

➡ Comment accompagner l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi des jeunes dans les quartiers ?

Rencontre du 27 novembre 2013 – Valenciennes

Dans un contexte général marqué par des difficultés en matière d'emploi, la situation des jeunes est particulièrement préoccupante, d'autant plus dans les quartiers prioritaires avec des taux de chômage atteignant les 40 voire 50%. Pour répondre à cet enjeu majeur, l'Etat et les collectivités locales ont fait de l'emploi des jeunes une priorité partagée. Leurs engagements s'appuient notamment sur de nouveaux dispositifs d'accès à l'emploi et un renforcement des politiques d'insertion professionnelle.

Cette demi-journée de rencontre et d'échanges proposée par l'IREV a eu vocation, au-delà de la présentation de dispositifs et de leurs conditions d'accès, à identifier les freins et leviers de l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers. A partir de témoignages et d'expériences locales, il s'agissait notamment d'explicitier le rôle des différents acteurs concernés.

Ouverture

Morgane PETIT, directrice de l'IREV.

En 2012, l'IREV avait initié une rencontre globale sur la jeunesse en Nord – Pas-de-Calais, région plus jeune que les autres, qui nécessite de caractériser les enjeux que cela soulève. Les débats ayant porté sur l'insertion professionnelle, la mobilité, la mixité ou encore l'engagement en matière de vie associative, ce sont ces questions que nous aborderons au cours d'un cycle de rencontres que nous inaugurons aujourd'hui.

Nous avons choisi de commencer par la question de l'insertion professionnelle et de l'accès à l'emploi des jeunes, question cruciale, a fortiori dans les quartiers en difficulté et pour les moins formés et les moins qualifiés d'entre eux, même si on constate une progression, modeste, du nombre de diplômés du supérieur qui habitent dans les quartiers populaires. Pour autant, les niveaux de formation et de qualification restent assez faibles.

Par ailleurs la poursuite d'études supérieures ne protège pas forcément du chômage, le marché du travail peinant à muter, en tout cas mutant moins vite que la société et les jeunes. Ces jeunes qui font l'effort de poursuivre des études, y compris jusqu'à Bac + 5, sont pourtant souvent victimes d'un phénomène de déclassement ou de chômage. Cet « effet quartier » pourrait même s'aggraver pour les jeunes hommes. (*L'étude du CEREQ - avril 2013- fait le bilan des suivis de cohortes 1998, 2004 et 2007*). En revanche, cet effet se serait estompé pour les jeunes femmes ces 10 dernières années.

« Effet quartier » signifie que les jeunes des quartiers populaires, toutes choses égales par ailleurs, peinent plus que les autres à trouver un emploi. Les raisons sont évidentes, connues, reconnues : discriminations, représentations, absence de réseau, etc. Pour autant nous n'avons pas encore activé tous les leviers, et il y a notamment un enjeu majeur pour la cohésion sociale à repenser la façon d'accompagner ces

jeunes plus de 10 ans après le vote de la loi contre les discriminations (16.11.2001).

Enfin, dernier point de contexte, les « NEET », ces jeunes ni à l'école, ni en emploi, ni en formation représentent en France 17% des 15-29 ans. L'action publique s'est mobilisée en février 2013 avec deux comités interministériels : l'un sur la jeunesse, qui a donné lieu à 47 mesures pour faire de la jeunesse une priorité des politiques publiques, et l'autre (Comité Interministériel des Villes) qui pose la jeunesse comme un enjeu transversal de la nouvelle Politique de la Ville en promouvant également de nombreuses mesures en matière d'emploi. Depuis, le Ministère de la Ville a signé de nombreuses conventions d'objectifs triennales avec les différents ministères afin de remobiliser le droit commun en faveur des quartiers en difficulté, il a signé également des conventions avec les associations d'élus, mais aussi avec les partenaires, dont Pôle Emploi qui est évidemment largement concerné.

Une convention a ainsi été signée avec le Ministère des

Sports, de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative, les engagements concernant l'emploi étant les suivants :

- au moins 25% des jeunes issus des quartiers parmi les 30.000 engagés du service civique en 2013.

- expérimentation des emplois francs (objectif 2000 contrats en 2013, 10000 d'ici trois ans).

- 20% des emplois d'avenir en 2013 en faveur des jeunes des ZUS, 25% en 2014 puis 30% en 2015.

Ces dispositifs s'inscrivent dans une démarche plus globale de stratégie pour l'insertion professionnelle des jeunes qui comprend également le contrat

de génération et la garantie Jeunes qui est actuellement expérimentée sur une dizaine de territoires au niveau national et qui sera expérimentée sur le département du Pas-de-Calais à partir de 2014.

Le Conseil Régional Nord-Pas de Calais est également fortement engagé sur ces questions : participation financière aux emplois d'avenir, Pacte pour l'avenir et l'emploi des jeunes, etc.

Les Départements agissent également par le soutien aux missions locales, par le fonds d'aide aux jeunes, et le Nord et le Pas-de-Calais ont fait de la jeunesse une priorité : le Nord s'est doté d'une mission Jeunesse et d'une convention

cadre et le Pas-de-Calais d'un pacte départemental pour la jeunesse.

Les objectifs de cette journée sont simples : vous présenter ces nouveaux dispositifs, comment ça fonctionne, comment ça se déploie, quels sont localement les leviers que l'on peut activer, qui sont les acteurs concernés (les missions locales, les centres sociaux, les entreprises), et aussi identifier les freins et les obstacles qu'il nous reste à lever pour atteindre ces objectifs ambitieux. Cela nous permettra aussi peut-être de clarifier le rôle de chacun et de voir comment les acteurs peuvent se coordonner sur un territoire pour relever ce défi.

Emplois francs : point sur l'expérimentation

Laurence DUQUESNOY,
Direction Territoriale
Flandres Métropole, Pôle
Emploi. Stéphanie
DEMAILLY.

Issu du Comité Interministériel des Villes de février 2013, le dispositif « emplois francs » est expérimental. Le décret paru le 25 juin et la circulaire d'application du SGCIV du 25 juillet sont venus définir les 40 agglomérations dont les ZUS sont concernées.

Cette mesure fait suite aux observations du CEREQ et des enquêtes Génération : résider en ZUS est fortement discriminant pour l'embauche. Les mesures comme les ZFU n'ont pas porté tous leurs fruits donc on a pris le problème à l'envers : au lieu de demander aux entreprises sur le territoire en difficulté d'embaucher, on

propose à n'importe quelle entreprise d'embaucher des jeunes du territoire en difficulté. Les critères sont :

- moins de 30 ans
- résider dans une des ZUS des territoires expérimentaux depuis 6 mois au moins
- en recherche d'emploi depuis 12 mois au cours des 18 derniers mois

Si ces conditions sont réunies, quelle que soit l'entreprise, elle peut bénéficier de cette nouvelle mesure. Il s'agit donc de créer une discrimination positive en partant du jeune résidant en ZUS pour lever les préjugés liés à l'adresse.

Toute entreprise peut y recourir, y compris les associations, à condition qu'elle soit à jour de ses cotisations sociales, qu'elle n'ait pas licencié dans les 6 mois précédents, uniquement sur le poste pour lequel on recrute, et que le jeune n'ait pas travaillé dans l'entreprise dans les 6 mois qui précèdent.

L'intérêt financier pour l'entreprise est une aide de 5000 euros payée à la fin de la période d'essai sur présentation d'une attestation de présence et du bulletin de paye du jeune, et puis au 10^{ème} mois selon le même processus.

