à l'insertion au sens large et qui se répercutent dans un contexte professionnel. Il peut exister des problématiques liées à la santé, à une situation familiale complexe (jeunes mères isolées, jeunes adultes isolés,...), à des difficultés financières, etc.

PAEJ : Point d'Accueil Ecoute Jeune

Une psychologue accueille les jeunes au sein à la Mission Locale afin de les écouter sur les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie personnelle ou professionnelle.

Exemple du parcours d'un jeune



Les outils

La Mission Locale dispose d'un certain nombre de dispositifs qu'elle peut mettre en œuvre pour favoriser l'insertion des jeunes qu'elle accompagne. C'est par exemple le cas avec des dispositifs de contrats aidés comme les Emplois d'Avenir. Elle peut participer au développement d'outils de prévention ou de formation à travers des projets d'expérimentation par exemple. Elle peut aussi mettre en œuvre des actions partenariales avec les acteurs locaux de l'emploi à travers des conventions mises en place avec des employeurs locaux.

Nous en verrons quelques exemples dans les parties qui suivent.

LES EMPLOIS D'AVENIR



emplois d'avenir

Le Dispositif

Qu'est-ce que c'est ?

Le dispositif "Emplois d'Avenir" a été mis en place en Octobre 2012. Les Emplois d'Avenir sont des contrats aidés qui visent à favoriser l'insertion professionnelle d'un public jeune peu qualifié et/ou particulièrement vulnérable face au chômage. Il vise aussi à améliorer de façon qualitative l'insertion des jeunes en encourageant la montée en compétence par l'exercice d'une activité professionnelle et la montée en qualification par l'obligation d'un volet formation.

Un contrat Emploi d'Avenir a donc une double vocation pour un jeune : acquérir une expérience conséquente et obtenir un niveau de qualification nécessaire à l'emploi grâce au volet formation.

Les Emplois d'Avenir peuvent être des CDD de 1 an renouvelable 2 fois (soit des CDD de 3 ans) ou des CDI. Pour les CDD, l'Emploi d'Avenir peut déboucher sur la pérennisation du poste.

Une aide substantielle est accordée aux employeurs qui recrutent un jeune en Emploi d'Avenir. Cette aide est soumise à une obligation de réalisation d'un parcours de formation pour/par le jeune ainsi que d'un accompagnement par un tuteur référent nommé dans l'entreprise.

A qui s'adresse-t-il ?

Aux Jeunes

- de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat (jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés)
- ou
- qui n'ont pas diplôme
- ou
- qui sont titulaires d'un CAP/BEP, en recherche d'emploi 6 mois au cours des 12 derniers
- qui sont titulaires d'un BAC à BAC+3, qui habitent dans une Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou ZRR (Zone de Revitalisation Rurale) et qui justifient de 12 mois de recherche d'emploi dans les 18 derniers mois.

Les jeunes qui s'engagent dans un Emploi d'Avenir souhaitent travailler pour un employeur mais aussi se former et acquérir de nouvelles qualifications.

Aux Employeurs des secteurs marchand et non marchand :

- Secteur marchand

Toute entreprise qui souhaite embaucher un jeune et le former peut bénéficier du dispositif "Emplois d'Avenir" grâce auquel il pourra recevoir une aide de 35 % du Smic pendant la durée du contrat dans la limite de 3 ans. Certaines aides complémentaires ciblées peuvent être proposées par les Collectivités Territoriales. C'est le cas, par exemple, du Conseil Régional des Pays de La Loire qui a souhaité encourager les Emplois d'Avenir dans le secteur industriel en attribuant une aide locale à hauteur de 15 % du Smic. Ainsi, les entreprises industrielles bénéficiaires de ce dispositif obtiennent une aide globale à hauteur de 50 % du SMIC pendant 3 ans maximum. *CF annexe 1*

- Secteur non marchand

Toute structure du secteur non marchand (collectivité, association, etc.) peut également bénéficier d'un contrat en Emploi d'Avenir et percevoir une aide d'un montant de 75 % du SMIC pendant 3 ans maximum.

Qui est prescripteur ?

Il n'y a que deux prescripteurs pour le dispositif Emplois d'Avenir : Les Missions Locales (jeunes de 16 à 25 ans) et CAP Emploi (travailleurs handicapés de 16 à 30 ans).

Concentrons-nous sur la Mission Locale de l'Agglomération Mancelle. Elle prescrit les Emplois d'Avenir pour les entreprises sur son périmètre d'action quel que soit le lieu de résidence du jeune dans la Sarthe. Inversement, un jeune éligible aux Emplois d'Avenir, inscrit à la Mission Locale de l'Agglomération Mancelle mais qui voudrait être en Emploi d'Avenir chez un employeur ne faisant pas partie du périmètre devra transférer son dossier à la Mission Locale référente.

Les contrats "Emplois d'Avenir" nécessitent la création de deux documents :

- Le document Cerfa, destiné à l'Agence de Service des Paiement (ASP). Ce document (accompagné d'un RIB) permet à l'entreprise de toucher l'aide de l'Etat relative à l'emploi d'Avenir.
- Le Contrat d'Engagement (contrat de l'Emploi d'Avenir), signé entre l'employeur, le jeune et la Mission Locale.

Il est à noter que la DIRECCTE peut être sollicitée par la Mission Locale pour des dérogations liées à l'éligibilité ou bien pour agir en cas de carence de formation observée dans l'exécution de l'Emploi d'Avenir.

Quel est le rôle de la Mission Locale ?

Le rôle de la Mission Locale est d'assurer l'information et la mise en œuvre du dispositif Emplois d'Avenir sur son territoire d'action.

Elle intervient en faveur de l'intégration des jeunes par l'information sur le dispositif et la prescription d'actions et d'offres pendant l'accompagnement de ces derniers.

Elle assure aussi un volet d'information, conseil et relations avec les employeurs locaux qui peuvent bénéficier des Emplois d'Avenir et tout autre dispositif associé ou complémentaire.

La Mission Locale assure aussi le suivi de l'Emploi d'Avenir pendant toute la durée du contrat et dans les phases de renouvellement.

La Mission Locale de l'Agglomération Mancelle a mis en place une équipe de 11 conseillers dédiés (soit 6.7 ETP). "L'équipe Emploi d'Avenir" opère au sein du Service Emploi. Ses conseillers sont les seuls prescripteurs pour le Dispositif et deviennent conseillers référents des jeunes en Emploi d'Avenir.

