

**ILS ONT RECRUTÉ UN
« EMPLOI D'AVENIR » :**
ILS TÉMOIGNENT - Page 5

**"REDONNONS CONFIANCE
AUX JEUNES" - ENTRETIEN**
AVEC MICHEL VAUZELLE - Page 3

**TOUT SAVOIR SUR LES EMPLOIS
D'AVENIR - Page 11**

TOUTES LES FORMATIONS
MISES À VOTRE DISPOSITION EN
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
PAR LA RÉGION - Page 7

la Marseillaise

LA RÉGION ACCOMPAGNE LES EMPLOIS D'AVENIR

La loi du 26 octobre 2012 propose aux jeunes peu ou non qualifiés de signer un contrat « Emploi d'avenir » en CDI ou CDD.

La Région s'investit pleinement dans ce dispositif aux côtés de l'État, en prenant notamment tout le volet formation.
Objectif : permettre à ces jeunes d'accéder à un emploi tout en se qualifiant, un diplôme à la clé !

Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur

UN EMPLOI... ET UN DIPLÔME



La Région prend en charge tout le volet formation du jeune salarié en Emploi d'avenir.

La Région a choisi de s'investir pleinement dans le dispositif « Emplois d'avenir » aux côtés de l'État, en prenant en charge tout le volet formation. Vaste chantier, vastes défis, mais la mobilisation est de mise contre le chômage des jeunes sans diplôme.

Un énième emploi aidé ? Ce n'est pas ce que les jeunes, les employeurs et les partenaires concernés attendent du nouveau contrat « Emplois d'avenir » voté par l'Assemblée nationale le 26 octobre dernier. Pour la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur – et c'est la raison de son engagement – ce sont des contrats de qualité, de vrais contrats de travail, qui ne sont pas éphémères (ce sont des CDD de 3 ans ou des contrats à durée indéterminée). « Ils permettent d'obtenir une réelle expérience professionnelle, assortie d'un diplôme, et cela, c'est une vraie chance », insiste Michel Vauzelle (voir interview p. 3).

La clé, c'est la formation

Le cœur de cible du dispositif est l'ensemble des jeunes de 16 à 25 ans qui ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale : ce sont ceux qui ont le plus de difficultés pour accéder au marché du travail (voir p. 5). L'objectif de la Région est que chaque jeune recruté en Emploi d'avenir puisse construire un par-

cours de formation individualisé, qui l'aidera à se qualifier pour s'adapter à son nouveau travail ou bien à accéder à un nouveau métier à l'issue de son contrat (soit les deux !). Plus de six mois après leur mise en place, avec 1 700 contrats signés environ en Provence-Alpes-Côte d'Azur, les Emplois d'avenir nécessitent une mobilisation sans relâche.

Un travail de fond

Cela suppose de vaincre les réticences (« Pourquoi employer des jeunes non qualifiés ? »...), de bien renseigner et informer toutes les parties (« Qu'est-ce que j'y gagne ? ») concernant l'aide à la rémunération, la formation du jeune, l'accompagnement de l'entreprise par la Région, etc. (voir ci-contre). Cela implique bien sûr un important travail en amont pour repérer les jeunes et leur « prescrire » l'Emploi d'avenir, les mettre en relation avec les employeurs. Beaucoup de temps y est consacré, c'est notamment le rôle des Missions locales et des Cap emploi avec le soutien de la Région. Cette approche très qualitative et très personnalisée prévoit surtout le montage d'un plan de

formation adapté et porteur d'avenir pour le jeune salarié (25 % de son temps de travail doit être consacré à sa formation, cf. p.11). Le succès des Emplois d'avenir implique surtout un gros travail de mise en réseau, de coordination, de recherche de partenariats et d'approche des représentants des filières professionnelles pour obtenir des engagements de recrutement de la part des employeurs potentiels.

Enfin, nerf de la guerre, il faut recourir à tout le système de formation disponible en Provence-Alpes-Côte d'Azur ! Sur tous ces fronts, la Région se mobilise. D'une part parce qu'elle est responsable légalement de la formation professionnelle et de l'apprentissage et qu'il est donc naturel qu'elle soit étroitement impliquée, d'autre part par devoir de solidarité, valeur toujours défendue dans son projet politique pour Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le travail de fond mené par tous les partenaires est de longue haleine et n'est pas forcément visible à court terme, mais il doit porter ses fruits. On y compte. ■

QUE FAIT LA RÉGION ?



EMPLOIS D'AVENIR
FORMATIONS QUALifiantES OU PRÉ-QUALifiantES
ET REMISES À NIVEAU
POUR UNE MEILLEURE
INSERTION PROFESSIONNELLE
LA RÉGION
VOUS ACCOMPAGNE

ELLE AIDE LE JEUNE :

- à accéder gratuitement à sa formation tout au long de son contrat de travail ;
- à assumer les frais d'hébergement, de transport et de restaurant occasionnés par sa formation.

ELLE ACCOMPAGNE L'EMPLOYEUR* :

- pour réaliser son projet économique et de développement ;
- pour former le tuteur du jeune désigné dans l'entreprise ;
- pour élaborer si besoin sa démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPC).

* En plus de l'aide de l'État (75 % du Smic brut mensuel, cf. p. 5).

ELLE SOUTIEN LA MISSION LOCALE :

- financièrement, chaque année, pour son fonctionnement.

En savoir plus : regionpaca.fr



Interview

MICHEL VAUZELLE : « REDONNONS CONFIANCE AUX JEUNES ! »

Malgré l'ampleur du défi à relever, le Président de la Région explique les raisons de son soutien sans faille aux « Emplois d'avenir » lancés par le gouvernement.

C'est à vos yeux le fort taux de chômage des jeunes qui justifie l'aide régionale aux Emplois d'avenir ?

Notre soutien traduit un engagement réel contre l'injustice sociale qui pèse sur les jeunes. Leur chômage et leur manque de qualification ne sont pas inéluctables. Quand on a 18 ans, quand on est jeune, on a le droit de pouvoir regarder l'avenir sans désespoir, d'avoir confiance et de trouver pleinement sa place dans la société. Il faut redonner cette confiance aux jeunes. Il faut leur offrir une chance d'obtenir un premier emploi et cette opportunité passe par l'accès à un diplôme.

Chaque année, 130 000 jeunes sortent sans diplôme du système scolaire en France...

C'est là tout l'intérêt des Emplois d'avenir, qui sont assortis d'une période de formation pour l'acquisition de compétences et d'une qualification professionnelle reconnue. Un quart du temps de travail doit être consacré à la formation du jeune salarié en Emploi d'avenir – la Région y tient. Cet aspect qualitatif est essentiel, parce que la qualification est le seul gage d'une insertion professionnelle durable. On sait bien que les jeunes qui ne sont pas qualifiés ont plus de mal que les autres à accéder à l'emploi. Moins d'un tiers d'entre eux trouvent un emploi durable facilement. La problématique est d'autant plus aiguë en Provence-Alpes-Côte d'Azur que le taux de scolarisation des 15-19 ans y a baissé de 3 % ces 10 dernières années. C'est peu, mais cela reste une tendance à la baisse inquiétante et qui nous place dans une situation totalement atypique par rapport aux autres régions des pays de l'OCDE.

Quelle est l'aide de la Région aux Emplois d'avenir ?

La Région s'investit massivement en prenant en charge tout le volet formation des Emplois d'avenir. Il y en aura 7 744 à fin 2013. C'est du moins l'objectif de recrutement



Michel Vauzelle, Président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. PHOTO RÉGION REGIS CINTAS-FLORES

défini par l'État pour Provence-Alpes-Côte d'Azur. Notre engagement reste dans le strict cadre de nos compétences, puisque la Région est responsable de la formation professionnelle et de l'apprentissage et que la politique emploi relève de l'État. Toute notre offre de formation est donc mise à contribution : en premier lieu, les 72 Centres de formation d'apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur, mais aussi nos 200 organismes de formation partenaires et les établissements de formation sanitaire et sociale.