Pôle Emploi exercera un contrôle a posteriori puisque l'entreprise s'engage à embaucher définitivement le jeune en CDI temps plein, donc au bout de 2 ans on vérifiera si l'entreprise a bien conservé le jeune.

Sur notre territoire les communes concernées sont Lille, Croix, Haubourdin, Hem, Loos, Mons-en-Barœul, Roubaix, Seclin, Tourcoing, Wattrelos. Nous avons presque 5000 jeunes qui sont inscrits depuis 12 mois au cours des 18 derniers mois et qui résident dans l'une des ZUS concernées. Parmi ces jeunes, certains sont diplômés ou sont demandeurs d'emploi de longue durée donc ils peuvent

être concernés par d'autres mesures et c'est à nos conseillers d'informer au mieux les employeurs.

Cette mesure est complètement gérée par Pôle Emploi et c'est très simple à mettre en place : l'employeur télécharge le CERFA et il l'envoie au Pôle Emploi à Nanterre. On a un n° employeurs, le 3995, les conseillers de la plate-forme téléphonique sont informés de la mesure et peuvent conseiller les employeurs, et nos conseillers en agences également.

Les actions mises en place pour informer le public et les entreprises de cette mesure :

- Sensibilisation de nos équipes en interne.
- Une information de nos partenaires (MDE, missions locales, CGPME, CCI etc.) avec la DIRECCTE.
- Une information du public et des entreprises avec la chambre des métiers, le Medef, la CGPME, LMCU.
- Trois modalités d'accompagnement : un suivi pour les personnes autonomes, un accompagnement guidé, et un accompagnement renforcé pour 70 demandeurs d'emploi par conseiller.
- Action partenariale avec des réseaux comme FACE ou Alliance « Nos quartiers ont du talent » : information collective pour d'une part proposer aux jeunes le parrainage du réseau (managers de haut niveau), et d'autre part les informer sur les emplois francs.
- Une veille hebdomadaire sur nos placements, c'est-à-dire que sur nos offres d'emploi, quand un jeune est retenu et qu'il correspond aux critères « emploi franc », on alerte l'agence du jeune. Souvent il

s'agit d'un CDD mais ça n'empêche pas nos conseillers de très vite appeler l'entreprise pour leur dire « Vous avez proposé un CDD à un jeune qui pourrait vous faire bénéficier d'un emploi franc si vous l'embauchiez en CDI ».

- On a lancé l'opération « mini CV » avec LMCU pour les jeunes qui sont en accompagnement renforcé ou dans nos Clubs ZUS, on va proposer leurs compétences aux entreprises, et puis on a également un atout fort qui est notre méthode de recrutement par simulation. Cette méthode de recrutement, labellisée par la HALDE¹, évite de se baser sur le diplôme, l'âge, le lieu de résidence, pour ne s'appuyer que sur le savoir-faire et savoir-être.

- l'agence de Villeneuve d'Ascq travaille sur le transfrontalier, et on avait des recrutements en nombre pour une agence intérimaire (logistique). L'emploi franc n'a pas pu être proposé puisqu'il s'agissait d'emplois en intérim et en Belgique, mais on a saisi l'opportunité pour remobiliser les jeunes : une trentaine de présents dont 12 se sont positionnés, dont certains sont déjà en mission.

Les difficultés rencontrées dans cette mise en œuvre :

Le public « jeunes » est volatile, parfois un peu découragé, et il ne vient pas toujours quand on le convoque, même si on le menace d'un avertissement avant radiation.

Des difficultés liées à la mesure elle-même, car on se rend compte, en faisant la veille des placements sur nos

offres, que les employeurs proposent quand même pas mal de CDD. Ils n'ont pas forcément une vision à long terme de leur activité et ils souhaitent aussi souvent tester les jeunes. Or là ce n'est pas possible, il faut tout de suite se décider sur un CDI, et il faut monter la mesure dans le mois qui suit.

Cette mesure est arrivée au moment de la montée en charge d'autres mesures pour l'emploi, on était déjà dans des phases de prospection pour le contrat de génération, contrat d'avenir etc.

Expérience à Villeneuve d'Ascq.

On a actuellement une centaine de recrutements dans le télé conseil (entreprise Laser Contact) donc par le biais d'un plan d'actions spécifique, on veut promouvoir les emplois francs et aller chercher des candidats des quartiers.

L'action se fait en partenariat avec une conseillère Pôle Emploi mise à disposition au sein de la maison de l'emploi de Tourcoing. C'est expérimental sur la ZUS de la Bourgogne, mais le dispositif va être étendu en partie sur la métropole lilloise et sur d'autres ZUS.

Le « project manager » de la mission locale de Tourcoing nous a permis de mobiliser rapidement les éducateurs de quartier pour qu'eux-mêmes mobilisent une trentaine de jeunes en quatre jours.

Notre objectif était que Pôle Emploi se rende sur le territoire du jeune, dans le quartier, pour informer des opportunités de recrutement. Les jeunes étaient conviés par la mission locale à venir avec leur CV et une présentation des offres d'emploi et des prérequis leur était faite, le recrutement se faisait par simulation également.

¹ La HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations) a été intégrée au Défenseur des Droits cf. loi du 29 mars 2011. www.defenseurdesdroits.fr

On avait également proposé la mesure « emploi franc » pour que le jeune puisse aussi, dans d'autres de ses contacts avec les entreprises, expliquer qu'il est éligible à ce type de dispositif.

Les points forts de cette action :

-la mobilisation des éducateurs pour rechercher les jeunes directement sur le quartier.

-le déplacement de Pôle Emploi dans un centre social pour faire une réunion de présentation.

-la rapidité de positionnement sur les offres d'emploi, puisqu'entre le moment où on

a travaillé avec la personne mise à disposition de la maison de l'emploi et la réunion, on a eu 4 jours, et entre la réunion et le positionnement sur la réunion de recrutement avec l'entreprise, on a eu 2 jours. Cette réactivité a fait que les jeunes sortaient de la réunion avec une proposition concrète, avec une date précise de rencontre avec l'entreprise.

- La méthode de convocation des jeunes : ça marche mieux si on leur envoie un SMS la veille que si on les prévient 15 jours à l'avance par courrier ou par mail.

- S'être déplacé sur le quartier a été un vrai atout, être dans

le centre social, un lieu connu des jeunes.

Les résultats de l'action :

- 32 jeunes présents, dont 22 ont décidé de se positionner, et trois emplois francs ont été signés.

- Désormais les éducateurs de quartier m'envoient directement les CV et font le lien avec les jeunes ce qui évite la déperdition. Le partenariat est donc initialisé et de nouvelles actions similaires sont prévues, sur la ZUS de la Bourgogne et sur d'autres.



ILS ONT DIT... (DEBAT)

Stéphane DAMOUR, poste AILE

Les 5000 euros d'aide sont assez faibles, est-ce qu'on est sur un profil d'entreprise bien installées ?