Chiffres clés

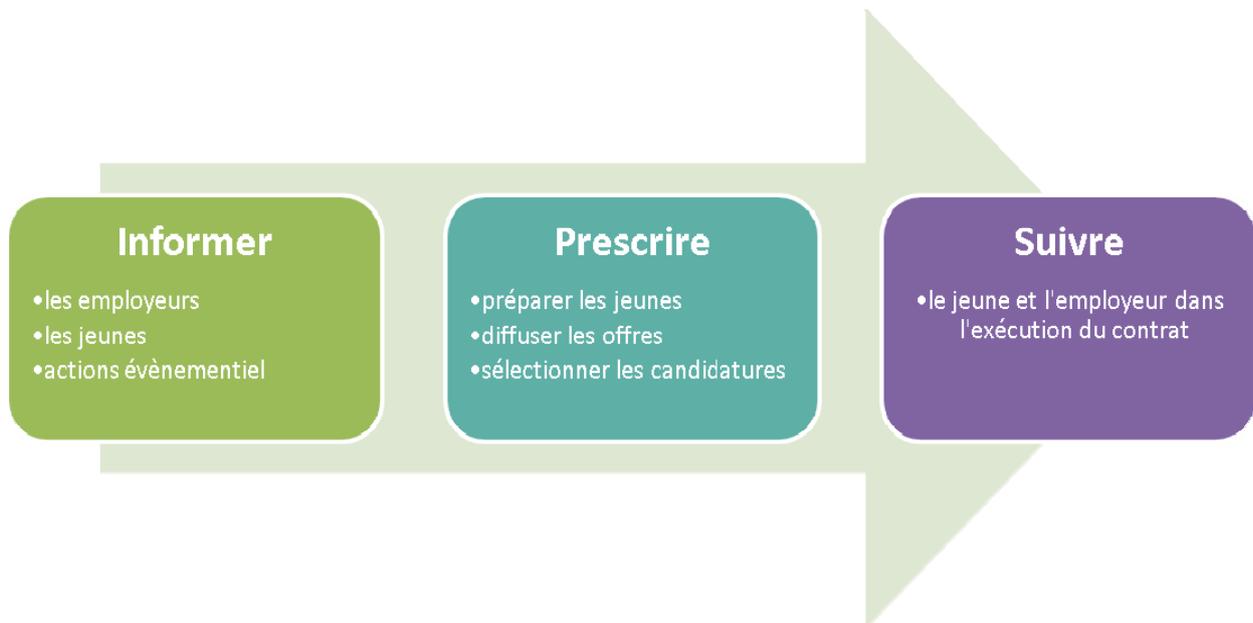
La prescription d'Emplois d'Avenir répond à des objectifs fixés par le Préfet.

L'état finance la mise en œuvre du dispositif par l'accord de subventions. Le montant de ces subventions représente 5 % du budget total de la Mission Locale. Elles permettent de répondre à environ 62 % du coût estimé des actions mises en place par la Mission Locale en faveur des Emplois d'Avenir.

Au 19 Août, 568 Emplois d'Avenir ont été signés dont 329 en 2013 et 239 entre janvier et mi-août 2014

L'objectif fixé à la Mission Locale de l'Agglomération pour le second trimestre 2014 est de 297 Emplois d'Avenir sur 427 pour la Sarthe.

La Mise en Œuvre



Informer

Informer et préparer les jeunes

Les conseillers de la Mission Locale ont un rôle d'information auprès des jeunes bénéficiaires d'un accompagnement. Pour cela, des "informations collectives" sont organisées tous les lundis matin. Ces actions ont pour vocation d'informer les jeunes sur le dispositif, les conditions d'éligibilité et les modalités d'exécution du contrat. Les 6 à 12 jeunes présents peuvent interagir avec le binôme de conseillers de l'équipe "Emploi d'Avenir".

A l'issue de cette information collective, les jeunes éligibles sont reçus individuellement afin de vérifier leur éligibilité et, selon leur profil et leur projet professionnel, des offres d'Emploi d'Avenir peuvent leur être proposées. Le conseiller qui le reçoit peut aussi lui prescrire des actions collectives telles qu'un atelier CV ou entretien d'embauche. Le contenu de ces ateliers est adapté en fonction de la taille du groupe, du public, et aussi des conseillers qui les animent et peuvent adopter des méthodologies et approches différentes. Dans chaque cas, le but de ces ateliers est de donner aux jeunes qui y participent des clés afin de rendre leurs démarches de recherche d'emploi et leurs candidatures plus qualitatives.

La Mission Locale adapte la fréquence de ces actions en fonction des profils des jeunes et de leurs besoins.

Dès mon premier jour de stage, j'ai assisté à une information collective et aux entretiens individuels. C'était une entrée en matière très intéressante et enrichissante car j'ai pu appréhender :

- le public de jeunes inscrits à la Mission Locale
- les actions mises en place par la Mission Locale
- l'activité des conseillers
- les différentes interactions entre jeunes et conseillers.

Cela m'a aussi permis de faire un point sur le dispositif Emploi d'Avenir.

Par la suite, la co-animation des ateliers autour des CV et entretiens d'embauche m'a été confiée. J'ai beaucoup apprécié ces ateliers car ils représentaient pour moi un moyen d'appréhender la notion de conseil et de pédagogie auprès d'un public de jeunes qui manque souvent de confiance en soi et de repères dans un cadre professionnel. Cette action me semble particulièrement importante car le CV et l'entretien sont les portes d'entrée pour exercer une activité professionnelle. Un recrutement ne se fait pas seulement sur un test de compétences mais il est afférant à sa façon de se présenter, d'exposer son parcours et d'évaluer ses compétences ainsi qu'à son comportement de façon générale et globale.

Je pense que cela est très difficile pour la majorité des jeunes et en particulier pour ceux dont le projet professionnel n'est pas abouti ou met du temps à se réaliser, de même que pour ceux ayant connu des échecs dans un cadre scolaire, professionnel, ...

La difficulté, dans ces ateliers, est d'être à la fois juste, objectif et encourageant pour inciter ces jeunes à accepter les critiques négatives et positives. L'intégration de ces remarques pourra ainsi leur permettre de progresser et de gagner en confiance.

Informer les employeurs

L'information et la relation employeur sont des aspects primordiaux dans la prescription des Emplois d'Avenir. En effet, le nombre de dispositifs, leurs noms (souvent sous forme de sigles) et leurs durées de validité opacifient la visibilité et la compréhension des différents contrats aidés.

La permanence téléphonique :

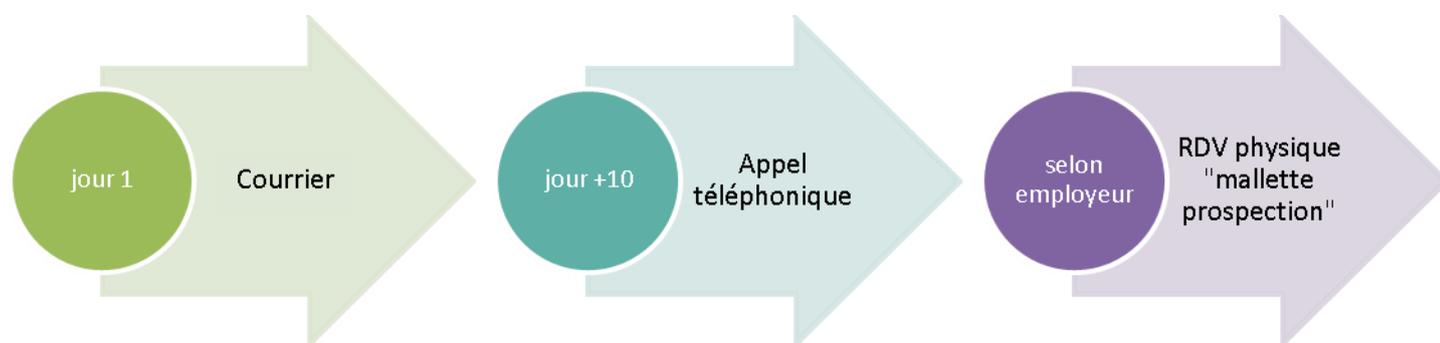
Des permanences téléphoniques quotidiennes sont assurées par les conseillers Emploi. Elles permettent de répondre avec réactivité aux employeurs qui sollicitent le conseil et la compétence de la Mission Locale en termes de contrats aidés.

