



Schéma d'orientation régional pour la mise en œuvre des emplois d'avenir en Alsace

PROJET

La circulaire du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir prévoit la détermination dans chaque région d'une stratégie régionale de mobilisation des emplois d'avenir, pour décliner le dispositif en fonction des besoins des territoires.

Celle-ci doit donner lieu, en lien avec la Région et sur la base d'un diagnostic partagé, à l'élaboration d'un schéma d'orientation régional, en cohérence avec la stratégie de développement économique et de développement des compétences, telle que formalisée, notamment, dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP).

L'objet principal de ce schéma est l'identification des filières et secteurs d'activité prioritairement ciblés pour le déploiement du dispositif, des possibilités de consolidation des emplois, des parcours d'insertion et de qualification possible qui pourront être proposés aux jeunes et les principaux dispositifs de formation mobilisables. Il peut être également l'occasion de préciser les modalités d'articulation avec les autres dispositifs.

Le projet de schéma d'orientation régional alsacien reprend bien sûr l'ensemble de ces items. L'option a également été retenue d'y intégrer une « cartographie » des jeunes visés par le dispositif. De même, les questions de qualité des emplois, et de l'accompagnement y sont traitées, afin de matérialiser l'engagement collectif pris par les acteurs sur ce point.

Son plan est en conséquence le suivant :

Préambule

1. Les jeunes visés
2. Les critères de qualité des offres d'emplois d'avenir
3. Les filières et secteurs ciblés prioritairement
4. La construction des parcours de formation
5. L'articulation des emplois d'avenir avec les autres mesures
6. Les modalités d'accompagnement
7. La gouvernance et les conventions encadrant la mise en œuvre du dispositif

S'inscrivant dans le prolongement d'un travail partenarial, ce projet sera soumis au comité régional de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle du 16 janvier 2013, et sera mis en ligne, conformément aux dispositions de la circulaire du 2 novembre, sur le site des Préfectures et de la DIRECCTE, pour une information et une consultation des plus larges.

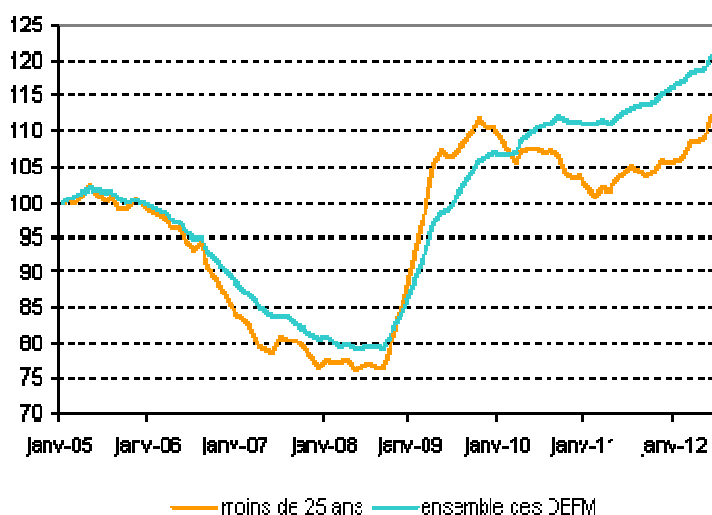
Ce schéma est enfin par nature évolutif, et il pourra être révisé, notamment, à l'échéance de chaque bilan annuel qui sera dressé de sa mise en œuvre. Pour 2012, un réexamen est prévu à la fin du premier semestre.

Préambule :

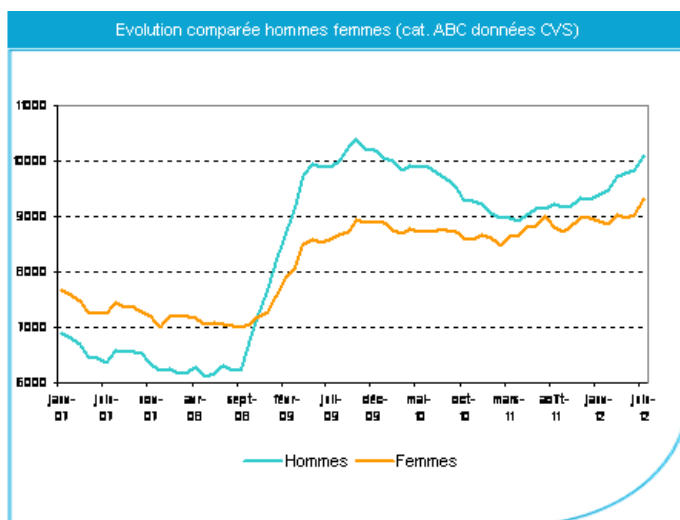
Le chômage des jeunes en Alsace ¹:

Le chômage des jeunes, et plus largement leurs difficultés à s'insérer dans l'emploi constitue en Alsace un problème particulièrement sensible, dont la gravité peut être appréciée sur la base des éléments suivants :

- L'Alsace est une région jeune, où le poids des jeunes de 15 à 24 ans dans la population alsacienne est comparable au niveau national. Le taux d'emploi des jeunes, de 36,5 %, y est même sensiblement supérieur au taux national, de 33,3% (source INSEE 2009).
- Dans une conjoncture défavorable, le nombre des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi a augmenté de +12,3 % entre novembre 2011 et novembre 2012, et s'établit à **12 934** jeunes pour la catégorie A. La hausse constatée depuis janvier 2011 fait suite à une baisse de juin 2009 à la fin 2011, dont n'ont pas bénéficié les demandeurs d'emploi plus âgés, mais également à une hausse très forte en 2008 / 2009.