Concrètement, comment cela se traduit-il ?

C'est simple : la Région prend en charge toute formation qualifiante, tout parcours qualifiant, de quelque Emploi d'avenir que ce soit et quel que soit son employeur. Dès lors, toutes les solutions peuvent être trouvées et cela ne coûtera pas 1 euro à l'employeur. En outre, nous avons créé avec notre partenaire Uniformation, qui est l'organisme collecteur et distributeur des fonds de formation de l'économie sociale, le fonds « IRIS-Emplois d'avenir », doté de 1 million d'euros au total. Ce montant financera donc les formations d'un grand nombre de jeunes salariés en Emplois d'avenir. Des accords du même type

seront passés avec les autres organismes collecteurs.

Enfin, la Région elle-même a décidé de se mobiliser par l'embauche ou le soutien à l'embauche de 120 jeunes salariés en Emplois d'avenir en 2013. C'est le sens de mon engagement auprès du Premier ministre, inscrit dans la convention que j'ai signée le 30 octobre 2012.

Vous êtes en train de conclure des conventions avec des têtes de réseaux d'employeurs. Ces textes ont-ils valeur d'engagement ?

Elles sont un engagement des secteurs professionnels à recru-

ter des jeunes. Nous avons par exemple des conventions en préparation dans le secteur du sport. Nous sommes en train de faire la même chose avec la Fédération régionale des HLM.

Nous souhaitons également un engagement de la Fédération régionale hospitalière. Dans ce secteur, nous avons à ce jour encore peu de signatures, mais il y a une opportunité pour que les hôpitaux recrutent, compte tenu des niveaux de qualification dans les établissements, de la pyramide des âges et donc des prévisions de départ à la retraite. Ces conventions supposent un gros travail de fond et nous mobilisons toutes nos compétences en matière de développement économique et nos relations privilégiées avec les représentants des filières régionales. À ce jour, quelque 1 700 contrats ont été signés en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Le défi reste donc énorme au regard du nombre de jeunes au chômage et des réticences éventuelles des employeurs ?

Il l'est. En région comme au niveau national. Mais nous espérons une rapide et forte montée en puissance. Ainsi, le 15 avril dernier à l'Hôtel de Région, avec l'État, Pôle emploi, Cap emploi et le réseau des Missions locales, plus de 400 acteurs ont participé à un séminaire organisé par la Région. Cette journée a permis d'identifier un certain nombre de problématiques et d'apporter des éléments de réponses concrètes aux questions des nombreux employeurs présents. Cela participe de la dynamisation du dispositif. Je souhaite que se tiennent également, notamment au niveau des départements, dans les territoires, des campagnes d'information sur le dispositif mis en œuvre par la Région, pour aider et accompagner les élus, les associations et tous les employeurs susceptibles de s'investir dans les Emplois d'avenir.

Il faut savoir qu'en plus de l'aide de l'État, la Région propose à l'organisme employeur une aide à la mise en place et la formation d'un tuteur, pour suivre le jeune, une aide au conseil, à la réalisation de son plan de formation, à l'organisation de ses ressources humaines... Nous souhaitons accompagner l'employeur comme le jeune. Nous restons mobilisés. ■

7 744 EMPLOIS D'AVENIR PRÉVUS EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR EN 2013

Après le vote de la loi, le 26 octobre 2012, portant création, d'ici 2014, de 150 000 « Emplois d'avenir » en France, la Région s'est rapidement mobilisée :

■ **30 OCTOBRE 2012** : la Région signe une convention d'engagement* avec le Premier ministre pour la mise en œuvre de 7 744 Emplois d'avenir en 2013 en Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

■ **14 DÉCEMBRE 2012** : la Région crée le fonds « IRIS »

doté de 1 million d'euros avec son partenaire Uniformation, pour financer les formations des Emplois d'avenir (en complément des financements prévus dans son Service public régional de formation et d'apprentissage) ;

■ **22 FÉVRIER 2013** : les conseillers régionaux votent le Schéma d'orientation régional qui définit les modalités pratiques de mise en œuvre des Emplois d'avenir ;

■ **15 AVRIL 2013** : la Région organise une grande jour-

née d'échanges réunissant les réseaux d'employeurs privés et publics et l'ensemble des partenaires des Emplois d'avenir à l'Hôtel de Région à Marseille (bilan d'étape des actions et nouvelles conventions de partenariat).

* 29 autres collectivités ou entreprises l'ont signée : Assemblée des départements de France, Fédération hospitalière de France, SnCF, Centre des monuments nationaux, etc.

UN RÉSEAU DE 900
PERSONNES POUR
L'ACCUEIL DES JEUNES

Les Missions locales s'occupent de l'insertion des jeunes en difficulté, âgés de 16 à 25 ans. Chacun y est accueilli et doit y trouver des réponses aux questions d'emploi, de formation mais aussi de logement ou de santé. Les 29 missions réparties à travers le territoire régional sont regroupées depuis 2 000 au sein de l'Association régionale des Missions locales (ARDML). Au total, l'ARDML représente 350 points d'accueil dont 85 antennes, 215 permanences et quelque 60 relais locaux. Plus de 900 personnes y travaillent.

Pour trouver votre
Mission locale :
sur regionpaca.fr ou
www.ardml-paca.net



© CLAUDE ALMODOVAR

CAP EMPLOI POUR
LES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'un contrat Emploi d'avenir jusqu'à 30 ans. C'est Cap emploi, réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des handicapés et des employeurs à la fois, qui constitue la porte d'entrée au dispositif d'Emploi avenir. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le réseau compte au moins une agence par département, à Marseille, Aix, Toulon, Avignon, Manosque, Gap, Briançon, Saint-Laurent-du-Var et Le Cannet Rocheville.

Pour trouver votre Cap
emploi : www.capemploi.com/
annuaire ou Numéro Vert :
0 800 600 007.

REPÈRES

■ UN CHÔMEUR SUR 6

... est un jeune de moins de 25 ans en région (soit 15,5 % des 403 636 demandeurs d'emploi à fin 2012 selon l'Insee). Leur nombre ne cesse d'augmenter.

■ DANS LES QUARTIERS

Dans les zones urbaines sensibles, le chômage des jeunes actifs atteint près de 42 %.

■ MOINS SCOLARISÉS

Le taux de scolarisation des 15-19 ans en Provence-Alpes-Côte d'Azur est tombé à 81,6 % en 2007 (84,7 % en 1997), contre 89 % à 84 % en moyenne nationale.

Missions locales

Entretien avec le Président* de l'Association régionale des Missions locales-PACA, qui réunit 29 Missions locales sur les six départements de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Dans le dispositif Emploi d'avenir, où se situent les Missions locales ?

En tant que prescripteurs, nous sommes au cœur du dispositif. Tout contrat Emploi d'avenir qui engage à la fois le jeune et l'employeur est contresigné par la Mission locale concernée. Notre métier est d'accueillir le jeune et de diagnostiquer sa situation. Ce dernier arrive avec un certain nombre de difficultés notamment celle de l'accès à l'autonomie. Pour y accéder, la finalité, c'est l'emploi. Cependant, parfois il faut



Claude Fournet, Président de l'association régionale des Missions locales PACA.

d'abord s'occuper de questions de logement, de santé, ou même d'éducation citoyenne... Ce n'est

CLAUDE FOURNET :

« NOUS SOMMES AU CŒUR DU DISPOSITIF »

qu'après avoir fait le diagnostic qu'on peut, avec le jeune, essayer d'élaborer son parcours de vie, voir son objectif en matière de formation, de métier. Ensuite, la Mission met en œuvre les outils dont elle dispose, entre autre les Emplois d'avenir, qui ont des débouchés potentiellement très importants dans le secteur non marchand, auprès des collectivités territoriales, des organismes publics ou associations... Nous travaillons avec les directions des ressources humaines des employeurs potentiels pour savoir quels sont leurs besoins, l'idée étant de proposer des parcours qualifiants sur trois ans permettant de sortir du contrat d'Emploi d'avenir pour arriver sur un emploi durable.