Stéphanie DEMAILLY et Laurence DUQUESNOY

Des TPE sont aussi éligibles à ce dispositif, puisqu'il s'agit avant tout de promouvoir la compétence du jeune. La mesure financière, pour l'entreprise qui a un besoin, c'est la cerise sur le gâteau. Que ce soit 2000 euros, 5000 euros, 10.000 euros, c'est en tout cas quelque chose qu'elle aura en plus, mais ce qu'elle aura gagné c'est la compétence du jeune qu'elle a intégré. Ça ouvre peut-être les yeux de l'entreprise sur des candidats qu'elle n'aurait pas présélectionnés. Sans cette mesure-là, je ne pense pas que Laser Contact, qui est sur Villeneuve d'Ascq, serait allé sur la ZUS de la Bourgogne pour repérer des jeunes. C'est un moyen de « sourcing » supplémentaire pour l'entreprise.

Stéphane DAMOUR, poste AILE

Ce qui est bien c'est que ce dispositif concerne des jeunes qui ne sont pas concernés par d'autres mesures, par exemple les emplois d'avenir, à savoir les 26-30 ans et les jeunes diplômés. Ça leur donne un argument d'embauche en plus et à compétences égales ça peut contribuer à choisir ce jeune-là plutôt qu'un autre. L'important, dans les quartiers en question, c'est de bien qualifier les fichiers sur tous les jeunes de moins de 30 ans et de voir les CV qui seraient intéressants par rapport aux entreprises qui risquent d'embaucher.

Une chargée de mission Cohésion Sociale Quartiers à la Ville de Dunkerque

Je me demandais comment s'est mise en place concrètement la synergie locale, parce que mettre en partenariat des acteurs comme Pôle Emploi ce n'est pas toujours évident. Est-ce que c'est la mesure qui est incitative ou est-ce que vous avez trouvé d'autres leviers ?

Laurence DUQUESNOY

On travaille déjà sur de nombreux territoires et sur Dunkerque il y a un travail partenarial assez fort il me semble, donc il y a quand même des habitudes de travail. Il y a des comités locaux, des rencontres régulières,

on a des agents dans les missions locales, donc il y a quand même un partenariat qui existe depuis un certain temps. Pour autant, on ne connaît pas forcément l'ensemble des équipes du partenaire, et c'est dans le cadre de la mise en œuvre concrète d'une action qu'on travaille ensemble et qu'on prend de bonnes habitudes d'échange.

Stéphanie DEMAILLY

Dans l'expérience de Villeneuve d'Ascq, la clé d'entrée a clairement été la conseillère Pôle Emploi mise à disposition à la mission locale. Elle a déclenché son réseau de conseillers mission locale, le conseiller mission locale a déclenché son réseau d'éducateurs, et après c'est l'envie et la motivation de chacun de mener à bien cette action.

« Quels leviers et quels points de blocage dans la mise en œuvre des emplois d'avenir ? »

Dominique SANDER,
animateur territorial
DIRECCTE Valenciennes.

Ce dispositif concerne les 16-25 ans non diplômés (infra Bac ou niveau Bac mais sans l'avoir obtenu), l'objectif étant de donner une chance à des jeunes qui étaient en grande difficulté vis-à-vis de leur parcours scolaire, c'est-à-dire ceux que l'on retrouve au chômage le plus longtemps, pour éviter qu'ils ne s'enfoncent dans des situations de précarité.

L'opérateur principal en est la mission locale, mais le jeune n'est pas obligé d'être inscrit avant à la mission locale ou à Pôle Emploi pour accéder à l'emploi d'avenir. Ça peut donc concerner tout jeune non-qualifié, et s'il a obtenu un niveau 5 (CAP/BEP), il peut bénéficier de l'emploi d'avenir à condition d'être en recherche d'emploi depuis 6 mois. Dans les ZUS il est possible d'obtenir des dérogations pour les jeunes titulaires du Bac jusqu'au niveau licence : sur le territoire de Valenciennes, au-delà du Bac on regarde un peu, mais pour les bacheliers la dérogation est automatique.

Ce dispositif est ouvert :

- aux différents secteurs également marchands
- pour un CDI, CDD de 3 ans, et éventuellement en-dessous.
- sur tous les territoires.

Fonctionnement :

Il y a un comité opérationnel qui réunit la DIRECCTE, Pôle Emploi, la mission locale, Cap Emploi, le Département et la Région, et parfois est associée la sous-préfecture. Ces comités opérationnels voient essentiellement les demandes de dérogation, mais ils s'intéressent aussi à la mise en place ou aux difficultés éventuelles des parcours de formation et du suivi des jeunes qui sont en emploi d'avenir.

Pendant l'emploi d'avenir la mission locale reste l'interlocuteur et assure le suivi des jeunes pendant les 3 ans, non seulement pour le parcours de formation mais aussi pour les difficultés dites périphériques (logement, gestion du budget, mobilité, etc.).

Au niveau des formations, des choses se mettent en place, notamment avec les OPCA, pour les associations. Avec les collectivités locales, c'est le CNFPT qui doit adapter son propre dispositif à la mesure.

Dans le secteur marchand les entreprises n'embauchent pas massivement (une vingtaine

sur Valenciennes), et elles sont plutôt dans la perspective de pérenniser le jeune qu'elles prennent. Elles ne sont pas du tout dans l'effet d'aubaine, surtout que l'aide n'est quand même qu'à 35%.

Les objectifs, peut-être qu'on ne les atteindra pas complètement, ça dépend des territoires. Sur les 3 territoires que je connais, à Cambrai on va atteindre l'objectif, on est déjà à plus de 90%, et à Valenciennes et Maubeuge on est aux alentours de 75%. Il y a une petite montée des emplois d'avenir dans la restauration rapide mais je pense qu'il y a encore des endroits dans les secteurs marchands, services à la personne et hospitaliers où on peut trouver des niches.

On espère aussi que les choses évoluent pour que le CNFPT soit financeur de formations et pas simplement que ce soient des formations du CNFPT qui ne sont pas toujours adaptées aux jeunes. Il s'agit plus de formations d'adaptation au poste de travail et pas forcément de formations professionnalisantes ou qualifiantes qui permettront aux jeunes de retrouver un emploi après.

Aurélié BENA, chargée de développement ressources Humaines, Lille Métropole Habitat

J'ai en charge la dimension « insertion professionnelle ».

LMH est un bailleur social, on est le 6ème office public de l'habitat de France, on est issu d'une fusion entre les offices de Tourcoing, de Roubaix et de Lille, on emploie 811 collaborateurs avec une moyenne d'âge de 44 ans, on gère un patrimoine d'environ 33.000 logements et on loge 76 personnes sur Lille et la métropole. On est réparti en deux directions territoriales et on a 9 agences (5 sur Lille, 2 sur Roubaix, 1 sur Tourcoing, 1 sur Villeneuve d'Ascq) et 2 antennes (Seclin et Armentières).

LMH a actuellement 8 emplois d'avenir sur des métiers ciblés. On ne fait pas tout et n'importe quoi mais il y a vraiment une stratégie d'entreprise derrière et on a mis en place des parcours de formation que l'on souhaite qualifiants, voire certifiant, car on veut que le jeune, si on ne l'embauche pas, ait un diplôme reconnu sur le marché.

Les métiers : orientés vers le développement durable, autour des nouvelles technologies, des employés pour l'amélioration de la gestion des déchets, sur la mobilité, sur les missions d'accueil physique et pour le poste de gardien d'immeuble.

Parmi les jeunes embauchés le niveau de diplôme le plus élevé est un CAP. Il s'agit donc de jeunes non diplômés, mais avec des capacités relationnelles, qui avaient fait un peu d'animation, et ensuite c'est le rôle de l'employeur de les accompagner pour que ce soit une réussite.