- Cette évolution est assez différenciée selon le genre. Le chômage des jeunes hommes, supérieur depuis 2008 à celui du chômage des jeunes femmes, connaît des évolutions plus accentuées :



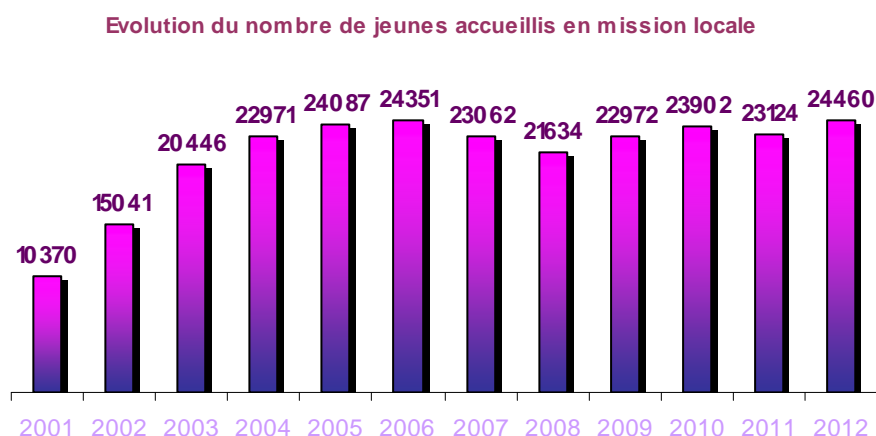
¹ Les deux graphiques de cette page ont été établis par la direction régionale de Pôle emploi Alsace. Les données sur la demande d'emploi proviennent de la DIRECCTE (SESE) – Pôle emploi

Cette situation est à mettre en lien avec la baisse des emplois industriels et du BTP et la relative meilleure tenue du secteur tertiaire marchand.

- Les jeunes sont également plus fortement touchés par la précarisation du marché du travail, et fortement représentés dans l'intérim, en fort recul, notamment dans l'industrie, depuis le début 2011. Il s'ensuit des volumes d'entrée et de sortie des jeunes de la liste des demandeurs d'emploi plus importants que pour l'ensemble de la population, et une ancienneté au chômage plus faible (82% des moins de 25 ans inscrits en catégories ABC ont moins de 12 mois d'inscription contre 63% des plus de 25 ans).
- En termes de niveau de formation, la remontée du chômage des jeunes a été particulièrement marquée par les jeunes demandeurs d'emploi de niveau IV (+ 23,8 % entre novembre 2011 et novembre 2012) et de niveau II et I (+ 26,4 %), sachant que ces derniers ne représentent que 11,3 % de la demande d'emploi des jeunes. L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de niveau VI, V bis et V est en revanche contenue.

Toutefois, une partie des jeunes en difficulté, notamment des jeunes sans qualification ou en situation d'échec, n'apparaissent pas dans les chiffres qui précèdent et doivent donc être complétés par une analyse des jeunes suivis par les missions locales.

- Le nombre global de jeunes accueillis en ML en 2012 est de **24 460**², soit une hausse de 5.6% par rapport à 2011. Le nombre de jeunes en demande d'Insertion en 2012 est de **15 839**, soit une hausse de 9,3% par rapport à 2011 (après une baisse de 3.7% entre 2010 et 2011).



- Ces jeunes sont majoritairement sans qualification : la part de ceux de niveau infra V et V sans diplôme est de 46%, alors qu'elle est de 19,5 % pour les jeunes demandeurs d'emploi. Par ailleurs, la part des jeunes résidents en ZUS est de 18%. Les jeunes filles y sont également les plus nombreuses (53 % du total), alors qu'elles sont minoritaires dans la demande d'emploi.
- Enfin, comme indiqué plus haut, une part importante de ces jeunes (presque les trois cinquièmes) ne sont pas inscrits comme demandeurs d'emploi. Cette situation reflète, pour une partie d'entre eux, des difficultés d'intégration et un éloignement significatif de l'emploi.

² Source et graphique : Parcours III – URML Alsace

La mise en œuvre des politiques publiques d'insertion et de formation des jeunes :

Face à la montée du chômage des jeunes, les collectivités publiques, et en particulier l'Etat et la Région, sont déjà fortement mobilisées, de même que les partenaires sociaux, au travers, notamment, des OPCA.

- L'Etat et la Région ont ainsi signé le 24 juin 2011 le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, qui constitue le cadre de référence de leur action commune.
- Ils ont également fixé des principes et apportent un appui commun aux missions locales dans le cadre d'une convention cadre conjointe.
- Un objectif d'accroissement du nombre des apprentis en Alsace³ a été retenu et approuvé par l'ensemble des partenaires. Il a pour objet d'appuyer le développement d'une voie de formation qui constitue le gage d'une insertion professionnelle durable, aussi bien pour les niveaux de formation les plus élevés que pour les niveaux V et IV, prioritaires.
- Outre l'apprentissage, la Région mobilise largement ses programmes de formation : 1400 jeunes ont eu recours en 2012 aux dispositifs d'acquisition des compétences de base, 2178 jeunes de 16 à 25 ans sont inscrits dans un parcours de formation qualifiante, et les jeunes représentent 39 % des stagiaires financés par la Région.
- Des actions conjointes sont également organisées en amont, au bénéfice des jeunes victimes du décrochage scolaire ; elles intègrent également les financements des partenaires sociaux, en application de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011.
- Enfin, les différentes mesures de la politique de l'emploi susceptible de bénéficier aux jeunes (contrats d'accès à l'emploi, CIVIS, Ecole de la deuxième chance,...) sont en place dans la région, et débouchent sur des résultats positifs – le taux de sortie du CIVIS en emploi durable est, par exemple, de 32,7 % dans la région, pour 25,9 % France entière.

Les emplois d'avenir viennent compléter ce panel de mesures. Ciblés sur des jeunes pas ou peu qualifiés, dont la situation va être précisée plus loin, ils constituent un véritable enjeu et une nouvelle opportunité pour mieux les insérer professionnellement, en leur offrant notamment une première expérience professionnelle, une période d'acquisition de compétences ou de qualification reconnue, gage d'une insertion durable.