À combien de jeunes vous adressez-vous et quelle est la part potentielle des Emplois d'avenir ?

Chacune des 29 Missions locales de la région suit en moyenne 2 000 jeunes par an, à raison de plusieurs rencontres par an ! Les jeunes qui viennent à la Mission locale travaillent avec un conseiller et bénéficient d'un accompagnement individualisé. Les Emplois d'avenir figurent parmi nos autres missions et les autres outils dont nous disposons pour l'entrée vers l'emploi, comme les Contrats d'insertion dans la vie sociale - les CIVIS - ou encore les emplois pour les « décrocheurs » scolaires. L'Emploi d'avenir est un outil de plus, qui touche potentiellement 10 % des jeunes environ qui viennent à nous. Et nous mobilisons beaucoup de moyens pour mettre en œuvre ce dispositif. ■

* Claude Fournet est également membre du Conseil national des Missions locales et Vice-président de l'Union nationale des Missions locales.

Pôle emploi

Pôle emploi fait à la fois la promotion du dispositif, de la prospection auprès des employeurs et de la sélection des jeunes susceptibles d'être recrutés. Explications de Philippe Bel, directeur régional de Pôle emploi.

Des unités de coordination au plus près du terrain : c'est ce que la direction régionale de Pôle emploi, l'Association régionale des Missions locales (ARDML) et Cap emploi ont mis en place en Provence-Alpes-Côte d'Azur pour

AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

promouvoir les Emplois d'avenir. « Nous mettons déjà en œuvre à l'attention de ces publics des mesures comme les Clubs ambition, ou la 'Méthode de recrutement par simulation' qui permet de s'affranchir du diplôme et de changer le regard de l'employeur », précise le directeur régional de Pôle emploi, Philippe Bel.

Et de souligner que « les Emplois d'avenir sont un nouvel instrument à notre disposition pour aller vers un public particulièrement touché par le chômage, celui des jeunes ayant progressé de 10 % sur les douze derniers mois ». Une convention signée avec

l'ARDML « définit notamment l'offre de services que chacune des parties signataires doit apporter aux demandeurs d'emploi et aux employeurs : actions de promotion du dispositif Emplois d'avenir, démarches de prospection des employeurs potentiel et sélection des jeunes potentiellement recrutables.

Pour éviter les actions en doublon avec les Missions locales ou leurs agences, « chaque unité de coordination élabore un plan local de prospection commune ». Pour Philippe Bel, « c'est une collaboration vraiment opérationnelle. » ■



Philippe Bel, directeur régional de Pôle emploi.

Paroles de jeunes

SABRINA DEMARTE, 22 ANS,

Agent local à la Mission locale de Grasse (06).

« C'était compliqué d'obtenir un entretien de recrutement.

Sur un CV, quand on a peu d'expérience, on ne fait plus le poids.

L'Emploi d'avenir m'a sortie de cet engrenage ».

« J'ai envie de réussir ma vie, mais jusque-là, j'avais un sens interdit en face de moi et je n'avais plus. Je n'ai pas de diplôme. C'était compliqué d'accéder à une offre d'emploi et d'obtenir un entretien de recrutement. Sur un CV, quand on n'a que peu d'expérience, on ne fait plus le poids. L'Emploi d'avenir m'a sortie de cet engrenage. À 16 ans, on m'a demandé ce que je voulais faire plus tard. Mais je n'avais rien fait, rien essayé, on ne m'avait rien montré, comment aurais-je pu dire ce que j'avais envie de faire ?

Les personnes qui m'ont recrutée m'ont demandé quel poste je visais. J'ai répondu en riant, " Pourquoi pas, le vôtre ! " Je sais rester

à ma place mais je vais avoir le temps d'évoluer et d'apprendre parce qu'on me laisse cette chance. D'accord, j'ai une ambition démesurée, mais, si je ne vois pas loin, on fait quoi ? Je m'arrête là ! Le gros problème, c'est le nombre d'entreprises qui veulent s'investir dans les Emplois d'avenir, ce n'est pas le nombre de jeunes.

Ce genre de contrat, c'est quand même une aventure parce qu'on part d'un embryon qu'on va ensuite former. »



© D.R.

EMPLOYEURS : ILS TÉMOIGNENT

ANDRÉ CASTELLI,

Conseiller général, Vice-président du Département de Vaucluse, en charge des Politiques de l'enfance, de la famille, de la jeunesse, de la solidarité des territoires et de l'insertion.

« Nous apportons un complément de financement de 10 % aux contrats signés dans le Vaucluse, ce qui représente un financement public total de 85 % avec la prise en charge de l'État qui s'élève à 75 %. Le président Claude Haut et le préfet du département ont signé la convention pour la création de 858 postes dans le Vaucluse. À terme, la dépense devrait être de l'ordre de 550 000 euros pour le Département. La mise en place des Emplois d'avenir doit se faire de manière coordonnée avec nos politiques. Nous ciblons d'une part les jeunes allocataires du RSA et ceux suivis dans le cadre de nos dispositifs d'aide à l'enfance et à la jeunesse et, d'autre part des filières qui à notre sens doivent être sollicitées prioritairement comme le bâtiment, secteur en tension sur le plan de l'emploi, l'aide aux personnes en situation de handicap et les métiers verts. À ce jour dans le Vaucluse, 30 contrats Emplois d'avenir ont été signés et le Département lui-même en a recruté 14. » ■



Services à la personne, bâtiment..., 4 113 contrats d'Emplois d'avenir sont prévus dans les Bouches-du-Rhône. ©VG-NAJA

« Le taux de renouvellement des effectifs n'est pas négligeable pour certains de nos domaines d'activité ! Il y a un potentiel pour les Emplois d'avenir. »

PHILIPPE OLIVIERO,

Directeur de la Fédération régionale des HLM-PACA.

« Nous regroupons une cinquantaine d'offices publics de l'habitat, de sociétés de HLM, d'entreprises sociales de l'habitat, de coopératives, d'entreprises publiques locales immobilières. Une convention a été signée au niveau national entre l'État et l'Union sociale pour l'habitat pour identifier les secteurs d'emplois potentiels et évaluer le nombre d'Emplois d'avenir qui pourraient être créés, soit directement dans les organismes HLM, soit avec nos partenaires comme les régies de quartier. Nous avons également signé une convention avec le Comité national des régies de quartier pour explorer ensemble les potentialités d'emplois dans notre secteur.

Notre rôle est d'informer nos adhérents, qui représentent près de 6 000 emplois salariés, avec un taux de renouvellement des effectifs non négligeable pour des domaines d'activités dans lesquels les salariés ont un certain âge. Certains organismes HLM qui ont engagé une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peuvent être intéressés par les dispositifs mis en place autour des Emplois d'avenir, pas seulement par l'aide financière, que personne ne refuse, mais également l'aide au parcours de formation et de qualification des jeunes. Même si au départ on engage des jeunes sans qualification, on peut, sur trois ans, aller sur des profils de postes où les besoins existent : métiers de proximité, de maintenance, d'accompagnement des locataires par rapport à la précarité énergétique... De plus nous avons la chance d'être dans une région qui a pris les choses en main. Il y a des aides, une dynamique, le contexte est favorable. » ■



RÉPARTITION DES EMPLOIS D'AVENIR PAR DÉPARTEMENT

L'État a accordé 7 744 Emplois d'avenir à Provence-Alpes-Côte d'Azur, sur la base d'indicateurs nationaux tenant compte notamment du taux de chômage des jeunes. Au mois de novembre dernier, le Préfet de région en a fait la répartition : 250 pour les Alpes de Haute-Provence, 270 pour les Hautes-Alpes, 1 107 pour les Alpes-Maritimes, 4 113 pour les Bouches-du-Rhône, 1 146 pour le Var et 858 pour le Vaucluse. Cependant, le Schéma d'orientation régional de mise en œuvre validé par l'État prévoit que cette répartition puisse être révisée selon le niveau d'atteinte des objectifs en cours d'année.