La prospection :

En menant des campagnes de prospection, la Mission locale a décidé d'aller au-devant des employeurs. Grâce à une collaboration avec la DIRECCTE, elle peut disposer de fichiers "entreprises" selon des critères définis comme le secteur d'activité, le code NAF, le nombre de salariés, le secteur géographique, etc.

A réception de ces informations, il s'agit encore de travailler les fichiers en recherchant les noms des responsables, les adresses et numéros de téléphone ; Il est de plus nécessaire de vérifier si ces employeurs sont déjà en lien avec la Mission Locale et si oui, pour quel type d'action.

Nous adressons, dans un premier temps, un courrier par voie postale, puis, une dizaine de jours après, nous appelons les entreprises. Si elles sont favorables au dispositif Emploi d'Avenir ou à toute autre action, nous leur proposons de nous déplacer sur site afin de leur exposer notre activité et les possibilités offertes par les contrats aidés. Lors de ces entretiens, nous leur présentons la Mission Locale et leur proposons une "mallette prospection" qui regroupe des documents et fiches techniques (feuille A4 synthétique) sur les différents dispositifs auxquels ils peuvent prétendre. *CF annexe 2*



Pendant mon stage, j'ai participé à trois campagnes de prospection :

- 1 à destination des entreprises industrielles de moins de 250 salariés qui peuvent bénéficier d'une aide à hauteur de 50 % d'un SMIC --> 30 courriers
- 1 à destination des entreprises ayant entrepris des contrats de générations pouvant bénéficier d'une aide à hauteur de 35 % d'un SMIC --> 30 courriers
- 1 à destination d'associations qui peuvent bénéficier d'une aide à hauteur de 75 % d'un SMIC --> 60 courriers.

J'ai tout d'abord travaillé sur les fichiers transmis par l'Union Territoriale de la DIRECCTE en effectuant un premier tri dans le listing (sur des critères définis), puis en recherchant les autres informations : adresses postales, numéros de téléphone, noms des responsables Ressources

Humaines. C'est une activité assez chronophage mais qui est néanmoins indispensable car elle représente la base de travail.

Une fois le listing complet, nous avons préparé un courrier d'information accompagné des "documents techniques" associés. (voir mallette prospection)

Cette étape est elle aussi importante car le contenu du courrier doit être adapté à l'entreprise qui le reçoit et doit véhiculer une image active de la Mission Locale, sans quoi, la prospection aurait peu de chance d'aboutir favorablement.

Les documents techniques ont été joints au courrier afin que le destinataire dispose d'un document synthétique regroupant les informations principales afférentes au dispositif "Emplois d'Avenir". La Mission Locale avait déjà créé une fiche A4 recto pour les Emplois d'Avenir dans le secteur Marchand et une dans le secteur non-Marchand. Il a fallu mettre ces fiches à jour et en créer une nouvelle relative aux Emplois d'Avenir dans les entreprises industrielles de moins de 250 salariés à laquelle a été jointe la fiche du règlement d'intervention pour l'obtention de l'aide complémentaire du Conseil Régional.

Une dizaine de jours après l'envoi de ces courriers, j'ai contacté les entreprises par téléphone. Je n'avais jamais réalisé ce genre d'action mais j'ai pu m'appuyer sur l'expérience et l'aide de l'équipe Emploi d'Avenir pour me préparer à cette mission. Nous avons défini une manière d'engager la conversation et un argumentaire de prospection. La création de l'argumentaire de prospection a consisté à inventorier les points et modalités à exposer à l'employeur potentiel et à réfléchir aux éventuelles objections ou questions qu'il pourrait émettre.

Ce travail préparatoire m'a beaucoup aidé et je n'ai pas éprouvé de difficulté particulière lors des appels même si les premiers étaient plus hésitants que les suivants.

Au cours de ces entretiens téléphoniques, j'ai proposé à mes interlocuteurs une prise de rendez-vous sur site pour leur exposer plus en détail les actions de la Mission Locale ainsi que le dispositif Emploi d'Avenir et/ou les autres dispositifs de contrats aidés auxquels ils pouvaient prétendre.

J'ai assisté à ces rendez-vous en entreprise en présence de l'employeur, d'un responsable de l'équipe Emploi ou d'un conseiller. Nous avons présenté l'activité, les différents types de contrats aidés et proposé à l'employeur une mallette regroupant des documents sur les différents dispositifs abordés.

Les responsables ou conseillers de la Mission Locale maîtrisant parfaitement l'offre des différents contrats aidés, je n'ai pris que rarement la parole car la fluidité de l'échange et l'image professionnelle paraissaient prioritaires.

De mai à fin juin nous avons ainsi réalisé 12 entretiens sur sites avec des employeurs.

Au total et à ce jour, suite à la prospection, les employeurs contactés ont confié 27 offres d'emplois à la Mission Locale.

Prescrire

Diffuser aux jeunes

Après les actions de captation des offres Emploi d'Avenir, la Mission locale a pour rôle de les diffuser auprès des jeunes. Ces offres, à disposition des conseillers dans Parcours3 peuvent être proposées aux jeunes lors de rendez-vous individuels. C'est ce qu'on appelle la "mise en relation sur une offre". Si le jeune est intéressé, il transmet une candidature à son conseiller qui la transfèrera au conseiller référent de l'offre.

Les offres sont aussi diffusées par Pôle Emploi et les candidats peuvent envoyer leurs candidatures à la Mission Locale.

Présélectionner les candidatures

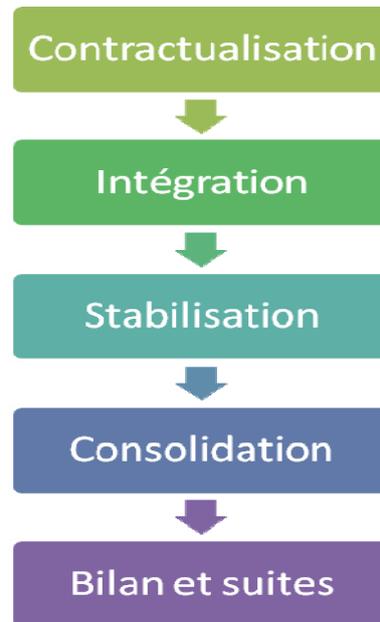
Selon les modalités convenues avec l'employeur qui émet une offre en Emploi d'Avenir, le conseiller référent de l'offre présélectionne des candidatures de jeunes. Ces candidatures peuvent provenir des jeunes orientés sur les offres par leur conseiller Mission Locale ou des jeunes conseillés par Pôle Emploi.