³ 20 000 apprentis à l'horizon 2015

I. Les jeunes visés

Rappel du public éligible aux emplois d'avenir :

Peuvent être recrutés en emplois d'avenir les jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) qui sont, sans emploi, non qualifiés ou peu qualifiés et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit :

- les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI, V bis, V sans diplôme et IV sans diplôme) ;
- les jeunes peu qualifiés (de niveau V avec diplôme, c'est-à-dire uniquement titulaires d'un CAP ou BEP) en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois ;
- dans les zones prioritaires (uniquement ZUS en Alsace), et à titre exceptionnel, sur décision de l'unité territoriale de la DIRECCTE, des jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur (BAC + 2 validé ou BAC + 3 non validé), s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

Les jeunes concernés en Alsace ⁴:

Les jeunes sans qualification

12 368 jeunes de niveau VI, V bis, V non validé ou IV non validé sans diplôme, sont inscrits à Pôle emploi ou suivis par les missions locales. Ils représentent la très grande majorité des jeunes éligibles au dispositif, soit **62%** du total.

Surreprésentés dans les missions locales (**64%** des jeunes éligibles), il s'agit également des jeunes rencontrant les difficultés les plus fortes dans leur insertion professionnelle. Ils sont également

- fréquemment marqués par un échec scolaire ou une sortie prématurée de formation initiale ;
- ceux dont les parcours d'insertion sont les plus longs et les plus discontinus (ils représentent **40,6 %** des jeunes suivis depuis plus de 2 ans en mission locale)

Ils constituent la cible prioritaire des emplois d'avenir, mais relèvent également d'autres actions (actions de pré-qualification, apprentissage, insertion par l'activité économique, etc.)

Les jeunes sans qualification sont très présents sur les zones de Strasbourg (35 %), du Sud Alsace (29 %), mais également d'Alsace du nord (15 %), et **22%** de ces jeunes habitent en ZUS

Les jeunes peu qualifiés

6 438 jeunes sont titulaires d'un diplôme de niveau V, et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois, inscrits à Pôle emploi ou suivis par les missions locales

Ils représentent **33%** du public éligible et sont majoritairement inscrits à Pôle emploi (52%)

Leur profil et leur parcours sont différents des jeunes sans qualification, et ils présentent assez souvent les caractéristiques suivantes :

⁴ Les chiffres figurant dans cette cartographie des jeunes éligibles au dispositif en Alsace sont extraits d'une exploitation faite par le service des études, des statistiques et de l'évaluation de la DIRECCTE. Les éléments qualitatifs correspondent à la perception de leur situation par les missions locales ou d'autres acteurs à leur contact.

- Ils peuvent disposer d'une première expérience du travail, mais le plus souvent précaire et de courte durée (intérim,...), entrecoupée de périodes de chômage et de passage dans les mesures
- Ils rencontrent néanmoins de fortes difficultés pour accéder à un emploi stable
- Ils sont parfois confrontés à une problématique de réorientation, soit que leur formation initiale ne correspond pas à leurs attentes, soit parce qu'elle n'a pas permis leur insertion professionnelle.

Ils sont éligibles aux emplois d'avenir, sous condition d'ancienneté de recherche d'emploi, et ils relèvent également d'autres actions (contrats de professionnalisation, apprentissage, actions de formation de la Région, etc.)

Les jeunes de niveau V sont très présents sur les zones du Sud Alsace (28 %), de Strasbourg (27 %), mais également d'Alsace du nord (18 %), et **16%** de ces jeunes habitent en ZUS

Les jeunes résidant dans une ZUS, jusqu'au niveau du 1er cycle de l'enseignement supérieur (Bac + 2 validé ou Bac + 3 non validé)

1 007 jeunes, de niveau IV validé et III non validé, en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois, inscrits à Pôle emploi ou suivis par les missions locales

Ils représentent **5%** du public éligible et sont très majoritairement inscrits à Pôle emploi (71%). Ils sont également le plus souvent

- qualifiés, mais souvent à la suite d'une orientation par défaut
- rencontrant de fortes difficultés pour accéder à un emploi stable
- en butte à des freins à l'emploi : mobilité (70% sans permis de conduire), hébergement précaire (6%) et dans certains cas, victimes de discriminations, par exemple au vu de leur résidence.

Ils sont éligibles aux emplois d'avenir, sous condition d'ancienneté de recherche d'emploi, et relèvent également d'autres actions (parrainage, contrats de professionnalisation, apprentissage, etc.)

Les jeunes de niveau IV et III non validé des ZUS se retrouvent dans trois zones seulement, et majoritairement dans la zone de Strasbourg (58 %)

Les jeunes travailleurs handicapés, de 26 à 30 ans, répondant aux autres conditions d'éligibilité

Sur la base des sources statistiques disponibles, il n'est pas possible d'établir une cartographie comparable et fiable pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés. Cette difficulté, identifiée avant la mise en place des emplois d'avenir, a été renvoyée à un groupe de travail du PRITH (Connaissance du public TH et de ses besoins).

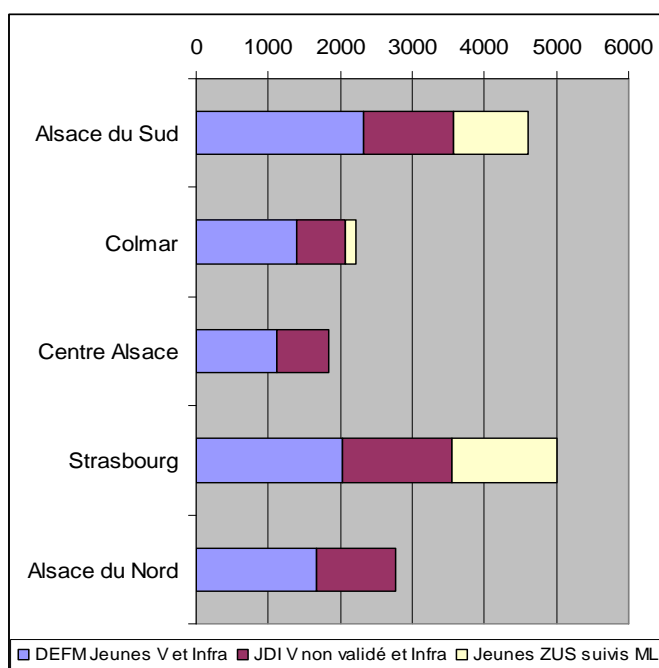
Le nombre des demandeurs d'emploi de 26 à 30 ans inscrits à Pôle emploi et reconnu travailleur handicapé est de **643** à la fin novembre 2012. Ce chiffre porte sur l'ensemble des niveaux de formation, sachant qu'une partie des jeunes ne sont pas inscrits à Pôle emploi. Il peut constituer un premier ordre de grandeur de la cible potentielle des emplois d'avenir en Alsace au titre de cette extension du public.