50 % DES JEUNES RECRUTÉS N'AVAIENT AUCUNE QUALIFICATION

Près de 1 700 jeunes ont signé un contrat Emplois d'avenir en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Leur profil ? On compte plus de femmes que d'hommes (61 % contre 39 %). Ils sont près de la moitié à ne posséder aucune qualification (49 %) ou bien une qualification de niveau faible (47 %), du type BEP ou CAP. Ces jeunes sont essentiellement recrutés par les associations (59 %), les communes (21 %) et les établissements sanitaires (9 %). La très grande majorité bénéficie d'un contrat de trois ans (85 %) et quasiment tous à temps complet (97 %). Ils ont tous été accompagnés et orientés par les Missions locales, sauf les personnes handicapées (3,5 % des cas), qui sont orientés par les Cap emploi. Enfin, en tête des départements qui ont le plus signé de contrats Emplois d'avenir figurent les Bouches-du-Rhône, le Var et le Vaucluse.

QUI PEUT RECRUTER ? QUEL AVANTAGE ?

L'employeur exerce en priorité dans le secteur non-marchand et bénéficie d'une aide de l'État de 75 % du Smic brut mensuel du jeune recruté, soit 1 069 euros, en général pendant 3 ans.

Dans ce cas, le reste à charge de l'employeur s'élève à 549 euros. Si l'entreprise relève du secteur marchand, l'aide est de 35 %, soit

499 euros mensuels (les entreprises privées peuvent recruter un Emploi d'avenir, par exception, dans les secteurs définis par le Préfet et le Président de la Région).

Concrètement, l'employeur peut être une association, une structure d'insertion, une commune, un Département, une Région, une communauté d'agglomérations, un établisse-

ment public (Sncf, Edf...) ou encore un hôpital, une maison de retraite...

L'employeur s'engage à permettre au jeune d'accéder à une formation qualifiante et à construire un parcours de qualification adapté avec l'aide de la Mission locale/du Cap emploi. Ce sont ces derniers qui vont mobiliser les fonds de formation nécessaires.

75 000 PERSONNES FORMÉES CHAQUE ANNÉE



© Jérôme CABANEL

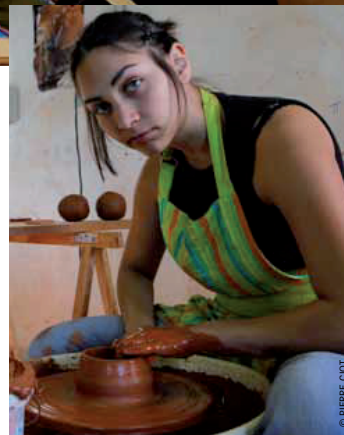
Avec la Région, chacun peut bénéficier d'une formation gratuite en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La Région a créé un Service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) dont plus de 75 000 personnes bénéficient gratuitement chaque année.

■ L'offre de formation de la Région (le SPRFA) est constituée d'un ensemble de services permettant à chacun, sur l'ensemble du territoire régional, de bénéficier d'une formation générale ou professionnelle gratuite, mais aussi d'un accompagnement personnalisé dans son parcours de vie et son parcours professionnel.

À QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Il s'adresse prioritairement aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi sans diplôme ni qualification et souhaitant accéder à un diplôme de niveau V comme le CAP. Les jeunes déjà titulaires d'un de ces diplômes peuvent également entrer dans un cursus avec le Service public régional de formation pour obtenir des qualifications de niveau IV (Bac, DAEU...), III (BTS, DUT...) ou II (diplômes universitaires pouvant aller de la licence au master et plus). Enfin, dans certains cas, les dispositifs du SPRFPA sont aussi accessibles aux salariés.



© PIERRE COT

AVANT DE COMMENCER SON PARCOURS

La Région accompagne les publics via l'information, l'orientation et l'élaboration des projets d'insertion sociale et professionnelle, ainsi que dans les démarches de validation des acquis de l'expérience. C'est le rôle de l'Espace territorial d'accueil, d'information et d'orientation professionnelle (ETAIOP). Il s'appuie sur les Pôles emploi, sur les Missions locales, ou encore sur le Service d'orientation professionnelle (SEDOP).

POUR ACCÉDER AUX PREMIERS SAVOIRS

L'Espace territorial d'accès aux premiers savoirs (ETAPS) permet de se remettre à niveau et d'acquérir les savoirs généraux, bénéficiant si besoin de modules d'acquisition de la langue française, mais aussi de développer sa culture générale et mieux connaître l'environnement social, économique, institutionnel avant d'entrer dans une qualification professionnelle ou dans l'emploi.

OBTENIR UNE QUALIFICATION

Le troisième pilier de l'action régionale repose sur les Espaces territoriaux d'accès à la qualification (ETAQ). Ils visent la préparation à une certification reconnue, l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou d'une nouvelle qualification ainsi que le développement de compétences professionnelles complémentaires en vue d'une intégration professionnelle durable.

POUR ACCÉDER À LA CONNAISSANCE TOUT AU LONG DE LA VIE

L'éducation permanente, telle est la mission de l'Espace Ouvert d'Éducation Permanente (EOEP). Il permet l'accès aux savoirs, à la culture. Il aide à entretenir les connaissances acquises antérieurement ou à en acquérir de nouvelles, pour une meilleure compréhension du monde environnant et une participation citoyenne.



© ANNE VAN DER STEGHEVENING SERVIER.COM

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Les demandeurs d'emploi poursuivant une de ces formations perçoivent l'Allocation de retour à l'emploi (ARE) ou, quand ils arrivent en fin de droits, l'Allocation de fin de formation. Ceux qui n'ont pas droit à l'ARE peuvent, selon les diplômes visés, être rémunérés en tant que stagiaires de la formation professionnelle. Quant aux salariés, ils bénéficient des revenus prévus avec leur entreprise dans le cadre du Congé individuel formation. Chaque année, le SPRFPA permet à plus de 75 000 personnes d'accéder gratuitement à une formation.

QUATRE SERVICES COMPLÉMENTAIRES

L'action régionale est construite sur quatre dispositifs indispensables à l'élaboration et au suivi d'un parcours qualifiant : le réseau d'espaces territoriaux d'accueil, d'information et d'orientation professionnelle (ETAIOP), celui des Espaces territoriaux d'accès aux premiers savoirs (ETAPS, pour une remise à niveau), celui des Espaces territoriaux d'accès à la qualification (ETAQ, ce sont les Centres de formation d'apprentis notamment), enfin, le réseau des Espaces ouverts d'éducation Permanente ou EOEP (lire ci-contre).

À noter : l'ensemble de l'offre de formation proposée par la Région est déclinée en fonction du Contrat régional de plan de développement des formations élaboré par la Région en coopération avec les acteurs économiques et sociaux du territoire (ceux-ci sont réunis au sein d'un comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle). ■