En cas de manque de candidatures adaptées, le conseiller référent de l'offre peut aussi effectuer des requêtes sur Parcours3 selon les critères qu'il définit ou bien puiser dans une CV-thèque de jeunes éligibles aux Emplois d'Avenir. Cette CV thèque est disponible sur le réseau Intranet de la Mission Locale. Pendant mon stage j'ai mis à jour cette base de données car certains jeunes n'étaient plus éligibles au dispositif en raison par exemple de l'obtention d'un diplôme, d'un emploi, d'un changement d'adresse, de leur âge, etc.

En Juillet et Août, face aux effectifs réduits (collaborateurs en congés) et à la charge de travail en terme de recrutement (nombreux contrats débutant en septembre), j'ai été chargée de la présélection de candidatures sur 6 offres d'emplois. J'ai majoritairement utilisé la CV-thèque comme ressource. Une fois les CV sélectionnés, j'ai appelé les jeunes pour les informer sur les offres d'emplois auxquelles ils pouvaient postuler afin qu'ils nous fassent parvenir un CV et une lettre de motivation. Selon ce qui a été défini avec l'employeur, il s'agit ensuite d'envoyer les candidatures à ce dernier ou bien de réaliser des entretiens de pré-recrutement.

Suivre

Le suivi fait partie intégrante du dispositif « Emploi d'Avenir ». Il permet de garantir une réalisation qualitative des contrats. Plusieurs phases ont été définies, et à l'échéance de chacune d'entre elle, un bilan est réalisé dans un cadre conventionnel.



Le conseiller Mission Locale est l'interlocuteur privilégié du jeune et de l'entreprise. Il intervient afin de valoriser la qualité du contenu du travail, du programme de formation, des relations salarié/employeur ainsi que pour orienter le jeune dans le cas où il rencontrerait des difficultés personnelles pendant l'exécution du contrat pouvant, de fait, affecter son implication.

Des documents de référence, créés par l'Etat, permettent la réalisation de bilans (en présentiel ou par téléphone) aux échéances définies. Ces documents rappellent toujours l'identité et les coordonnées des parties et sont signés par elles.

L'entreprise et le jeune peuvent solliciter le conseiller Mission Locale en cas de besoin de conseil, de conflit existant, etc, en dehors des échéances de bilans.

Phase de Contractualisation

Elle se conclut par le contrat d'engagement réalisé à 1 mois. Ce document est rédigé et signé en présence des trois parties.

Le contrat d'engagement contient :

- Un descriptif du poste : modalités du contrat, missions, rattachement, contenu.
- Les modalités d'encadrement et de tutorat : identités professionnelles du supérieur hiérarchique direct et du tuteur et périodicité du suivi.

- Un volet formation : OPCA de l'employeur, formations avant embauche, ébauche d'un parcours prévisionnel de formation.
- Autres actions prévisionnelles mobilisées : immersions, permis (permis B, poids lourds,...), prestation d'aide à la construction d'un parcours, etc.

Phase d'Intégration

Elle se conclut par un bilan à 3 mois qui fait état :

- D'un rappel des actions prévisionnelles mobilisées.
- D'un bilan d'intégration : modalités d'accueil, adaptation du jeune, mise en œuvre du tutorat, difficultés, activités/missions, compétences visées associées au niveau de maîtrise et aux axes d'amélioration.
- D'un parcours de formation prévisionnel stabilisé (objectif, intitulé de formation, modalités, financement, organisme, dates, etc).
- Des formations réalisées pendant la phase d'intégration.

Phase de Stabilisation

Cette phase se concentre sur l'opérationnalité de l'Emploi d'Avenir. Le bilan s'intéresse à :

- La réalisation des activités et les compétences associées.
- L'adaptation du jeune à son poste et à la structure.
- La réalité du tutorat.
- La réalisation des formations et l'acquisition de compétences et certifications.
- Un point d'étape sur les suites possibles du parcours du jeune.

Phase de Consolidation

Plusieurs bilans sont réalisables lors de cette phase (selon la durée du contrat). Ils sont identiques à celui réalisé à l'échéance de la phase de stabilisation et permettent une continuité du suivi et un aperçu des évolutions au cours du contrat.

Bilan Final

Il est réalisé au maximum deux mois avant la fin du contrat. Son formulaire est identique aux formulaires des deux phases précédentes mais il a vraiment une valeur de bilan sur l'ensemble de la durée de l'Emploi d'Avenir.

Ce bilan permet aussi de faire un point sur les suites envisagées par le jeune et l'employeur.

En fin de contrat, une **Attestation d'Expérience Professionnelle** est aussi validée par les trois parties. Conclusion au contrat, elle reprend l'ensemble des informations sur l'employeur, le jeune, le tutorat, le contenu du poste et de la formation ainsi que les compétences.

Événementiel : faciliter le rapprochement Employeurs / Jeunes

Des actions ponctuelles sont organisées par la Mission Locale, c'est par exemple le cas avec l'organisation de "Job Dating Emploi d'Avenir". Cette manifestation, en collaboration avec Pôle Emploi et Cap Emploi, a pour but de mettre en relation directe jeunes et entreprises le temps de mini-entretiens de recrutement (environ 10 minutes).

Pour optimiser l'intérêt et l'efficacité de cette action, l'équipe Emploi met en place une organisation visant à préparer et accueillir les jeunes et les employeurs. Du côté employeur, les entreprises, associations et institutions qui pourraient avoir et/ou ont des besoins en recrutement de jeunes en contrat Emploi d'Avenir sont contactées par la Mission Locale et invitées à participer au Forum en présentiel ou s'ils le souhaitent, en étant représentés par un conseiller Mission Locale.

Pour les jeunes, la Mission Locale lance une requête dans Parcours 3 pour lister les jeunes éligibles et en recherche d'emploi. J'ai finalisé le listing qui contenait plus de 750 noms.

Suite à cette requête et au croisement avec les listes fournies par les conseillers, les jeunes reçoivent un sms les informant de l'événement et les invitant à venir retirer leur invitation à la Mission Locale et participer à la préparation collective munis de leur CV, sur des horaires différés.

Suite à cette invitation, 95 jeunes, soit 12.6%, se sont présentés à la Mission Locale pour participer à l'information collective.

NB: la mobilisation des jeunes est une problématique importante et récurrente pour la Mission Locale. En effet, un fort taux de déperdition de jeunes est ressenti et observé entre les propositions de participer à des actions qui sont faites aux jeunes et leur présence. Malgré des actions de rappel et de relance mises en place, le taux de présence des jeunes reste faible. Je ne dispose pas de données chiffrées mais ce phénomène est largement observable tant au niveau des actions collectives que des entretiens individuels. Ceci peut s'expliquer par plusieurs facteurs à savoir : un certain manque d'intérêt ou de motivation pour les actions menées, des difficultés à honorer un rendez-vous, à se présenter à l'heure...