Les jeunes de 25 ans et moins reconnus comme travailleurs handicapés sont inclus dans les développements précédents⁵.

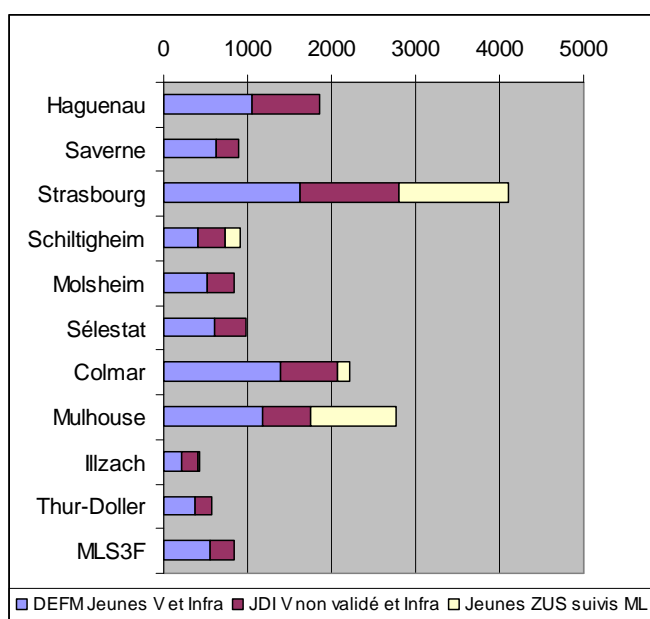
Synthèse par grande zone géographique et par missions locales

Les deux graphiques suivants permettent de visualiser la répartition des jeunes éligibles par zone et par mission locale :

Répartition par zone



Répartition par mission locale



⁵ Pour mémoire, et pour donner un ordre de grandeur, tous niveaux confondus, le nombre de jeunes de 25 ans et moins reconnus comme travailleurs handicapés est de 445 (jeunes suivis par les missions locales, et de 507 (jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi).

II. Les critères de qualité des offres d'emploi d'avenir

La qualité des emplois d'avenir se jouera d'abord en amont de la prescription du contrat, et sera appréciée au moment de la qualification de l'offre par la mission locale, Cap emploi et Pôle emploi.

Dans ce but, les critères suivants sont retenus en Alsace :

- sur la base des indications données par la circulaire du 2 novembre 2012, le guide à destination des employeurs, et le guide « étapes et procédures » à destination des prescripteurs,
- en prenant en compte les travaux complémentaires du groupe technique régional « emplois d'avenir », qui s'est réuni le 13 décembre 2012.

Nature du contrat :

Pour favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et la construction d'un parcours de formation pertinent, les emplois d'avenir seront conclus prioritairement pour une durée de **3 ans**. Des exceptions à ce principe sont possibles, dans l'intérêt du jeune, mais non pour la prise en compte des contraintes de l'employeur.

Dans tous les cas, la durée de l'emploi d'avenir devra être adaptée à la situation du jeune au projet professionnel du jeune et au projet associé à l'emploi, notamment au type de qualification et de formation visée.

Les emplois d'avenir seront également conclus prioritairement à temps plein et en contrat à durée indéterminée (à l'exception des collectivités territoriales et établissements publics, pour des raisons juridiques).

Contenu du poste et compétences susceptibles d'être acquises :

Il sera vérifié que les activités proposées au jeune sont bien de nature à favoriser son développement professionnel, au regard :

- de la définition de l'emploi et du contenu du poste
- du positionnement du poste dans l'organisation de la structure
- du lien avec l'activité principale de la structure (pas de création d'emploi « annexe »)
- du niveau de compétence requis, qui doit être en accord avec celles du jeune
- des compétences susceptibles d'y être des perspectives connues d'évolution du poste au cours du contrat

Capacités d'encadrement du jeune :

Celles-ci seront appréciées en prenant en compte :

- l'effectif salarié (nombre, structure)
- l'organisation de la structure (travail en équipes, postes isolés, sites distants, etc.)
- l'organisation hiérarchique (encadrement de proximité, possibilité de tutorat, etc.)
- la cohérence des horaires de travail du jeune avec les autres salariés

Possibilités de formation :

Sous réserve des ajustements intervenant dans les conditions précisées en quatrième partie, les points suivants seront examinés lors de la qualification de l'offre :

- l'engagement de l'employeur à former le jeune
- la présence de salariés détenteurs des savoir faire ou de la qualification visée, et la possibilité de transferts de compétences
- les expériences antérieures éventuelles d'organisation de formations comparables dans l'organisme
- l'appartenance de la structure à un réseau ou une branche professionnelle (possibilités d'immersions ou d'expériences diversifiées)

Perspectives à l'issue du contrat :

Seront à ce titre analysées :

- les possibilités de pérennisation de l'emploi, en adéquation avec les perspectives de créations ou de départs dans la structure
- les perspectives d'intégration à l'issue du contrat dans le secteur professionnel
- la transférabilité des compétences qui seront acquises par le jeune (surtout dans les structures du secteur non-marchand, dans un but de transfert vers le secteur marchand)

Capacités financières de l'employeur :

Un examen sera enfin fait des points suivants :

- vérification de sa situation au regard de ses obligations fiscales et sociales
- évolution du chiffre d'affaire et des bénéfices sur les 3 derniers exercices
- composition des recettes budgétaires (en cas de subventions, origine, durée du conventionnement, évolutivité, adéquation à des résultats, etc.)
- incidence de l'emploi d'avenir sur les charges salariales

Ces critères seront appliqués avec discernement et non de façon automatique, chaque offre d'emploi d'avenir devant être traitée comme un cas d'espèce.