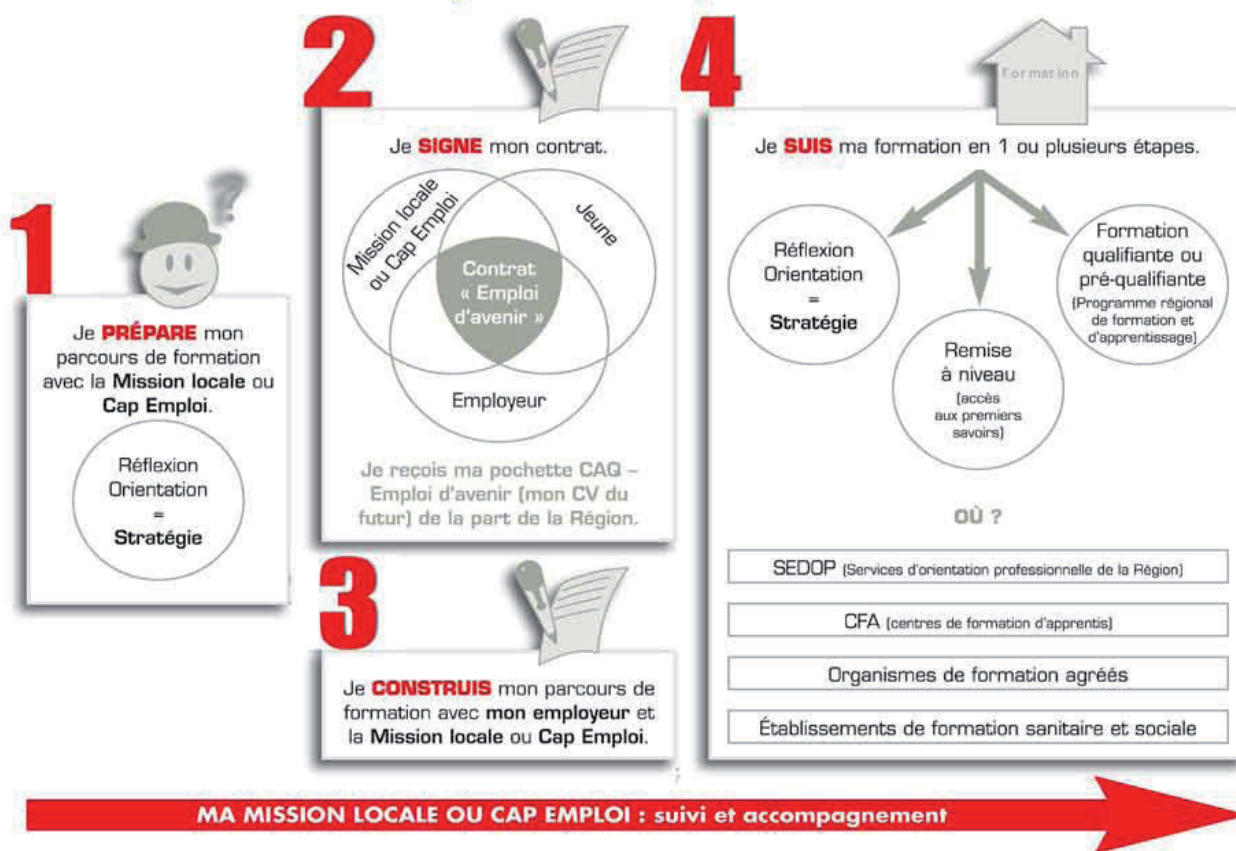
OÙ SE RENSEIGNER ?

■ Les formations en Provence-Alpes-Côte d'Azur, programmes et contenus, lieux et dates, catalogues des formations : rendez-vous sur les sites du CARIF, partenaire de la Région :

www.espace-competences.org
ou www.formationpaca.fr

Numéro Vert pour tout savoir : 0 800 600 007
(appel gratuit depuis un poste fixe)

J'ai été recruté : quel est mon parcours de formation ?



Point de vue

« LES JEUNES NE SONT PAS UN PROBLÈME, ILS SONT LA SOLUTION! »

Pascale Gérard, Vice-présidente de la Région, déléguée à la Formation professionnelle et l'apprentissage, a été la cheville ouvrière, auprès de Michel Vauzelle, de la politique régionale de soutien aux Emplois d'avenir. Entretien.



En quoi l'engagement de la Région dans le dispositif Emplois d'avenir est-il innovant ?

C'est la première fois qu'un contrat aidé à destination des jeunes peu ou pas qualifiés est créé dans notre pays.

Avec plus de 130 000 jeunes qui sortent sans diplôme de l'école chaque année, il fallait que les pouvoirs publics s'emparent de ce problème en proposant des solutions innovantes. Avec l'Emploi d'avenir, c'est une expérience professionnelle et un diplôme à l'issue d'une période de trois ans qui leur est proposé. La Région intervient sur tout le volet formation de l'Emploi d'avenir, considé-

rant que même si ce sont de jeunes salariés - donc échappant normalement à la compétence de droit commun de la Région qui porte sur les demandeurs d'emploi -, ce sont avant tout des jeunes qui saisissent cette opportunité pour acquérir une première qualification. Ce n'est pas parce que ces jeunes ont loupé une marche à l'école - ou que l'école a loupé une marche avec eux ! -, qu'ils n'ont

pas droit à une seconde chance. Sur les 7 744 Emplois d'avenir attribués à Provence-Alpes-Côte d'Azur, 25 % au moins concernent des jeunes issus des zones urbaines sensibles ou des zones de revitalisation rurale !

Environ 1 700 contrats Emploi d'avenir ont été signés en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Est-ce suffisant ?

Il y a encore du chemin pour atteindre l'objectif de 7 744 contrats signés d'ici à la fin de l'année. C'est un immense chantier : il faut du temps pour expliquer, rencontrer les têtes de réseaux, les collectivités, tous les employeurs potentiels... C'est vrai qu'il a fallu un peu de temps pour que ça démarre. Mais, ce travail de fond porte ses fruits et on espère une montée en puissance forte dans les mois à venir.

Que faut-il faire pour avancer ?

Après la journée très constructive du 15 avril dernier, qui a rassemblé près de 400 partenaires à l'Hôtel de Région à Marseille, nous allons prolonger la dynamique engagée avec des rencontres départementales. C'est une vraie campagne d'information et de mobilisation que nous menons. Il faut continuer, et cela bien sûr au-delà des clivages politiques. Il n'y a pas des emplois aidés de droite et des emplois aidés de gauche. Je pense que les élus ont une responsabilité importante eu égard à la population et à la jeunesse de leur commune ou de la collectivité

qu'ils représentent. **La Région s'est donc elle-même impliquée en tant qu'employeur ?**

Bien sûr ! Nous avons décidé de créer et de financer 120 Emplois d'avenir : 60 pour des postes de médiateurs sociaux autour des lycées et 10 autres répartis entre la Villa Méditerranée, la Régie culturelle et l'Agence régionale d'équipement et d'aménagement. Ces recrutements ne se substituent évidemment pas à des emplois statutaires vacants. Les collectivités ne doivent pas être timorées pour employer ces jeunes : ils ne sont pas un problème, ils sont une grande partie de la solution ! D'autres, comme les petites communes, ont recruté des jeunes en Emplois d'avenir, sur leurs domaines de compétences : espaces verts, petite enfance, maintenance, etc. Je suis persuadée que chaque collectivité, à sa mesure, peut faire un effort d'embauche de ces jeunes. La politique, c'est une affaire de choix. ■

DES FONDS POUR LA FORMATION HOSPITALIÈRE

L'Agence nationale pour la formation hospitalière est agréée par l'État pour la collecte des fonds dédiés à la formation dans la fonction publique hospitalière.

On compte en Provence-Alpes-Côte d'Azur 145 établissements adhérents à l'Agence nationale pour la formation hospitalière (ANFH), qui couvre 60 000 agents hospitaliers. Pour Marc Dumon, délégué régional, il faut recenser la demande des employeurs en termes d'Emplois d'avenir avant d'élaborer les dispositifs de formation. « Nous finançons particulièrement la remise à niveau pour les personnes qui sont très loin de l'emploi, avec des enveloppes individuelles de l'ordre de 1 200 euros, et des formations qualifiantes avec des enveloppes pouvant aller jusqu'à 4 500 euros. »

Objectif : former 300 Emplois d'avenir

« Nous visons le recrutement de 9 000 Emplois d'avenir sur trois ans en France et 300 en région », explique Marc Dumon, qui veut créer avec la Région des disposi-



Marc Dumon est le délégué régional de l'Agence nationale pour la formation hospitalière © STÉPHANE CLAD

tifs permettant aux futurs Emplois d'avenir de sortir définitivement de la précarité : « Il y a des besoins dans les établissements de santé à des niveaux CAP, Bac pro ou BTS : si ces jeunes peuvent y accéder, ce sera réussi. » L'Agence affirme disposer d'environ 90 % des formations néces-

saires, que ce soit des formations qualifiantes sur les métiers du sanitaire et du social ou sur d'autres types d'emplois tels ceux de la logistique, des services techniques... Pour ce qui relève du CAP, elle travaille étroitement avec les Centres de formation d'apprentis. ■

Trois questions à...