On a donc 8 emplois d'avenir et notre objectif c'est d'en avoir une quinzaine à fin 2014, sachant que ce sont des contrats d'un an renouvelables deux fois. On n'a pas fait de CDI en contrats d'avenir. On verra ensuite ce qu'on fait, est-ce qu'on garde les métiers, est-ce qu'on réajuste... Par exemple sur les personnes qui

sont à l'accueil il y a un départ à la retraite prochainement donc il y aura certainement une embauche et on attend de voir ce que donne le parcours de formation et ce que donnent les jeunes.

En effet, pour ces jeunes, LMH propose un parcours de formation qualifiant pour faire monter les jeunes en compétences et qu'ils ressortent de la formation avec un diplôme. Les formations sont reconnues au RNCP, ou certifiées de niveau 4 ou 5 par exemple, on a également fait valider un certificat de qualification professionnelle.

Bien qu'il y ait une aide de l'État qui prend en charge les coûts pédagogiques de ces formations, ça représente pour nous 50.000 euros pour les 8 personnes, sachant que je vous présente les grosses formations mais en parallèle on ajuste en fonction du niveau de chacun. On peut former également à Word et Excel, on fait des remises à niveau en Français, etc.

Les acteurs du dispositif :

- L'OPCA, pour nous c'est UNI FORMATION, qui prend en charge les coûts pédagogiques à hauteur de 25 euros par heure de formation et tous les frais annexes.

- Les missions locales qui proposent des candidats et qui sont très présentes dans le suivi et l'accompagnement des emplois d'avenir.

- L'État qui subventionne les emplois d'avenir à hauteur de 75% du SMIC.

- Le Conseil Régional qui avait voté une subvention en 2013 sur les emplois d'avenir, il y a quelques métiers ciblés, on est concerné par quelques-uns donc les 25% restant de la rémunération sont pris en charge par le Conseil Régional.

- Le tuteur de l'entreprise, acteur indispensable qui prend de son temps pour suivre le jeune.

Emmanuelle TSHILENGE, Conseil Général du Nord

Je travaille à la Direction des Ressources Humaines du Département du Nord, et nos élus ont voté 150 emplois d'avenir à recruter d'ici la fin du mandat (2015), en 2013 nous en avons recruté 50, et nous visons 50 embauches en 2014 et 2015.

L'année dernière nous avons fait un appel à candidatures auprès de l'ensemble des services du Département, de Dunkerque à Avesnes, nous avons eu des propositions de tous les services, et avec l'ensemble des services nous avons acté un type de profil et de métier, avec l'exigence que le tuteur soit identifié avant et que le métier puisse coller aux critères des emplois d'avenir. Ça a été un travail assez long puisque certains de nos métiers étaient trop qualifiés donc on a adapté au dispositif, le but étant de faire évoluer les jeunes avec une montée en compétences.

La procédure de recrutement s'appuie quasiment exclusivement sur les missions locales. On a des candidatures spontanées mais on appelle le jeune et on lui demande de se rapprocher de sa mission locale pour vérifier qu'il est inscrit, qu'il est éligible, car il est plus facile pour nous d'avoir un contact avec les missions locales qu'avec chaque jeune. On diffuse donc nos offres d'emplois aux missions locales et à Cap Emploi.

On a fait le choix d'avoir un entretien préalable avec tous les candidats qu'on nous propose, sachant qu'on part sur le principe que les missions locales nous proposent 4-5 candidatures par offre. Au-delà c'est un peu compliqué et cela génère des frustrations

puisqu'en toute façon on ne pourra pas retenir tout le monde. On fait donc un entretien préalable au niveau des RH. On a des postes un peu sensibles, avec des contraintes, par exemple au départ on a eu 20 postes en UTPAS sur de l'accueil. Le but des entretiens était surtout d'expliquer les fiches de poste et le contexte. On ne leur demandait pas d'avoir une expérience en accueil mais au moins de savoir qu'ils pourraient être confrontés à de l'agressivité et que cela supposait une certaine force de caractère. De même, certains postes demandent de travailler tôt le matin ou tard le soir, des astreintes le week-end, donc cela nécessitait des explications. Pour des postes de secrétaire de direction on a toléré parfois des petites fautes d'orthographe, par contre on estimait que le savoir-être était important.

Une fois qu'on estimait que le jeune pouvait passer les tests de recrutement, on le confiait au service et il était reçu une deuxième fois. C'était le côté un peu lourd et certains jeunes ne comprenaient pas pourquoi ils étaient vus deux fois. Le but était aussi de constituer un vivier de candidats avec les jeunes qui n'étaient pas retenus.

Métiers :

Au Département du Nord il y a à peu près 200 métiers, et l'idée était de représenter l'ensemble de ces métiers. Actuellement on a recruté 48 personnes dont beaucoup pour

les UTPAS, de Dunkerque à Fourmies. On a aussi recruté des gardes départementaux pour la préservation de l'environnement (ce sont des postes avec horaires un peu contraignants), des postes pour le laboratoire départemental (horaires également particuliers, contacts avec des animaux morts, donc des postes un peu sensibles), et plus classique, des magasiniers aux archives départementales, des secrétaires de direction, des agents administratifs, et des agents d'entretien et de maintenance dans les 5 musées.

Formations :

Le plan de formation est un mixte entre le CNFPT et un plan de formation interne, la collectivité a fait le choix de surtout faire des formations d'adaptation au poste, les jeunes en emplois d'avenir peuvent participer à la formation au même titre que les autres agents départementaux, et il y a également, notamment pour les personnes qui sont dans l'action sociale, des groupes d'échange de pratiques où elles peuvent parler des difficultés rencontrées avec les usagers. Enfin on a également fait un plan de formation pour les tuteurs afin de renforcer l'accompagnement des jeunes.

Difficultés :

Il y a eu assez peu de difficultés de recrutement, à part sur certains secteurs un peu classiques comme

l'Avesnois où on a du mal à trouver des jeunes.

Le problème aujourd'hui est plutôt le maintien à l'emploi. On sent que l'accompagnement est très important parce que d'une part la collectivité est énorme et que c'est compliqué pour les jeunes de comprendre le système. L'intégration ne va pas de soi, il faut un tuteur qui soit très présent et disponible, et d'autre part on s'est rendu compte qu'une minorité de jeunes avait des difficultés avant, et forcément ils les ont toujours. Ça se manifeste dans le travail, il y a des jeunes à qui il faut expliquer qu'en cas d'absence il faut prévenir, ce sont des petites choses de l'apprentissage, mais qui supposent que le tuteur soit très présent.

Il y a également un lien très fort avec la mission locale. On a fait le choix de faire un bilan après 1 mois de mission en interne avec le service RH, ce qui correspond à la fin de la période d'essai. On a des contrats de 3 ans donc à 1 mois on fait un point pour savoir s'il n'y a pas de souci d'intégration et si le jeune ne s'est pas trompé, parce que parfois il y en a qui veulent changer de poste. Ensuite on fait les bilans 3 mois et 12 mois (un rapport est fait et le contrat peut être renouvelé pour un an) avec la mission locale, et au-delà de ces bilans on a des échanges réguliers avec la mission locale, le jeune, le service et le tuteur.