III. Les filières et secteurs ciblés prioritairement

La réflexion sur les filières et secteurs prioritaires a été initiée au sein du groupe de travail technique régional sur la mise en œuvre des emplois d'avenir.

Dans ce cadre ont été réalisées, pour les secteurs marchand et non marchand :

- une analyse de l'enquête BMO 2012 (besoin de recrutement des entreprises)
- une exploitation des travaux du centre d'analyse stratégique (CAS) sur les secteurs créateurs d'emploi à moyen terme
- une analyse régionale des secteurs et des métiers recourant fortement aux contrats aidés (CUI CAE dans le secteur non marchand et CUI CIE dans le secteur marchand)
- une relecture des priorités dégagées avec les branches professionnelles par la Région dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux, ainsi que lors de l'élaboration du CPRDFP.

Plus que chacune d'entre elles, c'est le recoupement entre ces différentes sources et leur confrontation avec l'appréciation portée sur la mise en œuvre des mesures, qui a permis de dégager des pistes offrant des perspectives réelles d'insertion professionnelle ou de qualification professionnelle aux jeunes sans ou de 1^{er} niveau de qualification.

Cette réflexion a été ensuite partagée et élargie, avec une réunion spécifique à l'économie sociale et solidaire, le 11 décembre 2012, et une seconde réunion associant les acteurs sociaux économiques alsaciens, le 19 décembre, présidée par le Préfet de région.

Secteur non-marchand :

L'option retenue est de mobiliser largement le dispositif dans le secteur non marchand⁶, dans son intégralité et sans exclusion, dès lors que les offres recueillies répondent aux critères de qualité exposés plus haut. Dans ce cadre, il est convenu de conduire la prospection :

- en prenant appui sur les secteurs où le recours aux contrats aidés est bien développé, et notamment les structures relevant de la santé, et de la solidarité et de la cohésion sociale
- en investissant parallèlement de nouveaux champs à plus fort potentiel de pérennisation des emplois, comme ceux liés au sport, au logement, et au développement durable.
- en soutenant également plus particulièrement les projets s'inscrivant dans une logique de transférabilité des compétences acquises par le jeune durant son emploi d'avenir vers le marchand

Un dispositif d'appui aux employeurs sera mis en place avec la **Chambre régionale de l'économie sociale d'Alsace** pour les organismes qu'elle fédère.

Il est clair cependant que les objectifs des emplois d'avenir en Alsace ne seront pas atteints sans **une forte mobilisation des collectivités territoriales** en tant qu'employeurs.

⁶ C'est-à-dire :

- les collectivités territoriales
- les associations à but non lucratif et fondations et notamment sportives
- les mutuelles et les Comités d'Entreprises
- les bailleurs sociaux,
- les établissements publics, en particulier les établissements hospitaliers ou du secteur médico-social

Secteur marchand :

Pour le secteur marchand, sur la base des travaux exposés plus haut, l'option retenue est d'établir une liste limitative de branches professionnelles, dans lesquelles, notamment, les perspectives d'insertion de jeunes sans ou de 1^{er} niveau de qualification sont avérées. Elle pourra être actualisée en tant que de besoin.

Cette liste donnera lieu à un arrêté du Préfet de région. Sont proposées les branches suivantes :

- ⇒ l'hôtellerie et la restauration,
- ⇒ la restauration collective
- ⇒ le bâtiment
- ⇒ la propreté
- ⇒ les transports terrestres, l'entreposage et les services auxiliaires
- ⇒ l'industrie agroalimentaire
- ⇒ l'eau et l'énergie
- ⇒ la collecte, le traitement et l'élimination des déchets
- ⇒ les installations aéroportuaires
- ⇒ les activités pour la santé humaine
- ⇒ l'hébergement médico-social et social
- ⇒ les services à la personne

Elle appelle les commentaires suivants :

■ **Hôtellerie et restauration / Restauration collective**

Avec 14% des projets de recrutement (13% l'an dernier), l'hôtellerie-restauration constitue toujours le premier pôle de recrutement selon l'enquête BMO. Les recrutements prévus en Alsace sont de 3 794.

Elle contribue et bénéficie à la stratégie de développement touristique de la région. Le recours aux emplois d'avenir, en raison de la durée des contrats proposés, et de l'accompagnement apporté, peut également contribuer à l'amélioration des conditions d'intégration des jeunes, en complémentarité avec l'apprentissage, et en substitution aux CUI CIE.

Il est prévu de rattacher à cette dynamique la restauration collective.

■ **Bâtiment**

Selon le Centre d'analyse stratégique, les projections d'emplois bruts à cinq ans dans le secteur de la construction sont estimées à environ 71 000 emplois. C'est également un secteur en 2012 à fort besoin de main d'œuvre (plus de 2 970 en Alsace).

Malgré la détérioration de la conjoncture économique, qui n'exclut pas des difficultés de recrutement dans certains métiers, les emplois d'avenir paraissent pouvoir être un vecteur de recrutement et de stabilisation, grâce à l'accompagnement, des jeunes dans le bâtiment. Les besoins de formation sont par ailleurs bien connus, au travers du contrat d'objectif territorial.

■ **Propreté**

Les services aux entreprises et notamment le nettoyage occupent également une place prépondérante dans les besoins de main d'œuvre exprimés en 2012 par l'enquête BMO. Le recrutement d'agents d'entretien des locaux est estimé à plus de 70 000 au niveau national, à plus de 1 260 en alsace. Le CAS signale également que les services opérationnels dont le

nettoyage sont les secteurs qui auront une évolution de l'emploi à moyen terme la plus favorable (+ 236 000 emplois sur 5 ans).