THIERRY ACQUIER,

DIRECTEUR DE LA FÉDÉRATION RÉGIONALE HOSPITALIÈRE

Hôpitaux, maisons de retraite, centres d'accueil des personnes en situation de handicap... la Fédération hospitalière représente les établissements publics de santé. Elle s'est engagée pour le recrutement d'Emplois d'avenir.

Comment la Fédération hospitalière s'est-elle engagée ?

Au mois d'octobre, nous avons signé une convention avec le Premier ministre. Même si le contexte budgétaire pèse lourdement sur les hôpitaux et les maisons de retraites publiques, il nous paraît utile d'intervenir. Nous avons signé une autre

convention le 8 avril avec l'État et l'Agence nationale pour la formation hospitalière - l'ANFH -, qui est notre organisme paritaire collecteur agréé, pour mettre en place des dispositifs en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Quels moyens y seront dédiés ?

Au niveau national, il y a 13 millions d'euros destinés à gérer le recrutement par les Missions locales, à la mise en place par l'ANFH d'un système de tutorat et à l'entrée de ces jeunes dans des parcours qualifiants.

Les emplois visés sont multiples, environ une centaine. Il y a ceux liés aux patients, comme les aides au service hospitalier, mais aussi des métiers plus techniques comme la logistique, les services d'admission, les archives, l'animation dans les maisons de retraites...

Ces Emplois d'avenir pourront accéder à des formations très qualifiantes comme celles dispensées dans les Instituts de formation d'aide-soignante.

Notre objectif cette année est d'en recruter 200 au niveau national.

Combien de recrutements pour Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

Nous travaillons avec le service Formation de la Région. Avant l'été, nous élaborerons une convention pour harmoniser le dispositif général entre Région, Fédération hospitalière et ANFH. L'idée est d'avoir un dispositif territorialisé pour éviter que les jeunes aient des longues distances à parcourir pour se rendre sur leur lieu de travail ou de formation. ■



Thierry Acquier : « Ces Emplois d'avenir pourront accéder à des formations très qualifiantes comme celles dispensées dans les Instituts de formation d'aide-soignante ». © STÉPHANE CLAD

SANITAIRE ET SOCIAL

UNE INDEMNITÉ

POUR RETOURNER EN FORMATION

■ La Région a mis en place une indemnité régionale d'études s'adressant aux personnes qui, ayant interrompu leur scolarité et se trouvant sans emploi, reprennent des études ou entrent en formation pour l'obtention de diplômes ou de certificats de la filière médicale et sociale. Le montant de cette indemnité varie selon un barème comportant 7 échelons correspondant à des plafonds de ressources et à des points de charge. Le montant maximal est de 4 600 euros.



© ANNE VAN DER STEGEN

PLUS DE 23 FORMATIONS PARAMÉDICALES

■ La Région a édité un guide spécifique recensant les formations aux métiers de la filière sanitaire et sociale et les aides qu'elle peut y apporter. Elles sont dispensées par un réseau de centres de formation spécialisés dans les métiers de la filière (70 établissements environ, dont les Instituts de formation en soins infirmiers). Il est possible d'y préparer pas moins de 23 formations liées aux diverses professions paramédicales et de sage-femme. Il existe également des formations préparatoires conduisant aux métiers d'aide-soignant, d'infirmier, d'ambulancier ou aux métiers du secteur social tel aide médico-psychologique ou éducateur spécialisé...

Guide téléchargeable sur regionpaca.fr - Rubrique Formation (quies Formations sanitaires et sociales).



© YANN BOUQUER

APPRENTISSAGE : ON SE MOBILISE DANS LE VAUCLUSE



L'association Apprentissage Réussite 84, qui regroupe les 17 Centres de formation d'apprentis ou Unités de formation d'apprentis du Vaucluse est résolument impliquée en faveur des Emplois d'avenir.

« Nous avons un outil de formation, nous avons l'habitude de travailler avec les publics ciblés par les Emplois d'avenir et nous collaborons déjà très étroitement avec les Missions locales : profitons de cette expertise pour emmener ces jeunes vers une qualification reconnue et transformable en emploi réel », s'enthousiasme Christian Barry, président de l'association, également directeur du Centre de formation d'apprentis (CFA) BTP Florentin-Mouret à Avignon. « Les CFA proposent des formations pour plus de 100 diplômes,



Christian Barry, président de l'association Apprentissage Réussite 84. ©DR

du niveau CAP au diplôme d'ingénieur, dans toutes les filières de l'artisanat, de l'industrie, du commerce et de l'agriculture », poursuit Christian Barry, soulignant que le Vaucluse compte 5 500 apprentis, soit 20 % de l'effectif total régio-

nal. « Nous avons une expérience validée dans la formation de jeunes qui sont loin de l'emploi, en rejet du système scolaire ou du système traditionnel de formation, tirons-en le meilleur parti ». Concrètement, Apprentissage Réussite 84 propose de participer au travail d'analyse des Missions locales « pour mettre en place des formations adaptées qui puissent être délocalisées, c'est-à-dire proches du lieu d'habitation des jeunes, surtout pour ce qui est de l'apprentissage des savoirs généraux ».

Les CFA sont prêts !

Alors que la Région a récemment réuni les têtes de réseaux d'employeurs potentiels, Christian Barry remarque que les CFA et UFA du Vaucluse couvrent la plupart des secteurs mobilisés, dont la filière hospitalière et sanitaire par exemple. Leurs formations sont « plutôt spécialisées dans les secteurs marchands, mais peuvent déboucher sur des diplômes adaptables aux secteurs d'activités éligibles aux Emplois d'avenir ». Par exemple, les métiers du bâtiment pour l'entretien des HLM, ceux de la restauration pour les restaurants des collectivités ou encore certains métiers de la filière agricole pour les espaces verts. Apprentissage Réussite 84 est en train de mettre en place une filière environnementale en collaboration avec l'Institut régional de formation aux métiers de l'environnement et du développement durable, dont la création a été largement soutenue par la Région. « La volonté commune de tous les directeurs de CFA du Vaucluse est de renforcer la collaboration avec les Missions locales, d'élaborer une carte de la formation cohérente avec le territoire mais aussi de promouvoir le dispositif ». Un chantier d'avenir. ■



Paroles de jeunes

INÈS-MAGDALENA LITIM, 21 ANS,
Médiatrice chez Médiance 13 à Marseille.

« Les Emplois d'avenir ne sont pas un handicap, ils apportent un plus, une fraîcheur. Les employeurs ne doivent pas avoir peur ! »

« Il faudrait arrêter de mettre des clichés sur les gens des quartiers. J'habite à Félix-Piat à Marseille, mais ça ne veut rien dire, je peux réussir, tout est question de fréquentations, d'envie. Je n'ai pas choisi de ne plus aller à l'école, j'ai dû aller travailler très tôt. Finalement, on parle beaucoup de jeunes avec diplôme qui ont des difficultés à trouver un emploi et pas assez de ceux qui n'en ont pas et qui cherchent aussi du travail. Je pense que l'Emploi d'avenir, c'est l'occasion d'en parler; d'ouvrir un dialogue de trouver des solutions adaptées à nos besoins et ceux des entreprises... Les employeurs ne doivent pas avoir peur. Quand ils voient cette étiquette d'emploi aidé, c'est un peu comme quand on voit un T-shirt à -70 % : on a toujours un peu peur qu'il soit démodé ! Les Emplois d'avenir ne vont pas être un handicap, ils apportent un plus, une fraîcheur. Dans l'Emploi d'avenir, il y a le mot avenir ! Quand je suis arrivée à Médiance 13, je ne pensais pas que ça allait être aussi complexe. Il y a beaucoup d'accompagnement de personnes ayant des difficultés de langage, qui ne savent pas écrire. J'ai débuté par une semaine d'observation et d'adaptation et après est venu le temps de la formation en interne. On se sent très accompagnés. Je ne vois que du positif dans les Emplois d'avenir. »



ROMANA : « JE REGRETTE D'AVOIR ARRÊTÉ L'ÉCOLE... »

À 23 ans, Romana Belarbi a été engagée en contrat Emploi d'avenir comme secrétaire à La Croix-rouge Française à Mougins (06). Témoignage d'une jeune femme qui a aujourd'hui envie de réussir.