ILS ONT DIT... (DEBAT)



Mission locale de Wattrelos Leers

Les conseillers des missions locales suivent de façon très renforcée les emplois d'avenir. Nous sommes prescripteurs, on a une délégation de l'État pour signer les CERFA, donc on est très vigilant et on se doit de faire un suivi très régulier des jeunes. Les jeunes sont souvent un public volatile, au niveau du savoir-être ils ne sont pas toujours au rendez-vous, et c'est ça notre devoir et notre tâche : les suivre de façon très renforcée pour que les employeurs aient satisfaction, que la formation se passe bien, qu'à l'issue de ces 1 an ou 3 ans les jeunes aient un diplôme, et qu'ils puissent après rebondir sur un emploi plus pérenne.

Emmanuelle TSHILENGE, Conseil Général du Nord

Certains jeunes ont des difficultés familiales etc., mais parfois les erreurs ou les attitudes qu'ils ont, on peut aussi les rencontrer quand on recrute des Bac + 5. C'est plus parfois une absence de bon sens, des « erreurs de jeunesse » parce que c'est le premier emploi, et à part 3 ou 4 cas on est plutôt assez contents. C'est plutôt positif. Il faut juste prévenir quand on est malade !

Emmanuel PUREUR, mission locale de Valenciennes.

Je voudrais souligner un point de vigilance sur les jeunes qui sont bacheliers et qui sont un peu mis de côté. On entrevoit des solutions pour eux avec les emplois francs et je pense que c'est une bonne chose, mais c'est un point d'achoppement régulier. Ceux qui sont sur les territoires ZUS sont éligibles aux emplois d'avenir mais pour les autres il faut passer par une dérogation. Elle peut être acceptée s'il y a un réel apport pour le jeune de rentrer dans un emploi d'avenir, notamment par rapport à un plan de formation ou à une pérennisation du poste, ce qui peut assouplir la règle concernant les jeunes qui ne sont pas en ZUS.

Emmanuelle TSHILENGE, Conseil Général du Nord

Les emplois d'avenir, pour beaucoup de collectivités locales, font partie de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce qui revient à la philosophie des contrats de génération car les collectivités regardent dans leur pyramide des âges les agents qui vont partir en retraite dans les 2, 3, 4 ans qui viennent et embauchent des emplois d'avenir sur ces profils-là.

Pour le contrat de génération en tant que dispositif il y a obligation de signer un accord dans le secteur privé pour les plus de 300, pour les 50 à 300 il y a obligation d'avoir un accord s'ils veulent avoir l'aide, et pour les moins de 50 ils peuvent avoir une aide s'ils embauchent un jeune et qu'ils ont un ancien de plus de 57 ans, même s'il n'y a pas d'accord. Ils peuvent aussi avoir une aide s'ils embauchent quelqu'un de plus de 55 ans, 2000 euros au lieu de 4000. Sur le Cambrésis par exemple il y a un employeur qui va en prendre trois (et le contrat de génération est obligatoirement en CDI).

Marie SIOEN, chargée de mission, IREV.

Le Ministère de la Ville a signé une convention avec le Ministère de la Jeunesse et dans ce cadre-là ils s'engagent tous les deux à faire en sorte que 30% des emplois d'avenir soient destinés à des jeunes issus de ZUS ou de quartiers prioritaires. Avez-vous des premiers chiffres ou retours sur cet objectif ?

Dominique SANDER, DIRECCTE.

Il y a 30% de fait au niveau régional par exemple, parce qu'il y a des villes comme Roubaix qui sont quasiment entièrement en Politique de la ville, alors que Cambrai c'est 0% puisqu'il n'y a pas de ZUS. Sur Valenciennes je crois que l'objectif était d'arriver à 20% et on y est à peu près.

Aurélie BENA, LMH.

De mémoire, concernant notre expérience, sur 8 personnes on en a 4 qui sont issues de ZUS et 1 qui est titulaire d'un Bac Pro. Ça fait donc 50% de jeunes issus de quartiers. C'est assez facile d'atteindre cet objectif car on est sur Lille métropole, un territoire où il y a beaucoup de ZUS, et de plus on est bailleur social donc on essaye de mobiliser nos locataires qui sont justement en ZUS dans nos résidences, sur ce genre d'emplois.

Un participant

On constate dans un autre dispositif que beaucoup de jeunes très diplômés se retrouvent en service civique parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi. Le service civique se trouve donc un peu « envahi » par des Bac + 5. Il faudra donc accorder une vigilance à ce que les emplois francs ou les emplois d'avenir ne prennent pas des jeunes qui auraient trouvé un emploi « normal » par ailleurs (même s'ils sont originaires de quartiers), et ainsi ne pas sélectionner les jeunes qui sont réellement en difficulté.

Dominique SANDER, DIRECTE.

Je ne peux pas répondre à cela à la place des recruteurs, ce dispositif est une volonté politique et on est chargé de l'appliquer. Il y a quand même un constat à souligner, c'est qu'il y a des lieux où il y a plus de difficultés, de fait, pour accéder à l'emploi. Soit parce que c'est stigmatisant d'habiter ces quartiers-là, soit parce que l'environnement fait qu'on a beaucoup de gens autour de nous qui n'ont pas de boulot et que c'est donc plus difficile d'avoir les repères et les références.

Un participant

L'étude du CEREQ prouve quand même qu'il y a une discrimination claire liée à l'adresse. Ça ce n'est plus contestable, je pense qu'il y a eu assez de tests pour le démontrer, et il y a un véritable besoin de rétablir l'égalité des chances sur le territoire.

Marie SIOEN, chargée de mission, IREV.

Oui et pour compléter, c'est aujourd'hui même que le projet de loi pour la nouvelle Politique de la Ville passe à l'Assemblée Nationale et un amendement a été posé qui reconnaît officiellement le critère de discrimination à l'adresse, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

Un participant, éducateur en club de prévention.

Ce que je trouve intéressant c'est la démarche partenariale de proximité et la réactivité. Nous travaillons avec les jeunes les plus éloignés, et quand les dispositifs descendent d'en haut et qu'ils ne sont pas accompagnés en proximité avec les partenaires locaux, c'est souvent ce qui peut empêcher une réussite. Ce constat qui montre que ça fonctionne quand on mobilise les acteurs locaux (éducateurs etc.) est à faire remonter. Mais il faut vraiment travailler en réseau, passer par l'ensemble des différents partenaires. Parce que de plus en plus on se tourne vers les gens qui sont à proximité du public mais il faut que chacun reste à sa place. Un éducateur de rue ce n'est pas un conseiller d'orientation, or on peut être tenté par moments, parce qu'il faut qu'on trouve une solution rapide. Le jeune ce qui l'intéresse c'est la réponse concrète qu'on lui propose, mais il faut toujours faire attention à bien relayer avec les personnes concernées sur l'axe de travail, de santé ou autre que l'on traite.

Comment faire le lien entre l'offre (d'emplois) et la demande (des jeunes) ?

Emmanuel PUREUR, Mission locale de Valenciennes.

La mission locale du Valenciennois couvre un territoire de plus de 80 communes, avec environ 10.800 jeunes en fichier en 2012. Le travail est organisé à travers un maillage en 9 sites de réception, 9 antennes de mission locale, et une quarantaine de permanences de proximité décentralisées.

Je ne vais pas faire une énumération des dispositifs mais plutôt parler des expériences menées localement et identifier les modes de faire pour essayer de les dupliquer.

Le contexte qui nous a amenés à travailler là-dessus c'est un appel d'offres de la Chambre de Commerce auquel la mission locale a répondu et elle a été attributaire de ce marché pour animer deux antennes Emploi Formation sur les ZFU de Valenciennes Métropole (Neoval) et de la Porte du Hainaut (Denaisis Développement).