Cette préparation se déroulait en deux étapes : une d'information collective sur l'organisation du forum, complétée de conseils assez généraux de présentation, puis d'un temps de relecture individuelle du CV avec un conseiller.

Les groupes d'information collective animés par deux conseillers étaient composés de 15 à 25 jeunes. Une présentation PowerPoint a été spécialement créée à cet effet. *CF annexe 3*



Cette action préalable de préparation a permis aux jeunes de connaître le déroulé du forum, de bénéficier des conseils pour se présenter face aux employeurs et de disposer d'un outil complémentaire : une fiche présentant le panel des offres proposées lors du forum pour préparer leur candidature *CF annexe 4*

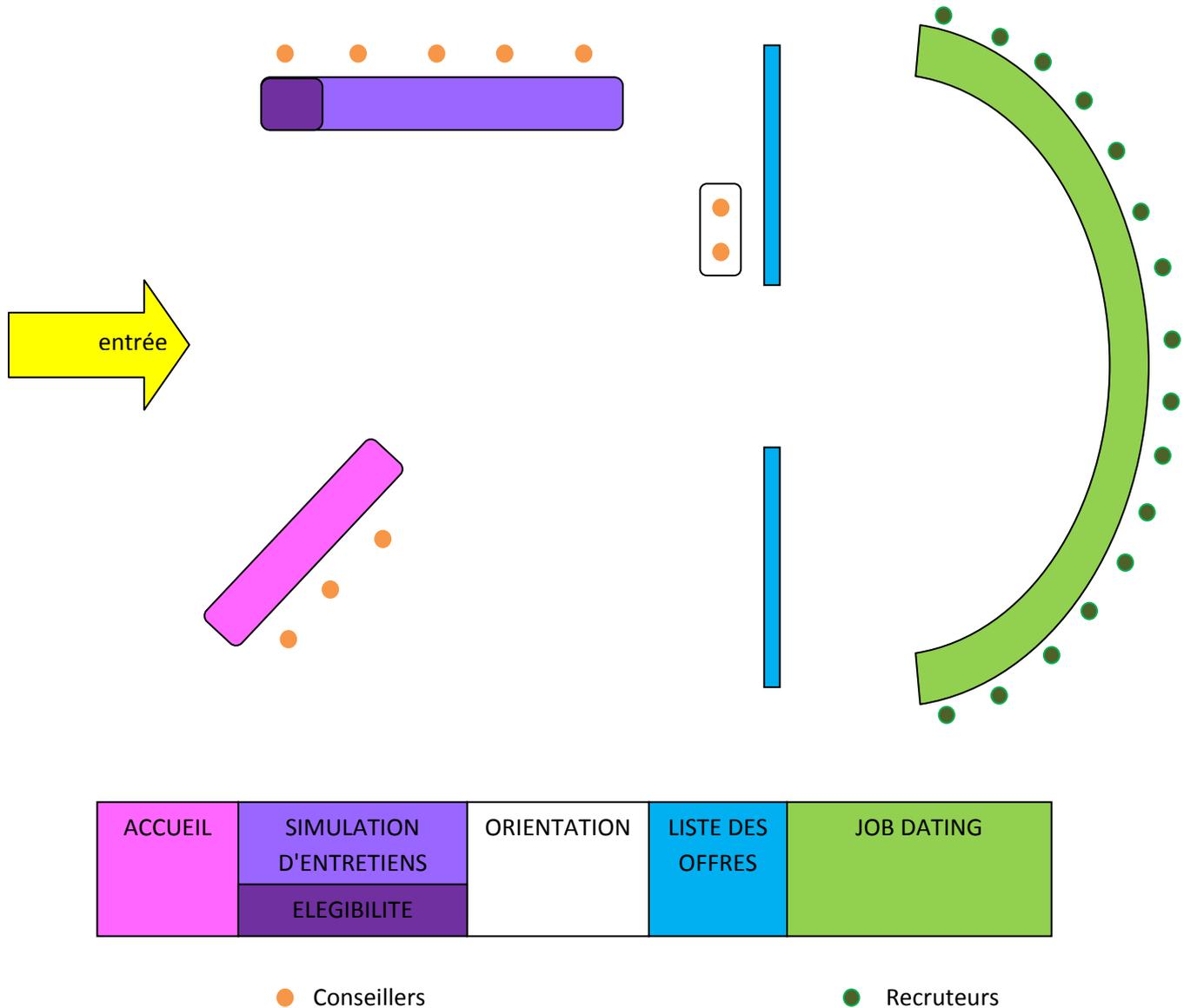
Cette préparation a été perçue par les jeunes comme « utile et intéressante ».

On peut néanmoins noter que certains jeunes y ayant participé ne se sont pas rendus au forum. Ceci s'explique notamment par la non adéquation entre leur projet professionnel et les offres proposées.

J'ai apprécié de pouvoir participer activement, par la co-animation, à une action de conseil pour les jeunes. Les modalités de sa préparation, son organisation et son contenu m'ont paru tout à fait pertinentes et utiles pour une grande majorité des jeunes présents. Cela pour deux raisons : d'une part le conseil/l'apprentissage de techniques et savoir-être de base pour les jeunes en recherche d'emploi et d'autre part, l'aspect rassurant de cette action qui a tenté de répondre aux interrogations que les jeunes pouvaient avoir, tant par rapport à la recherche d'emploi qu'au forum lui-même.

Le Forum a eu lieu la matinée du Mercredi 23 avril à la salle Jean Moulin - Centre social Coluche.

Plan du Forum :



Accueil : vérifier les invitations nominatives + enquête satisfaction jeunes

Eligibilité : vérifier l'éligibilité des jeunes aux Emplois d'Avenir

Simulation d'entretiens : aider les jeunes à prendre confiance et derniers conseils avant le Job Dating

Orientation : orienter les jeunes pour les offres d'emplois et les employeurs

Liste des offres : affichage papier de l'ensemble des offres à pouvoir

Job Dating : espace de rencontre entre jeunes et employeurs pour des entretiens < 10 minutes.

Pendant ce Forum j'ai participé à une action de recrutement sur un poste d'accueil/secrétariat pour la mairie d'une commune d'environ 2800 habitants. J'ai rencontré 7 candidates et retenu 3 candidatures. La Mairie avait déjà rencontré plusieurs candidats avant le job dating, aucun n'avait été retenu. La Mairie a pourtant décidé de recruter une candidate rencontrée avant le forum. Je n'ai eu aucun retour sur la sélection de candidatures que j'avais transmise.

J'ai apprécié de participer à une action de recrutement dans le contexte particulier d'un job dating. J'ai trouvé les candidatures globalement intéressantes, j'ai essayé de faire un compte rendu assez précis mais synthétique à la Mairie. Je regrette de ne pas avoir eu de retour m'ayant permis de progresser sur les techniques de recrutement.