Ce secteur a par ailleurs la capacité d'offrir à des jeunes peu qualifiés de véritables parcours qualifiants et diplômants. La condition d'un emploi à temps plein prévu par les emplois d'avenir devrait également contribuer à une plus grande qualité des emplois offerts aux jeunes dans ce secteur.

■ **Transport terrestre, entreposage et services auxiliaires**

Dans l'enquête BMO 2012 de Pôle emploi, ce secteur présente une capacité de plus de 2 000 projets de recrutement, ces besoins étant confirmés par les analyses de l'OREF et du CAS.

C'est également un secteur dans lequel il paraît possible d'envisager de réels parcours de qualification pour des jeunes peu formés.

■ **Industrie agroalimentaire**

Bien que présentant des perspectives de recrutement un peu moins importantes (44 000 au niveau national et à 900 au niveau de l'Alsace pour 2012), ce secteur, stratégique pour la région, paraît devoir être également retenu : les travaux avec la profession conduits dans le cadre du contrat d'objectif territorial (COT) ont révélé des dynamiques territoriales fortes.

■ **Installations aéroportuaires**

Les entreprises intervenant notamment dans les aéroports ont un vivier d'emplois diversifié, pouvant bénéficier aux jeunes visés par le dispositif emplois d'avenir (livraisons de bagage, maintenance, etc.), et ainsi offrir à ces jeunes une première expérience réussie.

Ce secteur a par ailleurs fait part de son intérêt pour les emplois d'avenir. C'est notamment le cas de l'Euroairport de Bâle Mulhouse.

■ **Eau et énergie / Collecte, traitement et élimination des déchets**

Ces secteurs, outre leur développement actuel et leur potentiel de créations d'emplois, ils sont également porteurs de créations d'activités nouvelles et à fort caractère d'utilité sociale et environnementale.

■ **Activités pour la santé humaine / Hébergement médico-social et social / Services aux personnes**

Ces services participent à la tertiarisation de l'économie, et sont pour des raisons structurelles et démographiques en développement. Les structures non marchandes qui en relèvent sont éligibles aux emplois d'avenir. Il paraît en être de même pour le marchand, d'autant plus que les filières de formation sont bien identifiées, avec des qualifications reconnues.

S'agissant des services aux personnes, il convient de rappeler que les particuliers employeurs sont exclus du dispositif par les textes législatifs et réglementaires.

IV. Les conditions de construction des parcours de formation

La formation professionnelle doit être une **valeur ajoutée** du dispositif des emplois d'avenir. En complément des conventions-cadres de partenariat conclues ou à conclure au niveau national, une mobilisation des acteurs de la formation est à organiser au niveau régional pour permettre la mise en place des actions, leur financement, le soutien au tutorat et, plus largement l'ingénierie des parcours.

La Région Alsace, déjà fortement engagée pour la formation des jeunes demandeurs d'emploi⁷ notamment pour leur offrir les pré-requis nécessaires à une poursuite de leur parcours, a souhaité s'impliquer dans le cadre de ses compétences au titre de la formation pour ces emplois d'avenir.

Dans ce cadre, les options suivantes sont retenues dans le schéma régional :

Principes généraux :

- **La Région assure le pilotage de l'offre et de l'ingénierie de formation** pour les jeunes en emploi d'avenir. Il se décline au niveau régional et au niveau territorial dans le cadre du périmètre de chaque mission locale. Elle l'exerce en lien avec les financeurs (OPCA, CNFPT, ANFH,...), et avec le soutien et l'appui de l'Etat, responsable du succès du programme.
- A ce titre, elle prévoit de conclure avec chaque OPCA, le CNFPT, l'ANFH, et l'AGEFIPH un protocole d'accord pour dégager des priorités de secteur et identifier des types de formations privilégiées. Au niveau territorial, les animateurs emploi-formation de la Région participent aux équipes opérationnelles constituées dans chaque mission locale.
- Le dispositif d'appui mis en place en Alsace ne se substitue pas à la responsabilité de l'employeur, mais facilite, s'il y a lieu, la réalisation des engagements vis-à-vis du jeune. Les financements mobilisés sont apportés en priorité par les fonds mutualisés, ou par l'employeur lui-même.
- Sans remettre en cause la nécessité d'une identification au moment de la prescription du contrat de premières pistes de formation, il est convenu de tirer parti de la durée plus longue des emplois d'avenir pour prévoir, dans la première partie du contrat, une phase de validation du projet du jeune, de ses besoins et des perspectives d'insertion durable, afin de pouvoir procéder aux ajustements nécessaires, et d'optimiser son parcours de formation.
- De même, sans remettre en cause la priorité à donner à l'accès à la qualification, qui donne aux jeunes un atout essentiel pour la suite de leur activité professionnelle, il est convenu de mobiliser tout le spectre des formations possibles, dès lors qu'elles sont adaptées à la situation du jeune et permettent l'acquisition de compétences transférables.
- Une attention particulière sera portée à l'individualisation des réponses et leurs adaptations aux situations des jeunes et aux conditions de poursuites de leurs parcours notamment au travers de la capitalisation de leurs acquis dans le but d'une certification.
- Enfin, un principe général d'évaluation du dispositif de formation est posé. Il se traduira notamment par la réalisation d'un bilan d'évaluation du parcours de formation par l'accompagnateur, quel que soit le financeur.

⁷ Comme rappelé dans le préambule, les jeunes occupent près de 40% des places occupées dans les stages financées par la région

Séquençage type :

- En amont du dispositif, la Région interviendra au travers des formations telles que les AVP (approche de la vie professionnelle), les ASB (acquisition des savoirs de base) et les pré-qualifications. L'ensemble de ces formations permet de constituer un des viviers de recrutement des jeunes en emploi d'avenir.
- Après les recrutements, chaque fois que la durée du contrat et le contexte le permettront, les six premiers mois d'exécution du contrat sont consacrés à l'adaptation à l'emploi et à la validation du projet professionnel et la construction du parcours de formation. Dans le cadre de l'accompagnement réalisé par la mission locale ou Cap emploi, des besoins de formation du jeune et de la pertinence des pistes de formation identifiées au moment de la prescription pourront également être proposés ;
- A l'issue de ces six premiers mois, les actions de formation prévues ou redéfinies seront engagées. Leur financement restera de la responsabilité de l'employeur ou pour son compte de l'OPCA, du CNFPT , de l'ANFH ou de l' AGEFIPH.