Les ZFU sont des territoires qui ont été déterminés par les pouvoirs publics afin de définir des zones prioritaires qui vont correspondre ensuite à des actions dans le cadre notamment de la Politique de la Ville. Cela permet notamment aux entreprises situées en ZFU d'obtenir des exonérations de charges fiscales et sociales si elles embauchent un certain nombre de résidant des ZUS/ ZFU.

Deux postes ont été créés par la mission locale, en ETP, ainsi

que 1 ETP agent administratif pour animer ces antennes.

Les missions de ces antennes :

- Collaborer avec les services de Pôle Emploi afin de favoriser la création d'offres d'emplois et de faciliter l'application de la clause locale d'embauche. Avant 2012, pour bénéficier des exonérations, les entreprises devaient embaucher des jeunes en emploi durable, (6 mois, CDI), au moins pour un tiers des candidats issus des ZUS, et depuis 2012 on est à la moitié des candidats embauchés.

- Accompagner les entreprises sur les ZFU afin d'identifier les besoins d'emplois. Les conseillers font de la prospection en entreprises afin de recueillir leurs besoins en personnel.

- Mettre en œuvre des formations pour que la candidature du jeune convienne à l'entreprise. Les conseillers peuvent proposer l'utilisation de prestations, de moyens, afin de mettre en conformité la candidature du jeune avec les attentes de l'entreprise. Par exemple ils vont utiliser les prestations habituelles de Pôle Emploi qui sont l'AFPR, l'UMTPR, des formations également financées par Pôle Emploi, et ils vont solliciter également les OPCA afin d'apporter les derniers réglages pour que la candidature puisse correspondre au poste demandé par l'entreprise. Il s'agit par exemple de financer des habilitations qui manquent à la candidature pour répondre idéalement à la demande de l'employeur.

- Sensibiliser les entreprises à la diversité et lever les freins sur les origines des publics. Les conseillers sensibilisent les entreprises à l'occasion de leurs contacts afin de lever les

discriminations et les préjugés éventuels liés à l'appartenance à un quartier, à l'immigration, au sexe etc., l'objectif étant de présenter des CV pour montrer que certains jeunes des quartiers ont des qualifications, des expériences, ou même parfois des parcours très nourris au sein du suivi des missions locales, des PLIE et de Pôle Emploi.

- Accompagner les nouvelles entreprises qui s'installent en ZFU en leur proposant de travailler les volets emploi et formation à travers des propositions d'actions de formation qui peuvent être financées par la Chambre des Métiers ou la Chambre de Commerce, ou à travers d'autres financements.

- Informer les publics des quartiers et contribuer à leur placement à l'emploi par la réalisation de réunions en direction des publics, parfois même au sein de l'organisme de formation qui réalise des prestations de recherche d'emploi. Il s'agit de bien expliquer aux jeunes que le fait d'être sur le quartier peut apporter une certaine « plus-value » puisque les entreprises peuvent bénéficier d'aides à l'embauche.

Le repérage du public :

La prescription des candidatures émane de la mission locale pour les jeunes et des deux PLIE pour les adultes (Porte du Hainaut et Valenciennes Métropole), pour les plus de 26 ans les PLIE sont un prescripteur important, ainsi que Cap Emploi.

Au départ de l'action la mission locale comptait plus de 1400 jeunes identifiés sur les territoires ZUS, on peut facilement les repérer dans notre fichier grâce à un système de requêtes, et il a fallu travailler sur la

qualification de ce fichier pour identifier leur typologie.

On a donc segmenté ce fichier en 4 grands groupes :

- Les candidats prêts à l'emploi que l'on a classé par métier, par qualification, par l'obtention également du permis de conduire.

- Les candidats à préparer pour lesquels il faut faire quelques réglages (évaluation des compétences, adaptation au poste de travail, actions sur la mobilité...).

- Les candidats en parcours, qui sont déjà en formation ou en emploi non durable et sur lesquels il faut continuer à avoir une veille parce qu'à un moment donné ils vont basculer dans une des deux catégories précédentes.

- Les jeunes à qualifier pour lesquels il y a réellement un travail à faire par rapport à un parcours de formation.

La mise en place d'une CVthèque numérique :

L'idée était de mettre en place un outil commun aux deux agglomérations qui permette une plus grande réactivité auprès des entreprises, sachant que dans cette CVthèque les jeunes sont classés selon les 4 catégories citées précédemment et également par métier, diplôme, etc. Les candidatures et les offres d'emplois sont ainsi mutualisées sur les deux agglomérations.

En 2013 on a 1061 candidats repérés dans la CVthèque (778 jeunes et 283 adultes), et on a rangé ces candidatures en 2 catégories : les candidatures actives, c'est-à-dire les personnes qui sont mobilisables immédiatement, et les candidatures inactives, c'est-à-dire les personnes qui sont en formation ou en emploi ou qui ont abandonné leur suivi. Cette CVthèque permet,

via des filtres, de rechercher rapidement les jeunes correspondant à une offre d'emploi, mais elle doit être mise à jour régulièrement. Ceci est réalisé par les conseillers des deux antennes via un système de relances et de requêtes pour repérer les jeunes et actualiser leur situation.

Nous avons également un outil qui nous permet de gérer les offres d'emploi et de les diffuser auprès des partenaires pour positionner rapidement les candidats.

Les résultats obtenus en 2013 :

- 227 personnes recrutées dont 107 jeunes, 36% de ces personnes étant issues des ZUS et ZFU.

- La volonté de continuer à travailler avec cette CVthèque et de l'ouvrir à d'autres types d'actions, notamment aux emplois d'avenir et aux emplois francs en 2014.

Antoine LANCRET, plate-forme territoriale du Pacte pour l'avenir et l'emploi des jeunes à Valenciennes.

Le Pacte pour l'avenir et l'emploi des jeunes est un dispositif qui émane des Etats Généraux de la Jeunesse initiés par le Conseil Régional en 2011 qui ont vu se rencontrer un millier de jeunes de moins de 26 ans, diplômés et en demande d'emploi, et une centaine d'entrepreneurs.

Ce qui est ressorti de ces échanges c'est que ces jeunes, s'ils n'ont pas dans leur réseau proche quelqu'un qui leur permet d'accéder à l'entreprise, sont beaucoup plus en difficulté pour décrocher un premier emploi. La volonté du Conseil Régional a donc été de mettre en place un dispositif qui va faciliter la rencontre entre un jeune

demandeur d'emploi et une entreprise qui recrute.

Il y a 14 plates-formes sur l'ensemble de la région (1 par bassin d'emploi), chacune d'elles est hébergée et cofinancée par une structure de service public en lien avec l'entreprise ou l'emploi (maison de l'emploi, communauté d'agglo, GIP...). Sur le Valenciennois on est hébergé par la Chambre de Commerce et d'Industrie.

Chaque plate-forme est dotée d'un responsable et d'un chargé de mission, nous sommes donc deux personnes, et nous accompagnons les entreprises de notre territoire. Il y a un maillage régional et des échanges quotidiens au niveau de l'ensemble des plates-formes, c'est-à-dire qu'on peut recruter pour une entreprise du Valenciennois et aller chercher des jeunes sur un autre territoire régional.

Au quotidien je suis accompagné par Tiffany CARLIER, et nous intervenons auprès des entreprises de Valenciennes Métropole, de la CAPH et de la CCRDS.

Concrètement, comment est-ce que ça fonctionne ?