Le Forum en chiffres :

23 Avril 2014
de 8h30 à 13h00
à la salle Jean Moulin



Dans une démarche de qualité et d'amélioration, j'ai préparé des questionnaires de satisfaction : un pour les jeunes et un pour les employeurs. Pour cela, je me suis appuyée sur un questionnaire existant, sur des exemples et sur les échanges que nous avons eus pour créer un support mêlant questions fermées, questions ouvertes. *CF annexe 5*

Pour les jeunes, il s'agissait de connaître leur point de vue sur la préparation, sur le forum et sur leurs caractéristiques personnelles. Sur les 181 jeunes présents, plus de 160 ont répondu à l'enquête, soit 88.4 %.

Tous les employeurs ont répondu à l'enquête. 100 % des employeurs ont déclarés être prêts à participer de nouveau à un job dating organisé par la Mission Locale.

Suite à ces enquêtes, j'ai analysé les résultats et réalisé un Powerpoint afin de présenter un bilan du forum aux partenaires de la Mission Locale : Pôle Emploi, Cap Emploi, Direction Départementale de

la Cohésion Sociale, DIRECCTE et délégués du Préfet, lors d'un Comité de Développement des Emplois d'Avenir (CODEA).

Lors d'une réunion d'équipe Emplois d'Avenir, j'ai aussi pu présenter un bilan. Les échanges autour de ce dernier ont permis à l'équipe Emploi d'avoir un retour sur sa mobilisation, celle des jeunes, celle des employeurs, et les résultats de cette action. A l'issue de cette présentation, j'ai pu améliorer quelques points du questionnaire de satisfaction.

Reporter

CODEA

La mise en œuvre du dispositif "Emploi d'Avenir" nécessite une grande mobilisation, implication et collaboration des différents acteurs de l'emploi du territoire. C'est pour cela que sont organisés mensuellement des COmités de Direction des Emplois d'Avenir (CODEA). Ces réunions rassemblent la Mission Locale, Pôle Emploi, Cap Emploi, la DDCS, l'UT72 DIRECCTE ainsi que des représentants du Préfet de département.

Ce comité a pour rôle de réguler les Emplois d'Avenir tant quantitativement que qualitativement avec des points réguliers sur les employeurs, les formations mises en place, les avancées des recrutements, etc.

Y sont aussi discutés, les types d'actions à engager, leurs modalités de réalisation et leur suivi. C'est dans ce cadre que je suis intervenue pour présenter un bilan du Forum du 23 Avril ainsi que des points mensuels sur les avancées des campagnes de prospection. *CF annexe 6*

Conclusion sur les Emplois d'Avenir

Après avoir pu observer et participer au dispositif Emploi d'Avenir pendant plus de 4 mois, je retiens que les « Emplois d'Avenir » sont un formidable outil d'insertion et de dynamisation du bassin d'emploi local.

Côté jeunes, le dispositif qui allie activité professionnelle et formation, permet de maximiser l'employabilité des jeunes avec l'acquisition d'expérience mais aussi de qualification.

Côté employeurs, l'embauche d'un jeune en Emploi d'Avenir permet à la structure de bénéficier du travail d'un jeune avec un projet professionnel ayant la volonté de se former au métier tout en bénéficiant d'une aide substantielle.

Je retiens donc que le dispositif "Emplois d'Avenir" est un réel tremplin vers l'emploi pour les jeunes particulièrement vulnérables sur le marché du travail.

Je souhaite souligner l'importance de l'implication de la Mission Locale et des partenaires locaux dans la mise en œuvre de ce dispositif car sans information, prescription, suivi et collaboration, ce dispositif serait sous-utilisé quantitativement et qualitativement.

AUTRES PROJETS

Expérimentation "PMP Compétences-Clés"

Définitions

"Compétences-Clés"

Le terme de « Compétences-Clés » renvoie aux savoirs de base :

lire - écrire - compter - s'exprimer - comprendre.

Ces savoirs ne sont pas maîtrisés par l'ensemble de la population malgré leur nécessité quotidienne tant dans la vie personnelle que professionnelle. On estime, aujourd'hui, en France, à plus de 7 % le taux de personnes en situation d'illettrisme.

Il semble donc légitime de mettre en place des actions de détection et de formations visant à réduire le public en difficulté face à ces compétences.

Pour cela un dispositif européen a été créé en 2006 et vise à :



- faire face à des situations de la vie professionnelle
- mieux communiquer à l'oral et à l'écrit
- utiliser l'informatique et Internet

PMP

La PMP désigne une "Période en Milieu Professionnel". Ce dispositif permet aux jeunes de réaliser un stage opérationnel dans une entreprise. Ce stage non-rémunéré de 10 jours maximum a pour vocation d'aider le jeune dans la construction de son projet professionnel en lui permettant d'acquérir une expérience concrète du métier visé.

Finalités

Malgré un nombre important de cas d'illettrisme, peu de prescription de formation "Compétences-Clés" sont engagées. Ceci pourrait s'expliquer par une difficulté dans la détection du public en

difficulté mais aussi par un refus du public, souvent confronté à l'échec scolaire, de s'engager dans un apprentissage théorique de ces compétences.

L'idée de l'expérimentation "PMP Compétences-clés" est de proposer au jeune un stage professionnel pendant lequel il sera évalué sur les compétences-clés.

L'avantage de cette approche d'évaluation par la réalité opérationnelle permet de viser les compétences mises en œuvre à l'exercice d'une activité professionnelle. Celle-ci peut permettre au jeune de prendre conscience du besoin en compétences clés et de ses limites afin d'accepter, d'adhérer et de s'impliquer dans une formation de remise à niveau de type scolaire.

Mise en œuvre

L'objectif étant la réalisation de 20 PMP entre Avril et fin Juin 2014.

Equipe intervenante

L'expérimentation "PMP Compétences-Clés" a été commandée à la Mission Locale par la DIRECCTE.

C'est le service Formation qui a pris en charge sa réalisation. Le Chargé de Projet Formation était Coordinateur de l'expérimentation. J'ai été chargée de sa mise en œuvre.

10 Conseillers généralistes ont été sélectionnés, sur la base de leurs résultats en termes de prescription de PMP, pour la réalisation de l'expérimentation.

Les Conseillers Référents sectoriels ont eux aussi été mobilisés sur la base de leur connaissance des entreprises mobilisables dans les secteurs d'activité visés par l'expérimentation.

Un partenariat a été mis en place avec l'AGAFI -centre de formation référent des Compétences-Clés afin de disposer d'une plus large base d'entreprises ressources.

Outils

La PMP est une convention de stage d'une durée maximale de 10 jours signée entre la Mission Locale et l'entreprise d'accueil du jeune. Cette convention à titre gratuit permet d'assurer le jeune et l'entreprise dans le cadre de l'activité du stagiaire.