En outre, la Région prévoit, en tant que de besoin avéré, de construire et de financer elle-même les actions de formation nécessaires, qu'elles soient qualifiantes ou non, notamment dans des secteurs prioritaires identifiés dans le cadre du schéma régional d'orientation relatif aux emplois d'avenir.

-oOo-

Ce cadre d'action sera précisé et complété, en fonction notamment des dispositions des conventions qui vont être conclues au niveau national entre l'Etat et les principaux OPCA, et des moyens qui seront dégagés pour les emplois d'avenir par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'Etat.

VI. Les modalités d'accompagnement

Un des apports essentiels des emplois d'avenir est de prévoir un accompagnement personnalisé à destination de chaque bénéficiaire, pour assurer de façon formalisée un suivi pendant son parcours, y compris pendant la période d'emploi.

Ce suivi bénéficie également à l'employeur ainsi qu'à l'encadrement et au tuteur en lui apportant, si besoin, un appui dans ses relations avec le jeune, et en permettant en tant que de besoin la mobilisation de ressources externes.

Cet accompagnement est assuré en Alsace par les missions locales, y compris, dans des conditions à déterminer, pour les jeunes travailleurs handicapés dont l'entrée en emploi d'avenir sera prescrite par Cap emploi.

Sous réserve d'abondements par d'autres collectivités publiques ou par les partenaires sociaux, **il est financé par l'Etat**, au travers d'une enveloppe de 30 M€ inscrite en loi de finances. Ces crédits s'ajoutent aux moyens dont aurait disposé les missions locales et Cap emploi. L'enveloppe allouée à l'Alsace est à ce stade de 526 330 €, avec un 1^{er} acompte de 263 165 € au titre du premier semestre.

L'objectif de l'accompagnement :

L'accompagnement a pour premier objectif l'accès à l'emploi durable du jeune à la sortie de l'emploi d'avenir. A ce titre, il vise également la qualification et l'adaptation à l'environnement professionnel préalables à un emploi durable.

- Il permet notamment de construire ou stabiliser le projet, de sécuriser la relation entre l'employeur et le jeune, et de préparer la sortie en évitant la rupture anticipée du contrat, en apportant les réponses nécessaires, adaptées à la situation du jeune et à certaines des exigences de l'employeur.
- Il s'inscrit également en continuité et articulation avec les actions engagées en amont pour identifier les jeunes pouvant prétendre à un emploi d'avenir, au sein de ses structures et/ou inscrits dans les dispositifs de l'Etat, la Région et l'Education Nationale.
- Il contribue, dans le cadre fixé par la Région, à la mise en place des actions de formation dont bénéficie le jeune.
- Il a également pour objet de s'assurer qu'aucun jeune ne restera sans solution à l'issue d'un emploi d'avenir, s'il n'y a pas pérennisation de l'emploi, en lui permettant de valoriser les compétences transférables qu'il aura acquise et en articulant en priorité la fin de contrat du jeune avec les dispositifs existants, et notamment Pôle Emploi.
- Tout en venant en appui à l'employeur, l'accompagnement permettra également de s'assurer de l'exécution des obligations de l'employeur, décrites dans le contrat d'engagement tripartite, et notamment en termes d'encadrement, de professionnalisation et d'accès à la formation

Les acteurs de l'accompagnement :

Comme indiqué ci-dessus, l'accompagnement au sens du dispositif est de la responsabilité de la mission locale⁸, qui désigne à cette fin un **référént unique** pour le jeune.

⁸ Et, le cas échéant, de Cap emploi, dans les conditions qui seront arrêtées avec lui pour sa propre intervention en aval de la prescription.

Ce référent n'intervient pas de façon isolée, mais dans le cadre d'un réseau, qui mobilise :

- L'employeur, et plus particulièrement le tuteur du jeune. Ce volet se traduit principalement par **des entretiens tripartites réguliers** réalisés entre le jeune, l'employeur ou le tuteur, et le référent. Ils mesurent les progrès, les évolutions et permettent comme rappelé plus haut d'apporter les ajustements nécessaires à la réussite du parcours d'insertion.
- L'offre de service de la mission locale, en l'adaptant aux besoins particuliers et à la situation de chaque jeune
- Le cas échéant, l'offre de service de Pôle emploi ou d'autres acteurs du service public de l'emploi. Les prestations mises en place par la CRES avec le soutien de l'Etat pourront également être sollicitées.
- L'offre de formation, pilotée par la Région

Les réalisations exemplaires, difficultés, ou questions de principes rencontrées dans le cadre de l'accompagnement sont évoquées auprès de la cellule opérationnelle de déploiement des emplois d'avenir constituée dans la mission locale.

Le cahier des charges de l'accompagnement :

Un cahier des charges de l'accompagnement sera fixé au niveau régional, par la voie d'une convention entre l'Etat, la Région et l'URML.

Il déclinera les dispositions du guide de l'opérateur emploi d'avenir, de la circulaire du 21 décembre 2012, et des orientations retenues par la région dans le cadre de son pilotage de l'offre et de l'ingénierie de la formation.

Il fixera en particulier les principes de programmation des entretiens, en tenant compte de la diversité et la complexité des situations, des alertes du jeune, du tuteur ou du diagnostic du conseiller.

VI. L'articulation du dispositif avec les autres mesures

En accord avec l'objectif central du CPRDFP de « permettre à chaque individu de construire et de réaliser son projet professionnel en cohérence avec ses aspirations personnelles et les réalités économiques régionales » une vigilance particulière portera sur l'articulation des dispositifs.