En l'occurrence sur ce territoire on a fédéré autour de nous une vingtaine d'entreprises emblématiques du territoire, par secteur d'activité, qui bénéficient d'un réseau professionnel le plus large possible, l'idée étant que ces ambassadeurs fassent notre promotion au sein de leur réseau et, sur la base de la recommandation, nous mettent en relation avec les entreprises qui auraient des besoins en recrutement.

Une fois qu'on a identifié ce besoin, on va à la rencontre de l'entrepreneur, on l'aide à formaliser concrètement son besoin, on visite son entreprise pour comprendre la culture de l'entreprise, les interactions qui

peuvent exister sur le poste à recruter, pour cibler au mieux le profil recherché.

Ensuite on propose à l'entreprise de l'accompagner en externalisant son recrutement, c'est-à-dire qu'on prend en charge son besoin, on rédige une offre d'emploi et on la publie auprès de l'ensemble des services publics de l'emploi du territoire (Pôle Emploi, missions locales, écoles, CFA, universités, associations d'insertion des publics jeunes), le but étant de capter un maximum de candidatures qui correspondent à ce besoin. Au sein de la plate-forme on fait ensuite un travail de tri des candidatures sur la base des CV et d'entretiens téléphoniques, et si nécessaire sur base d'un entretien en face à face, notre volonté étant d'accélérer la rencontre entre un jeune qui est en demande d'emploi et une entreprise qui a un besoin. On ne vient donc pas ajouter une couche de compétence supplémentaire par rapport aux structures qui existent déjà, mais notre volonté c'est vraiment de fédérer l'ensemble des partenaires Emploi Jeunes sur le territoire pour mener à bien un recrutement et répondre le plus rapidement possible à un besoin d'une entreprise.

Une fois qu'on a fait tout ce travail de pré-sélection, on met en relation avec l'entrepreneur les jeunes qui correspondent le mieux au besoin, et en échange de ce travail l'entreprise s'est engagée à recevoir les jeunes que nous aurons présélectionnés. L'idée c'est donc, en une semaine - 15 jours, de capter des candidatures, faire un tri et proposer entre 3 et 5 candidatures pour 1 poste à pourvoir. L'entreprise s'engage à recevoir ces jeunes et si on a bien fait notre travail on débouche sur une solution à l'emploi.

La volonté du dispositif est également de faire sortir la

jeunesse de l'emploi précaire, du travail intérimaire, de la multiplication des CDD sur des temps courts, donc on va intervenir sur des contrats en CDI, CDD plus de 6 mois, alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), et on intervient également sur les contrats d'avenir et les contrats de génération.

A qui s'adresse-t-on ?

Notre public cible ce sont les jeunes entre 15 et 26 ans qui sont sans emploi et diplômés, du CAP au Bac + sans limite, et on peut être aussi sur des jeunes qui n'ont pas de diplôme mais qui sont en mesure de justifier d'un projet professionnel solide, avec des motivations précises, et qui nous expliquent les démarches qu'ils ont entreprises pour aller vers le métier en question. Si un jeune se présente en disant « je veux faire un apprentissage dans le bâtiment ou dans la restauration parce que je ne sais pas quoi faire d'autre », typiquement c'est quelqu'un qu'on va peut-être réussir à mettre au travail mais qui, quelques semaines après, va faire preuve de volatilité, or notre objectif n'est pas de mettre l'entreprise en difficulté ni de mettre le jeune dans une posture professionnelle qui ne lui convient pas.

Par ailleurs ce sont des publics directement employables, c'est-à-dire qu'on peut avoir une latitude par rapport aux critères fixés par l'entreprise mais il faut qu'au niveau du savoir-être, au niveau parfois de la mobilité, ou de différentes problématiques périphériques que l'on peut trouver, on soit sur des profils « prêts à l'emploi ». S'il y a des problématiques périphériques non résolues, on les renvoie vers les structures d'accompagnement qui existent et sur lesquelles on s'appuie dans le cadre de notre partenariat.

Au niveau des employeurs, c'est tout secteur d'activité, mais la cible prioritaire reste la TPE et la PME parce que ce type d'entreprise n'a pas forcément de service RH ni l'expertise et le temps pour mener à bien des recrutements. On leur apporte une solution clé en mains et gratuite qui leur permet de rester dans leur activité première et de ne rencontrer que des candidatures présélectionnées. Enfin on a aussi des entreprises, avec un plan régional piloté depuis le Conseil Régional, dans les domaines de l'économie sociale et solidaire, la médiation sociale, l'économie verte et les services civiques.

Je voudrais insister sur le travail partenarial, l'ensemble des plates-formes travaillent au quotidien avec les acteurs de l'emploi locaux. Ça peut être une bonne clé d'entrée pour faire l'effet dominos et interpeller le bon interlocuteur par rapport à votre besoin. On travaille avec Pôle Emploi, les missions locales, les maisons de l'emploi nous font le relais auprès de l'ensemble des structures d'accompagnement des jeunes, des conventions avec Pôle Emploi vont se mettre en place aussi au niveau régional prochainement.

Ce dispositif se veut aussi être un lieu de rencontre entre des jeunes des territoires et des chefs d'entreprise, et pour ce faire on met en place des réunions publiques. On en a fait une sur Valenciennes le 15 novembre. Ce n'est pas un job dating, ce n'est pas une information métier, il n'y a pas d'emplois à la clé, mais c'est un espace libre de dialogue et de communication entre des jeunes demandeurs d'emploi et des chefs d'entreprise qui se mobilisent pour l'emploi des jeunes sur leur territoire. On a eu 30 jeunes qui avaient été mobilisés par Pôle Emploi et par les missions locales. On a aussi eu des jeunes via

l'université, l'école de la 2^{ème} chance, l'EPIDE, donc des profils vraiment divers, et 5 entreprises dans les secteurs de l'agriculture, l'hôtellerie-restauration, l'artisanat, les experts comptables et l'industrie automobile. On a eu notamment un représentant du service RH de Toyota, le plus gros employeur privé du Valenciennois, et pendant 1h30 on a échangé sur les problématiques d'accès à l'emploi pour la jeunesse (manque d'expérience, problèmes de mobilité, de langue, etc.). Ce sont des espaces où les chefs d'entreprise et les jeunes sont sur un pied d'égalité, ça renforce les messages que peuvent passer les conseillers Pôle Emploi ou missions locales, et ça désacralise aussi l'image du chef d'entreprise qui serait inabordable, inhumain et insensible aux problèmes d'emploi des jeunes. Les jeunes sont sortis remotivés, ils ont laissé leur CV aux chefs d'entreprise, et on veut vraiment faire jouer cette notion de réseau. On va demander aux partenaires qui ont sélectionné ces jeunes de faire un suivi pour voir si, dans les mois à venir, ils ont pu trouver une solution à l'emploi, mais le message qui a été passé était plutôt un message d'espoir, d'optimisme.

Concrètement le dispositif est financé sur 3 ans, et la volonté du Conseil Régional c'est d'aller chercher 50.000 solutions d'insertion professionnelle et d'emploi durable d'ici 2015. Il y a 12.000 solutions sur les plans régionaux dont je vous ai parlé (économie sociale et solidaire, médiation sociale, économie verte et services civiques), 18.000 solutions en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), les 14 plates-formes interviennent sur ces dispositifs, mais il existe aussi, au sein des antennes Chambre des Métiers Artisanat, des développeurs

apprentissage sur le plan direct Artisanat qui font aussi partie du Pacte, et puis sur la CCI du Grand Hainaut on a un site Internet qui s'appelle « La bourse de l'apprentissage en Grand Hainaut » qui recense l'ensemble des offres en apprentissage sur le territoire, qui permet de déposer son CV en ligne et de faire des mises en relation avec les entreprises qui recrutent. Il y a donc des outils à disposition qu'il faut absolument utiliser. Enfin il y a 20.000 solutions en circuit court, donc CDI et CDD de plus de 6 mois.