En collaboration avec la DIRECCTE et Pôle Emploi, la Mission Locale Sarthe Nord a créé une grille d'évaluation "PMP Compétence-Clés" pour chacun des 15 métiers suivants :

<i>Maçon</i>	<i>Logistique</i>	<i>Commerce/vente</i>
<i>Peintre en bâtiment</i>	<i>Usineur</i>	<i>Aide à la personne</i>
<i>Plaquiste</i>	<i>Conduite de ligne</i>	<i>Petite Enfance</i>
<i>Plombier</i>	<i>Cariste</i>	<i>Espaces Vert</i>
<i>Electricien</i>	<i>Cuisinier</i>	<i>Agent de propreté</i>

Cette grille permet d'évaluer les compétences en communication, comportementales, métier et autonomie. Ces différents types de compétences sont couplés d'une évaluation des compétences-clés nécessaire au développement de ces dernières. *CF annexe 7*

Actions

- Information des conseillers et référents sectoriels

Pour mettre en œuvre le projet, la première étape a consisté à informer les conseillers généralistes et référents sectoriels. Pour cela, le coordinateur de projet a envoyé un e-mail aux acteurs internes et nous avons créé et mis à disposition des documents relatifs au projet (grilles d'évaluation, fiche technique projet, fichier de référencement des entreprises et jeunes mobilisables sur l'expérimentation).

Suite à ce mail, n'ayant eu que peu de retour, j'ai choisi de relancer les conseillers par mail puis, assez rapidement, par téléphone (pour les conseillers présents sur les antennes) et en direct (pour les conseillers présents au siège).

L'ensemble de cette communication ne s'est pas avérée efficace. J'ai alors alerté le Responsable du Service Formation de la mauvaise avancée du projet. Il est alors intervenu en réunion plénière puis par rappel de mail.

- Information auprès des entreprises

Pour assurer une bonne compréhension de la grille d'évaluation et des objectifs et enjeux de l'expérimentation, je suis intervenue auprès des employeurs soit par téléphone soit en me déplaçant sur site pour leur expliquer le projet et ses modalités de réalisation.

- Evaluation

En fin de PMP des jeunes, je me suis rendue en entreprise pour participer au bilan du stage en présence du jeune, de son conseiller référent et de son tuteur d'entreprise. J'ai pu observer la réalité opérationnelle d'une PMP et mesurer la pertinence de l'expérimentation et de l'outil d'évaluation.

- Analyse

L'objectif initial était la réalisation de 20 PMP entre Avril et fin Juin. Cet objectif n'a pas été atteint. Au 15 Août, seules 4 PMP ont été réalisées. Par conséquent il est à ce jour impossible, de présenter une analyse des résultats de cette expérimentation.

Je peux tenter d'expliquer cet échec par plusieurs facteurs :

- Le premier, et plus important, me semble être le foisonnement de projets et de dispositifs auxquels la Mission Locale, et donc les conseillers, doivent répondre. En effet, la multitude de projets amoindrit considérablement la visibilité de ces derniers et provoque une sorte de saturation de réflexe chez les conseillers qui pourraient utiliser tel ou tel dispositif.

Je pense que la communication que j'ai mise en place sur l'expérimentation était trop classique et n'a donc pas eu un impact suffisant pour devenir un réflexe pour les conseillers, dans un contexte de communication massive et pas toujours priorisée. Je n'ai pris conscience de cette dimension qu'après l'échec du projet.

La maîtrise d'une communication efficace et régulière au sein de la Mission Locale sur des projets ponctuels me paraît être un exercice nécessitant un changement relativement profond des pratiques internes de la structure.

J'ai néanmoins réfléchi à d'autres canaux de communication à savoir :

- la présentation complète du projet lors d'une réunion organisée avec tous les intervenants ainsi que la présentation synthétique du projet en réunion plénière (réunion organisée mensuellement)
- l'affichage dans les locaux/bureaux de la Mission Locale afin d'offrir au projet une visibilité quotidienne.
- la création d'une fiche synthétique pour chaque conseiller reprenant l'ensemble des projets en cours sur une période à définir (mois ou trimestre).

Ces solutions restent partielles et il s'agit de trouver un bon équilibre avec différents moyens de communication, un discours adapté et un timing pertinent afin de donner une bonne visibilité au projet. Ceci est d'autant plus difficile face à la masse de projets et au temps à leur consacrer.

- Le second, est la restriction des acteurs internes de l'expérimentation. En effet, pour cette expérimentation seuls 10 conseillers généralistes et les conseillers référents sectoriels ont été sollicités. Pour assurer l'atteinte de l'objectif fixé, tous les conseillers auraient pu être mobilisés. Néanmoins, certains des conseillers sélectionnés ont atteint leur objectif au niveau individuel ce qui prouve que ce facteur ne doit pas être considéré comme unique raison.

- Le troisième est l'absence maladie du Coordinateur de projet. Cette absence tout au long de la période du projet d'expérimentation a pu être perçue comme déstabilisante pour les conseillers. Je suis alors devenue l'interlocutrice principale malgré ma récente entrée dans la structure et ma méconnaissance des conseillers ne travaillant pas au Siège mais dans les antennes.

Conclusion sur l'expérimentation

Malgré l'intérêt de cette expérimentation sur une problématique de fond, l'objectif de 20 PMP n'a pas été atteint dans les délais. Il a été décidé de prolonger l'expérimentation jusqu'à obtention de l'objectif chiffré. Le projet sera repris par Jean-Philippe Charpentier dès son retour. Je n'ai à ce jour pas d'information sur les actions qui seront mises en place pour accélérer la réalisation du projet.

L'expérimentation PMP compétences-clés représente pour moi un premier échec professionnel. Il m'a néanmoins permis d'avoir une vision plus large et plus analytique de la Mission Locale au travers de ses métiers, ses projets, son organisation et ses problématiques de fonctionnement.

Convention avec ERDF

Contexte

La Mission Locale de l'Agglomération mancelle étant un acteur de l'emploi local, la création de partenariat avec les entreprises semble tout à fait pertinente et porteuse pour l'activité de la Mission Locale et pour la visibilité des entreprises.

Convention

La convention partenariale avec ERDF a été signée en novembre 2013, sa concrétisation a été amorcée en juin.

ERDF

ERDF est la première entreprise de distribution d'électricité sur le territoire français. Avec plus de 35.000 collaborateurs, elle est gestionnaire du réseau public de distribution d'électricité et intervient tant auprès des particuliers que des professionnels

Actions

Mobilité

Le Partenariat avec ERDF prévoit une aide à la mobilité des jeunes. Ceci se concrétise par l'octroi d'une aide de 200€ aux jeunes dans le cadre du passage d'un Brevet de Sécurité Routière (conduite de deux-roues), du code de la route ou du permis de conduire (Permis B).

Cette mesure a pour vocation de favoriser la mobilité des jeunes et ainsi leur employabilité tant en terme de compétences qu'en terme de territoire.

Dans ce cadre, un dossier de demande a été créé afin que les jeunes souhaitant accéder à l'aide puissent déposer ce document pour la validation de l'aide lors d'un jury. *CF annexe 8*

Le prix du passage du Code de la Route a aussi été négocié à hauteur du montant de l'aide avec une auto-école du Mans.

Fin Juillet, les conseillers m'ont adressé des jeunes pouvant bénéficier de cette aide afin que je leur en explique la provenance, le parcours de validation de dossier et le règlement direct à l'auto-école. J'ai reçu les jeunes qui le souhaitaient afin de remplir avec eux leur dossier de demande.