La prescription des emplois d'avenir :

La complémentarité des mesures

Comme rappelé dans le préambule du schéma régional, les emplois d'avenir ne sont pas et n'ont pas vocation à constituer la seule réponse en matière d'insertion des jeunes, et leur complémentarité avec les autres dispositifs doit être organisée :

- Les contrats d'apprentissage font l'objet en Alsace d'une politique de développement, qui ont vocation à constituer une voie privilégiée pour l'accès des jeunes aux qualifications professionnelles de niveau V et IV. Les actions engagées en ce sens ne devront pas être freinées par les emplois d'avenir, dans les branches professionnelles du secteur marchand qui pourront y recourir.

L'accompagnement renforcé prévu pour les emplois d'avenir permettra en particulier de viser des jeunes ne pouvant pas accéder à un contrat en alternance ou ayant rompu leur contrat. Ils constitueront également un levier supplémentaire d'insertion durable dans les branches où une certaine instabilité des jeunes dans l'emploi est constatée.

Le suivi de cette bonne articulation sera fait, notamment, dans le cadre des comités de suivi des contrats d'objectifs territoriaux couvrant les branches professionnelles concernées.

- Les contrats de génération, qui seront mis en place au 1^{er} semestre 2013, et qui, ouverts aux jeunes de tous niveaux de formation, permettront d'organiser dans les entreprises le transfert des compétences des seniors seront pilotés dans la même logique de complémentarité.

L'articulation avec les sorties de mesure

La construction des parcours des jeunes reposera également sur une logique d'articulation des mesures.

A ce titre, les emplois d'avenir devront être proposés de façon privilégiée :

- comme indiqué plus haut, aux jeunes sortant de formations telles que les AVP (approche de la vie professionnelle), les ASB (acquisition des savoirs de base) et les pré-qualifications, qui constituent un des viviers de recrutement des jeunes en emploi d'avenir.
- aux jeunes accompagnés dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) ou de l'Accord national interprofessionnel (ANI) d'avril 2011 relatif à l'accompagnement renforcé des jeunes demandeurs d'emploi notamment des décrocheurs dans leur accès à l'emploi.
- aux jeunes sortant des écoles de la deuxième chance (E2C).

La sortie des emplois d'avenir :

Dans les cas où l'emploi n'est pas pérennisé dans la structure employant le jeune, les dispositifs de la politique de l'emploi pourront être mobilisés pour assurer la continuité de son parcours, dans les conditions définies dans le cadre de l'accompagnement du jeune.

Les autres publics :

Les moyens importants qui seront mobilisés en faveur des jeunes au titre des emplois d'avenir et des contrats de génération ne doivent pas produire d'effets d'éviction pour les autres publics en difficulté sur le marché du travail.

Dans cet objectif, les contrats aidés (CUI CAE, dans le secteur non marchand, et CUI CIE, dans le secteur marchand) seront réorientés vers les demandeurs d'emploi de très longue durée, les seniors et les bénéficiaires du RSA.

Des exceptions à cette règle au bénéfice d'un nombre limité de jeunes seront admises pour prendre en compte des difficultés périphériques d'accès à l'emploi.

-oOo-

Ces principes d'articulation des mesures seront déclinés en fonction de situation de chaque jeune par les missions locales ou par Cap emploi afin de lui apporter la réponse la plus adaptée à sa situation.

VII. La gouvernance et les conventions encadrant la mise en œuvre du dispositif

La circulaire du 2 novembre 2012 prévoit un pilotage régional partenarial des emplois d'avenir, et une coordination, au niveau départemental, de la mobilisation et de l'animation du dispositif.

Pilotage des emplois d'avenir :

Le pilotage partenarial est organisé en Alsace comme suit :

- Au niveau régional, le comité régional de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle examine le schéma d'orientation et les bilans annuels qui en sont dressés. Il débat des aménagements à y apporter. Le premier de ces bilans est présenté avant la fin du 1^{er} semestre 2013.
- La réunion mensuelle du service public de l'emploi régional, à laquelle participe la Région, constitue l'instance de pilotage opérationnel régional. La composition du SPER est élargie, afin de permettre la participation de la Chambre régionale de l'économie sociale. Les tableaux de suivi, la ventilation des objectifs et la programmation des moyens sont faits à ce niveau.
- La Région assure le pilotage de l'offre et de l'ingénierie de formation bénéficiant aux jeunes en emploi d'avenir, dans le cadre d'un comité de comité de pilotage spécifique, qu'elle préside, et auquel sont associés les OPCA, le CNFPT, l'ANFH et l'AGEFIPH.
- Au niveau départemental, l'animation du dispositif est assurée dans le cadre du service public de l'emploi départemental ou d'une émanation de celui-ci, associant la Région, et élargie à d'autres instances (ACSE, centres de gestion,...). C'est à ce niveau qu'est organisée la mobilisation des employeurs, et la préparation des plans de prospection. Le niveau régional peut cependant intervenir en appui à la prospection, dans le cas des employeurs pour lesquels un contact à ce niveau s'avérerait utile.
- Une cellule opérationnelle de déploiement des emplois d'avenir est constituée pour chaque mission locale. Elle associe la mission locale, Cap emploi, Pôle emploi, l'animateur emploi formation de la Région et le chargé de mission animation territoriale de la DIRECCTE. Responsable de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, elle échange au moins une fois par semaine, sous la forme la plus adaptée, sur les offres d'emplois collectées et sur les jeunes mis en relation avec ces offres, puis sur les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement.
- Les SPEL interviennent également, dans ce cadre et en appui des plans de prospection départementaux. Ils veillent également au bon équilibre entre les différentes mesures et les réponses apportées aux publics jeunes et adultes sur leur territoire.

Conventions encadrant la mise en œuvre du dispositif :

Sont prévus par ailleurs, comme indiqué plus haut :

- Une convention entre l'Etat, la Région et l'URML fixant le cahier des charges de l'accompagnement.
- Des protocoles d'accord entre la Région et chaque OPCA, le CNFPT, l'ANFH et l'AGEFIPH pour dégager des priorités de secteur et identifier des types de formations privilégiés.

Les conventions nationales conclues avec la SNCF, la Poste ou d'autres grands employeurs seront déclinées régionalement en tant que de besoin.