**Dominique BOUTON,
Présidente d'Honneur du
Club des Entreprises
NEOVAL OPTIMIS**

OPTIMIS est un club qui a été créé à l'initiative de la Chambre de Commerce de Valenciennes Métropole lors de la création de la zone franche urbaine, 2^{ème} génération, et il réunit en grande majorité des TPE, des PME / PMI, beaucoup de professions libérales et des commerçants et artisans.

Les ZFU avaient une obligation de 30% des effectifs issus du territoire ZUS / ZFU et depuis 2012 c'est passé à 50%. Néoval se situe à 80% sur la commune d'Anzin, Beuvrages représente peu d'entreprises, Bruay-sur-Escout et Valenciennes, on a environ 900 entreprises implantées sur ce territoire, avec un club qui a bien fonctionné, notamment dans l'application de la clause d'insertion, et là j'insiste sur le fait que c'est grâce à la mobilisation des acteurs locaux. Ce qui a fait la réussite de cette zone franche c'est que l'on a régulièrement, autour des projets, réuni les chefs d'entreprise, mais aussi les professionnels de l'emploi, les professionnels de la formation, etc. La clause d'insertion a été dans les 5 premières années de 35% alors que la moyenne nationale était de 14%, et c'est lié à ça. La clé c'est vraiment

de fédérer l'ensemble des acteurs.

Très vite OPTIMIS s'est positionné en faveur du développement durable, et sur les piliers du social, de l'économique et de l'environnement. Ça l'était d'autant plus que pour un club d'entreprises situées en milieu urbain, dans une zone sensible, forcément l'aspect social est très important. C'est différent d'une entreprise qui est située sur un parc d'activités en extérieur.

Très vite on s'est retrouvé à travailler sur les discriminations parce que force a été de constater que certaines entreprises discriminaient. Parfois simplement pour ne pas perturber la paix sociale au sein de l'entreprise en pensant que le fait de recruter quelqu'un issu du territoire pourrait perturber, parfois une méconnaissance de la problématique de discrimination, bien souvent d'ailleurs au niveau des dirigeants. Ils discriminaient parfois sans le savoir.

Suite à ce constat une action s'est présentée à nous, qui était portée par l'IREV d'ailleurs, que je remercie, et l'antenne Emploi en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur le territoire qui a été un partenaire très important, puisqu'ils nous ont proposé de nous inscrire dans une démarche visant à l'édition d'un guide pratique contre la discrimination. Le principe était d'organiser des séminaires avec une personne spécialisée en la matière pour nous former à la discrimination. Un certain nombre d'entreprises se sont engagées dans la démarche, avec un module spécifique consacré aux salariés. C'était important d'avoir la vision des salariés. On a donc fait ce travail avec l'IREV, on a édité ce guide, et on l'a diffusé bien au-delà de nos 150 entreprises

adhérentes à l'époque pour sensibiliser les autres dirigeants d'entreprise du territoire. Lors de la soirée de lancement de ce guide on a réuni 300 personnes et on a fait intervenir la CRETE, une compagnie théâtrale régionale, qui a organisé un spectacle autour des discriminations. L'IREV était partenaire de l'organisation de cette action, ainsi que la Chambre de Commerce.

Ensuite on a voulu aller plus loin par la signature d'un contrat d'engagement, on a donc rédigé un contrat qui était plus spécifique en interne de l'association OPTIMIS et que je détaillerai ensuite.

Le club s'est ensuite consacré aux problématiques liées à la crise et au maintien de l'activité mais on avait imaginé aussi, avec les professionnels de l'emploi et de la formation, de bâtir un plan d'actions annuel spécifique sur la formation, l'information, la sensibilisation, et surtout l'évaluation.

Enfin la création d'une boîte à outils qui aurait pu être transmise lors de la création d'entreprise par les services dédiés à cela pour déjà sensibiliser le créateur à cette question de la discrimination.

On a néanmoins un petit retour d'expériences sur les entreprises qui se sont engagées dans la démarche puisque certaines d'entre elles ont entrepris des choses :

- Tout d'abord recruter différemment, par exemple « éco bureautique » a

complètement changé son système de recrutement ; il y a eu beaucoup de discussions aussi au sujet de la photo sur le CV.

- Par rapport à la mobilité, qui est aussi un facteur de discrimination. D'ailleurs dans quelques semaines la ligne 2 du tramway va être inaugurée donc ça va être un atout supplémentaire pour les demandeurs d'emploi et les salariés.

- L'action « Pari gagnant pour l'avenir » : l'idée étant de démystifier l'image du chef d'entreprise, et à l'inverse pour le chef d'entreprise de démystifier aussi l'image du demandeur d'emploi issu d'une ZUS. C'était important pour nous de se faire rencontrer des publics très différents, qui ne se connaissent pas et qui ont souvent des idées préconçues. Par exemple pour la 1^{ère} édition on avait organisé des matches de football, on avait fédéré une cinquantaine de chefs d'entreprise, et d'ailleurs les demandeurs d'emploi nous ont mis une belle pâtée. Ils étaient très contents de le faire ! A côté de ça nos partenaires de l'emploi avaient organisé des simulations d'entretien et c'est une action qui avait très bien marché. Dans les éditions suivantes on a réitéré en ajoutant des ateliers cuisine ou artistiques afin de permettre à des demandeurs d'emploi sensibilisés par des choses très différentes de pouvoir s'y retrouver.

On a aussi beaucoup sensibilisé les demandeurs d'emploi par la réalisation d'un questionnaire puisqu'au sein de notre

association on a une commission Formation et Emploi qui s'est penchée sur l'action des jeunes diplômés, partant du constat que beaucoup de jeunes diplômés de la ZFU ne trouvaient pas d'emploi. On s'est donc interrogé sur les raisons et là aussi on a travaillé pour modifier un peu les perceptions ; il y a eu aussi des réussites mais il y a encore beaucoup à faire.

Sensibiliser aussi les dirigeants à anticiper leurs besoins en formation, parce que dans une TPE c'est parfois difficile d'anticiper ses besoins en recrutements. On a donc sensibilisé nos adhérents par le biais d'un questionnaire sur leurs besoins en recrutements, ce qui a permis de mettre en place des modules de formation. On a pu constater par exemple qu'à un moment donné il y avait un manque crucial de commerciaux donc des formations ont été mises en place à ce niveau.

Retrouvez le guide pratique « Prévenir les discriminations en PME/TPE » en téléchargement sur le site de l'IREV : <http://www.irev.fr/article/pr%C3%A9venir-discriminations-pmetpe-guide-pratique>

Nous possédons également encore quelques exemplaires papier, n'hésitez pas à nous contacter pour en recevoir : 03.20.25.10.29



Pour aller plus loin...

Retrouvez les éléments relatifs à la rencontre du 27 novembre 2013 [sur le site de l'IREV](#) (dossier remis aux participants, supports diaporama des intervenants, bibliographie avec les lectures conseillées...).