A ce jour, le jury n'a pas encore eu lieu, mais d'ici le mois de septembre, 10 jeunes devraient bénéficier de cette subvention.

Découverte de l'entreprise et des métiers

Dans le cadre de la convention partenariale, il a été convenu d'organiser des actions de découverte d'ERDF. Dès le mois d'Octobre des interventions de professionnels ERDF et des visites de sites et chantiers seront proposées aux jeunes intéressés.

Des intervenants ERDF participeront à des informations collectives dans les locaux de la Mission Locale. Ceci permettra aux jeunes de découvrir la distribution d'électricité mais aussi d'être informés sur les risques électriques par exemple. L'intervention de professionnels leur permettra aussi de mieux appréhender les métiers d'ERDF et leur réalité opérationnelle aux travers de témoignages.

Suite à cette information collective, les jeunes qui souhaitent aller plus loin dans la démarche pourront visiter des sites opérationnels ERDF mais aussi des chantiers de raccordement afin d'avoir une vision réelle et pratique de l'activité, des compétences nécessaires et aussi des contraintes associés.

Pour maximiser la participation à cette action, j'ai pu proposer des pistes de communication à la fois interne et externe. Je me suis servie de mon expérience sur le projet PMP Compétences-Clés pour proposer des solutions de communication efficace. Ces propositions sont en cours de concertation auprès des responsables du partenariat.

- Communication visuelle

Destinée aux jeunes mais aussi indirectement aux conseillers (comme rappel visuel) et aux éventuels partenaires afin de créer une "vitrine" des actions de la Mission Locale.

Nous avons créé une première version d'affiche A3. Elle est destinée à un affichage interne mais aussi externe. *CF Annexe 9*

- Communication interne destinée aux conseillers

Selon le calendrier, et si cela est possible, il me semble pertinent de présenter le partenariat en réunion technique plénière. On peut imaginer une présentation brève appuyée sur un diaporama synthétique d'environ 4 ou 5 diapositives à savoir : le partenariat - l'action mobilité - l'action rencontre - l'action visite – le planning.

Suite à cette présentation, l'envoi d'un mail avec les liens vers les documents nécessaires serait judicieux.

Enfin un mail d'information sur les actions mises en place à échéance d'une à deux semaines maximum.

- Communication auprès des jeunes

En raison de l'affichage visible par les jeunes, il pourrait être intéressant de créer un support A4 recto/verso disponible auprès des chargées d'accueil de la Mission Locale afin que les jeunes trouvent les informations nécessaires tant au niveau du contenu des actions que de la marche à suivre pour s'inscrire.

Conclusion sur la convention ERDF

J'ai eu la chance de participer à une réunion de définition des actions en présence d'ERDF et de la Mission Locale. L'échange des idées, des connaissances des activités respectives et des contraintes techniques des partenaires s'est révélé particulièrement instructif.

Les missions que j'ai pu effectuer en lien avec ce partenariat m'ont permis d'avoir des actions directes auprès des jeunes avec les dossiers mobilité. J'ai aussi pu m'appuyer sur l'analyse de l'échec dans les délais de l'expérimentation PMP afin de proposer de nouvelles solutions de communications, je l'espère, plus efficaces et pertinentes prenant en compte l'environnement propre à la Mission Locale.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce stage de fin d'études m'a permis de découvrir et comprendre le fonctionnement, les buts et l'utilité de la Mission Locale de l'Agglomération Mancelle. Les missions qui m'ont été confiées se sont révélées, d'un point de vue professionnel, social et humain, très enrichissantes, ce qui, dans le déroulement du stage m'a permis d'acquérir une attitude et une confiance professionnelle face aux nombreux publics avec qui j'ai eu la chance d'interagir.

J'ai pu y appréhender les notions de conseil et de pédagogie, mieux cerner des aspects d'insertion des Ressources Humaines que je n'avais pas encore évalués lors de mes expériences précédentes dans différentes organisations de Directions des Ressources Humaines.

La variété des problématiques abordées, les partenaires rencontrés et les jeunes suivis, lors de ces projets m'ont conforté dans ma vision des Ressources Humaines comme une fonction charnière entre l'Entreprise, les Hommes et la société ; elle nécessite une collaboration et une négociation accrue et continue aussi bien en interne avec les I.R.P (Institutions Représentatives du Personnel) ou les opérationnels et décideurs, qu'en externe avec les candidats, les différents organismes de formation et services publics de l'Emploi par exemple.

De plus, l'aspect insertion pour un public de jeunes renforce ma vision des Ressources Humaines comme une fonction, qui au-delà d'assurer le présent, est surtout de préparer l'avenir des salariés et de l'entreprise.

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord et particulièrement, à remercier Monsieur Etienne Lagarrigue, Responsable du Service Emploi, qui m'a permis de réaliser mon stage au sein de la Mission Locale, de son équipe, ainsi que Madame Anne-Marie Lepinay, Chargée de Projet Emploi.

Ils m'ont impliquée dans de nombreuses missions, intéressantes, formatrices, variées et nouvelles ; la qualité de leur accompagnement et la confiance qu'ils m'ont accordées ont été aussi précieuses qu'enrichissantes.

L'accueil de l'ensemble des conseillers de l'Equipe Emploi m'a également permis d'effectuer mon stage dans des conditions idéales d'intégration, de partage, d'échanges sur la vision de leur métier ; je les en remercie tous très sincèrement.

Je remercie également Monsieur Philippe Alain, Responsable du Service Formation ainsi que Monsieur Jean-Philippe Charpentier, Chargé de Projet Formation, de m'avoir associée dans le projet "Expérimentation PMP Compétences-Clés".

Je remercie Madame Gaëlle Ernoult-Boulay, Responsable du Service Développement local, de la confiance accordée sur le projet de mobilité de la convention ERDF.

Merci aussi à Madame Raphaëlle Debard, Conseillère référente du secteur BTP, pour les missions confiées dans le cadre de l'action "Alternance BTP".

A l'ensemble des Conseillers Généralistes, Equipes d'Accueil et d'Administration, merci pour l'écoute et la transparence témoignées au cours de ces 5 mois.

ANNEXES

Annexe 1 :	Règlement d'intervention du Conseil Régional	p.44
Annexe 2 :	Mallette Prospection	p.48
Annexe 3 :	Information Collective - "Job Dating Emploi d'Avenir"	p.54
Annexe 4 :	Liste des postes proposés au Job Dating Emploi d'Avenir	p.57
Annexe 5 :	Questionnaires de satisfaction (jeunes et employeurs) "Job Dating Emploi d'Avenir"	p.62
Annexe 6 :	Bilan du "Job Dating Emploi d'Avenir"	p.64
Annexe 7 :	Grille d'évaluation PMP Compétences-clés - Maçon	p.66
Annexe 8 :	Dossier de demande de financement mobilité Convention ERDF	p.68
Annexe 9 :	Affiche communication actions - Convention ERDF	p.72