Je m'occupe de personnes polyhandicapées, j'aime beaucoup ce côté social et je suis très fière d'être rentrée à la Croix-rouge et je me dis que je n'aurais sans doute pas eu cette possibilité sans les Emplois d'avenir. Au début, il y avait ma tutrice qui m'a prise sous son aile, elle me disait souvent de ne pas m'inquiéter; qu'au final, j'y arriverais. Ça fait trois mois que j'y suis, je sais que je suis capable... tout ça grâce à elle, à sa patience. De plus, on est suivi tous les trois mois pour savoir ce que l'on a acquis ou pas. C'est vraiment important ! Avec les Emplois d'avenir, on s'aperçoit très vite qu'on peut devenir quelqu'un. Ce suivi me donne envie de réussir. »

« J'ai arrêté l'école en 3^e parce que je voulais rentrer dans la vie active, pour pouvoir être indépendante. C'est une chose que je regrette aujourd'hui. Il n'y a rien de plus important que d'avoir un métier, d'avoir quelque chose dans les mains pour pouvoir réussir. Et quand on se lève le matin pour faire un travail qu'on aime, on a envie d'aller travailler.

« On s'aperçoit qu'on peut devenir quelqu'un. »

REPÈRES

■ CFA : L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE

On compte 72 Centres de formation d'apprentis (CFA) en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ils participent à l'accès à une qua-

lification ou à un diplôme. L'apprentissage en CFA permet aux jeunes de suivre une formation en alternance validée par un diplôme. Il sanctionne la pratique d'un métier en entreprise, l'acquisition d'une

culture générale, professionnelle et technologique.

■ DU CAP À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La certification obtenue à l'issue du CFA

peut aller du CAP aux diplômes de l'enseignement supérieur (ou à un titre à finalité professionnelle répertorié). Employeur et apprenti sont liés par un contrat de 1 à 3 ans.

Interview

CATHY DESOUTTER : « UNIFORMATION A CIBLÉ 39 MÉTIERS »

Déléguée inter-régionale sud est-PACA-Corse d'Uniformation, Cathy Dessouter explique le rôle de l'organisme, collecteur des contributions des entreprises de l'économie sociale et solidaire destinées à financer leurs actions de formation.

Quelle est votre rôle concernant les contrats Emploi d'avenir ?

Uniformation a voté en novembre un fonds spécifique de 20 millions d'euros au niveau national pour financer la formation des Emplois d'avenir - 70 millions d'euros avec les nouveaux abondements prévus des collectivités. Nous nous sommes également mobilisés sur les territoires, avec les Missions locales, pour sensibiliser les employeurs. La plupart du temps, ils cherchent à recruter des jeunes déjà qualifiés. Notre objectif est de leur expliquer que la formation est financée et qu'ils peuvent prévoir un parcours long pour amener ces jeunes au niveau souhaité.



© JEAN PIERRE GRUFIN

Concrètement, quels métiers ciblez-vous ?

Nous avons identifié dans le secteur de l'économie sociale et solidaire 39 métiers pouvant s'inscrire dans les Emplois d'avenir. Nous avons décidé de travailler sur 13 d'entre eux, tels qu'agents de médiation, agents d'accueil,

aides à domicile ou encore animateurs, et de proposer aux employeurs des parcours permettant à leurs salariés d'accéder à un diplôme.

A quoi sert le fonds IRIS doté d'1 million d'euros que vous avez créé en partenariat avec la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

Il finance la formation des Emplois d'avenir, mais aussi le tutorat mis en place dans ce cadre. Nous subventionnons le salaire des tuteurs - pour le temps passé en tutorat. IRIS va très vite monter en puissance. Uniformation dispose au niveau régional de 5 millions d'euros pour les Emplois d'avenir. Un Emploi d'avenir peut également être l'occasion de faire monter en compétences les autres membres du personnel en déléguant au jeune embauché toutes les tâches qui peuvent leur être transférées, tout en leur apportant une formation à un métier. ■

IRIS POUR L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

■ Le 14 décembre, la Région a voté la création d'« IRIS-Emplois d'avenir », un fonds destiné à financer le dispositif dans le secteur de l'économie sociale. Il a fait l'objet d'une convention entre l'assemblée régionale et l'OPCA* du secteur, Uniformation (voir interview ci-contre). IRIS est doté d'1 M€ financé à 50 % par chacun des deux partenaires. Mais Uniformation s'est aussi engagée « à rechercher tous les cofinancements nécessaires pour réaliser les actions prévues ». Le montant des fonds disponibles pourrait dès lors s'avérer beaucoup plus important.

* OPCA ou organisme paritaire collecteur agréé.

Économie sociale et solidaire

DE VRAIS BESOINS

Si elle ressent quelque peu les effets de la crise depuis 2 ans, l'économie sociale et solidaire pèse son poids en Provence-Alpes-Côte d'Azur. C'est l'un des secteurs prioritairement visés par le dispositif Emplois d'avenir.

■ Selon l'Insee, avec près de 17 000 entreprises, établissements et associations employeurs, publiques ou privées, et près de 160 000 emplois, la région est la troisième de France en volume d'emplois liés à ce secteur, soit près de 10 % des emplois régionaux. Michel Faure, le Président de la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS), soutenue par la Région, admet que « le potentiel

est énorme ». Il l'est d'autant plus que la CRESS estime à 45 000 le nombre de départs à la retraite d'ici à 2024, dont 5 000 pour les seules cinq prochaines années. Or, souligne son Président, « il existe dans nos entreprises des postes dont les niveaux ne requièrent pas des qualifications Bac + 2 ou + 3. Cela veut dire qu'il est tout à fait possible de proposer des contrats Emploi d'avenir ». À court et moyen terme, l'ESS est donc appelée à jouer un rôle majeur dans le développement des contrats Emploi d'avenir. « Nous

« La CRESS estime à 5 000 le nombre de départs à la retraite pour les seules cinq prochaines années. »

essayons d'imaginer un dispositif qui permettra de prendre des jeunes d'un niveau V (CAP) et de les amener au niveau où on aura des besoins dans les années qui arrivent ». Et les métiers de l'ESS accessibles avec un tel cursus ne manquent pas. Pour aller de l'avant et favoriser l'éclosion des Emplois d'avenir, « la CRESS a mis en place un pôle employeurs regroupant les syndicats employeurs et salariés du secteur, qui participent dans le paritarisme à la gestion des OPCA, ou organismes paritaires collecteurs agréés. Pour aider et

accompagner les employeurs à structurer les parcours et le temps de formation pour les jeunes recrutés, nous avons créé un pôle ressources humaines ». Elle s'engage aussi à contribuer au renforcement des liens entre ces derniers et les Missions locales. Pour le tourisme social, les choses sont allées vite, « l'Union nationale des associations de tourisme ayant signé une convention avec notre Chambre, la Région et la préfecture de Région, l'engageant sur 100 Emplois d'avenir en 2013. » Michel Faure souligne que la souplesse des contrats Emplois d'avenir permet de prendre en compte la saisonnalité des activités touristiques en plaçant le temps de formation sur l'intersaison pour que les jeunes puissent travailler durant la saison. ■



Michel Faure, Président de la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS-PACA). ©STÉPHANE CLAD

Paroles de jeunes

TATIANA LEKAVSKI, 22 ANS,
Agent administratif à la mairie de Signes (83).

« J'ai travaillé trois ans dans la restauration. Je me suis aperçue que pour avancer par rapport à quelqu'un qui a un diplôme, on est obligé de découpler son énergie. Quelque part ce n'est pas juste parce qu'on en fait autant, voire plus. J'ai commencé à travailler dans ce secteur que je ne connaissais pas du tout, mais au bout d'un an j'en avais appris autant que quelqu'un diplômé. Quand on n'a pas de diplôme dans une entreprise, on est sou-

vent montré du doigt par l'employeur. Donc, contre cette mauvaise image, on compense par les qualités humaines. On va peut-être plus travailler que les autres, être plus motivé, on en montre plus, en fait, on ne se cache pas derrière le fait qu'on a un diplôme. J'espère que les employeurs changeront d'avis sur les gens autodidactes. Ce n'est pas parce qu'on n'a pas de diplôme qu'on n'est pas motivé pour travailler ».

« J'espère que les employeurs changeront d'avis sur les gens sans diplôme. Ce n'est pas parce qu'on n'a pas de diplôme qu'on n'est pas motivé pour travailler. »



© D.R.

REPÈRES

■ 160 000 SALARIÉS travaillent dans l'économie sociale et solidaire en Provence-Alpes-Côte d'Azur (associations, coopératives, mutuelles, fondations...). Source Insee.

■ QUELS MÉTIERS ? Animateurs socioculturels et de loisirs, agents de service hospitaliers, secrétaires, aides-soignants, moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels, infirmiers en soins généraux, éducateurs spécialisés... : une trentaine de métiers ont été identifiés dans l'économie sociale et solidaire.

EMPLOIS D'AVENIR : MODE D'EMPLOI



QU'EST-CE QU'UN EMPLOI D'AVENIR ?

- Un CDI ou un CDD de 1 à 3 ans, à temps plein, rémunéré au Smic au minimum (1 426 euros brut/mois * au 01/01/2013) ;
- Une formation pour se qualifier ou apprendre un métier (25% du temps de travail) ;
- Un suivi personnalisé professionnel tout au long du contrat (par le « tuteur » dans l'entreprise, mais aussi avant et après (par le référent à la Mission locale ou à Cap Emploi).

* 75 % de cette rémunération prise en charge par l'État.

POUR QUI ?

Pour les jeunes de 16 à 25 ans au plus sans emploi (30 ans si travailleur handicapé reconnu) et :

- sans diplôme ;
- peu qualifiés (titulaires par exemple d'un CAP/BEP) et en recherche d'emploi pendant 6 mois au cours des 12 derniers mois.

* Par exception, jusqu'à bac + 3, si le jeune a été au chômage pendant 1 an au cours des 18 derniers mois et s'il habite une zone urbaine sensible ou une zone de revitalisation rurale.

QUELS TYPES DE FORMATIONS ?

QUELS NIVEAUX ? QUELS DIPLÔMES ?

Le jeune salarié bénéficie d'une formation pour obtenir une qualification. Cette qualification est attestée par une certification professionnelle, c'est-à-dire un diplôme ou équivalent.

- Il s'agit d'une formation en alternance (travail/formation) ;
- Sont visés en priorité les CAP (niveau V), le brevet professionnel, le brevet de technicien ou le baccalauréat professionnel ou technologique (niveau IV) ;
- CAP Fleuriste, Bac pro industriel... le jeune salarié est libre de choisir la formation à laquelle il aspire. Langue, écriture, culture générale... une remise à niveau peut également être nécessaire avant de commencer une formation qualifiante. Dans ce cas, une formation adaptée à chaque situation individuelle est proposée.

QUELS SECTEURS D'ACTIVITÉS ?

QUELS MÉTIERS ?

Son activité doit avoir une utilité sociale ou environnementale (secteur non marchand), ou bien avoir un potentiel de création d'emplois pour le secteur marchand. Par exemple, les services à la personne (aide à domicile de personnes âgées...), l'animation (animateur socioculturel), le numérique (assistant informatique et internet à domicile...), le secteur administratif (collectivités territoriales...), etc.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir:2189/>

LE SAVIEZ-VOUS ?

La formation du tuteur qui accompagne le jeune au sein de l'entreprise, les frais du jeune « Emploi d'avenir » en formation (repas, transport...), les formations non disponibles au Programme régional de formation, le diagnostic formation de l'employeur... autant d'actions financées par le fonds spécifique « IRIS-Emplois d'avenir » créé par la Région avec les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés).

LES QUATRE ENGAGEMENTS DE LA RÉGION

Par convention du 30 octobre 2012 signée avec le Premier ministre, la Région s'est engagée...

- 1/ à accompagner l'établissement d'un parcours de formation individualisée avec une/des formation(s) adaptée(s) au jeune salarié (en lien avec les OPCA, et dans le cadre de sa compétence en matière de formation) ;
- 2/ à participer à la mobilisation et au soutien des employeurs potentiels et de leurs réseaux (Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire et réseaux de l'insertion par exemple) ;
- 3/ à travailler au repérage des filières qui ont le meilleur potentiel de développement de l'emploi et de pérennisation des Emplois d'avenir (avec l'État) ;
- 4/ à recruter elle-même des jeunes « Emplois d'avenir » en CDD (contrat à durée déterminée) de trois ans, au terme duquel chacun d'eux aura pu accéder à une formation qualifiante pour obtenir un diplôme.



DEMANDEZ VOTRE CV DU FUTUR !

Une fois recruté en « Emploi d'avenir » et son contrat de travail signé avec son employeur, le jeune salarié reçoit une pochette documentaire par sa Mission locale (ou Cap emploi) de la part de la Région.

Cette pochette est personnelle. Elle contient toutes les informations sur les Emplois d'avenir ainsi qu'une clé USB. Cette clé, au format carte de crédit, lui permet d'enregistrer tous les documents relatifs à son parcours de qualification et de recherche d'emploi à l'issue de son contrat Emploi d'avenir : CV, contrat de travail, attestations de formation, copie du diplôme ou d'autres documents, photographie, etc. L'outil « E-portfolio CVDFUTUR » est un véritable portefeuille numérique de compétences... Il est libre, gratuit et accessible par internet (cf. adresse ci-dessous). L'un de ses avantages, c'est d'être actualisable facilement et en permanence. Le jeune y trouve également tout ce qu'il faut savoir sur les formations mises à disposition du jeune par la Région dans le cadre de son Emploi d'avenir (liste des établissements, types de formations...).

VOUS SOUHAITEZ CRÉER VOTRE CV DU FUTUR ?
Rendez-vous sur le site internet cvdfutur.fr ou flashez ce QR code depuis votre mobile :



JE VEUX UN EMPLOI D'AVENIR : OÙ M'ADRESSER ?

À MA MISSION LOCALE :

je consulte ou je télécharge la liste des Missions locales de Provence-Alpes-Côte d'Azur sur regionpaca.fr ou www.ardml-paca.net

À CAP EMPLOI (SI JE SUIS RE-

CONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ) : je trouve mon agence sur la liste disponible sur www.capemploi.com/annuaire

J'APPELLE LE N° VERT :

0 800 600 007 (de 9 h à 17 h sauf vendredi 13 h-17 h)

JE VEUX RECRUTER

UN EMPLOI D'AVENIR : je m'adresse à mon OPCA, à Pôle emploi, à ma Mission locale ou Cap Emploi. www.ardml-paca.net ou www.capemploi.com/annuaire

EMPLOIS D'AVENIR

FORMATIONS QUALifiantES OU PRÉ-QUALifiantES
ET REMISES À NIVEAU

POUR UNE MEILLEURE
INSERTION PROFESSIONNELLE

LA RÉGION
VOUS ACCOMPAGNE



Jeunes, employeurs, partenaires... suivez l'actualité de l'action de la Région en faveur des Emplois d'avenir sur regionpaca.fr - rubriques Emploi et Formation

regionpaca.fr

Région



regionpaca.fr

Provence-Alpes-Côte d'Azur