

# MISE EN ŒUVRE DES EMPLOIS D'AVENIR

*Bilan intermédiaire*

REUNION DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI  
ETAT – REGIONS – PARTENAIRES SOCIAUX

16 septembre 2013



## Sommaire

I-	Plus de 50 000 jeunes en emploi d'avenir, dans des conditions conformes aux ambitions du dispositif .....	6
A.	Des emplois pour les jeunes les moins qualifiés, conformément aux objectifs .....	6
1.	Près de 9 jeunes sur 10 recrutés en Emploi d'avenir n'ont pas le bac .....	6
2.	30% des jeunes recrutés résident en ZUS ou en ZRR .....	7
3.	Des jeunes très motivés : seulement 3,5% des contrats rompus précocement au 31 août .....	7
B.	Près de 9 jeunes sur 10 recrutés dans le secteur non marchand .....	8
1.	Les collectivités territoriales, associations et établissements publics sont très largement majoritaires parmi les employeurs du secteur non-marchand.....	8
2.	Les entreprises mobilisées dans des secteurs d'activité identifiés dans chaque région.....	8
3.	Des secteurs d'activité variés avec une prédominance du secteur médico-social .	9
C.	Des parcours de qualité pour ces jeunes .....	10
1.	9 jeunes sur 10 sont recrutés à temps plein et plus de la moitié le sont pour 3 ans et plus.....	10
2.	Un accompagnement externe renforcé pendant l'emploi d'avenir.....	11
3.	Une mobilisation forte des employeurs pour le parcours des jeunes en emploi d'avenir : tutorat et formation.....	12
II-	Une mobilisation à maintenir pour atteindre les 100 000 recrutements d'ici la fin de l'année.....	13
A.	Poursuivre la mobilisation dans tous les secteurs .....	13
B.	Accentuer l'effort pour augmenter les recrutements des jeunes résidant en ZUS.....	13
C.	Sécuriser la mise en place effective des engagements des employeurs .....	13
1.	Mobilisation des financeurs de formation au profit des jeunes recrutés en Emploi d'avenir.....	13
2.	Sécuriser la mise en œuvre effective de la formation.....	14

## **Les emplois d'avenir : une nouvelle génération de contrats aidés**

### **Le dispositif emploi d'avenir est l'une des mesures phares du gouvernement :**

- L'un des leviers emblématiques de la bataille pour l'emploi. Les emplois d'avenir visent l'insertion durable et réussie des jeunes peu ou pas qualifiés au-delà de la durée de l'aide de l'Etat. Le succès des emplois d'avenir contribue ainsi à l'inversion attendue de la courbe du chômage
- L'un des dispositifs phares en faveur de la jeunesse, priorité affichée par le président de la République et le gouvernement à l'attention de ceux qui sont sans emploi peu ou pas qualifiés.
- **L'Etat s'est engagé à hauteur de 100 000 recrutements à fin 2013 (dont 6 000 EAv professeurs) pour atteindre un total de 150 000 emplois d'avenir au 31/12/2014.**

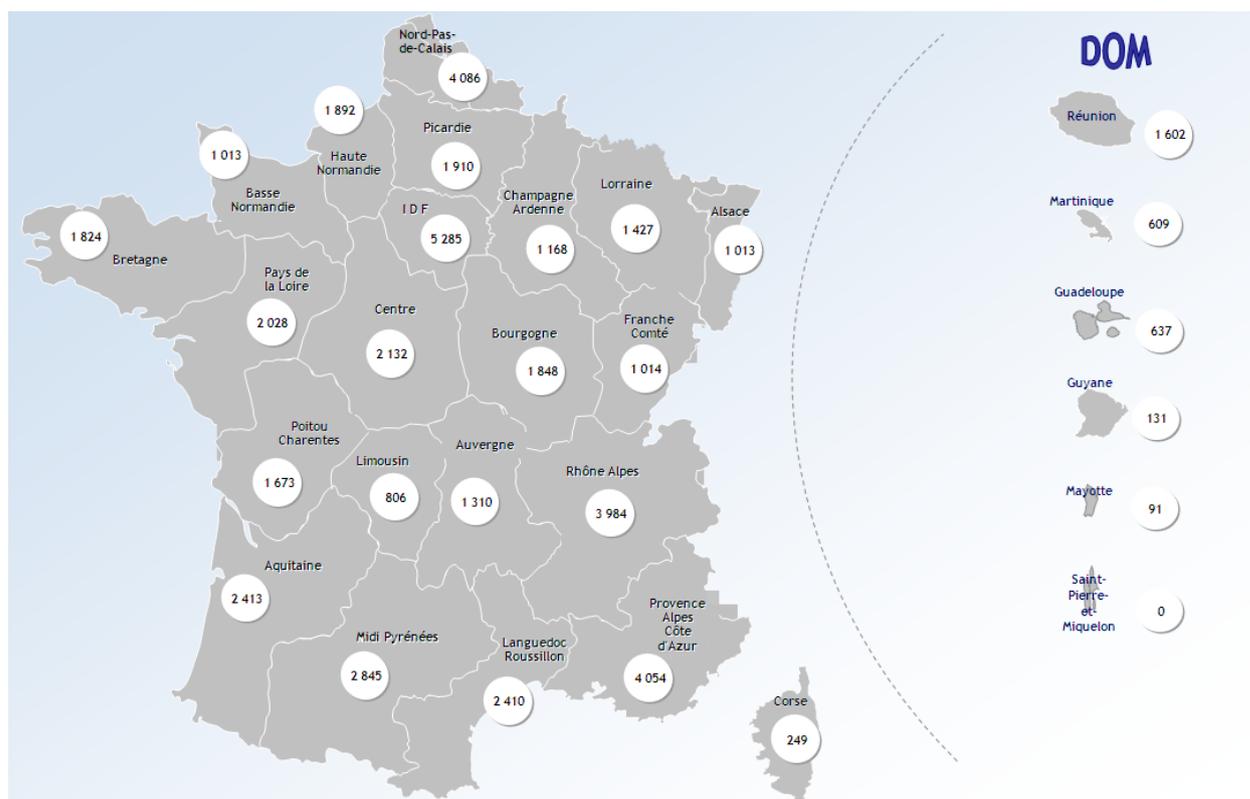
### **Un dispositif conçu pour les jeunes qui en ont le plus besoin**

- Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveaux VI et V bis)
- Les jeunes peu qualifiés (de niveau V, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou d'un BEP), avec des conditions de durée de recherche d'emploi
- Dans les zones prioritaires (Zones urbaines sensibles (ZUS), Zones de revitalisation rurale (ZRR), territoires d'outre-mer), à titre exceptionnel, les jeunes d'un niveau supérieur (jusqu'à la fin du premier cycle de l'enseignement supérieur), avec des conditions spécifiques, notamment de durée de recherche d'emploi

### **Un dispositif complet destiné aux jeunes les moins qualifiés qui leur propose :**

- Une véritable expérience professionnelle de un à trois ans,
- Un accès à la formation, voire à la qualification qui leur offre une 2<sup>ème</sup> chance, lorsqu'ils sont sortis du système scolaire avec un niveau de formation initiale faible au regard du marché du travail,
- Un accompagnement sur le poste de travail, par le tuteur, et externe, par la mission locale ou le cap emploi, pour sécuriser le bon déroulement de ce parcours emploi-formation

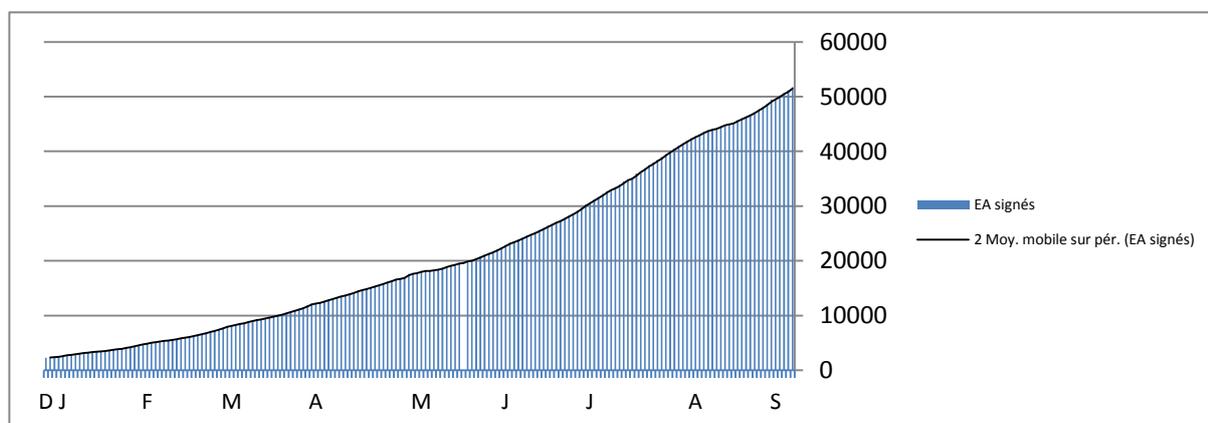
## Nombre d'emplois d'avenir prescrits : 52 500 au 31 août



Le rythme des recrutements s'est accéléré à partir du mois de juin et a été très soutenu pendant l'été :

- 7 800 recrutements en juin
- 11 200 recrutements en juillet
- 8 000 recrutements en août

## Nombre d'EA v signés en 2012/2013



La forte mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés (missions locales, Cap emploi et Pôle emploi, OPCA, services de l'Etat, collectivités...) pour la mise en œuvre du dispositif emplois d'avenir, durant ces derniers mois, a porté ses fruits :

- Le cap des 50 000 recrutements de jeunes a été dépassé avant la fin du mois d'août. L'objectif de 100 000 jeunes en emplois d'avenir d'ici à la fin de l'année est à portée.
- Près de 9 jeunes sur 10 recrutés n'ont pas le bac, conformément aux objectifs du dispositif.

Ces jeunes sortis du système scolaire sans avoir acquis une qualification, ou d'un faible niveau, accèdent à une solution d'emploi stable et ont une nouvelle opportunité de se former, voire de se qualifier.

#### **CHIFFRES CLES au 31/08/2013**

- **Plus de 50 000 recrutements**
- **3,1% sont des jeunes travailleurs handicapés**
- **50,6% sont des jeunes filles**
- **15,7% des jeunes résident en ZUS**
- **Près de 9 recrutements sur 10 dans le secteur non marchand**
- **Plus de 9 emplois à temps plein sur 10**
- **Plus d'un jeune sur 10 recruté en CDI et près de 1 sur 2 recruté pour 3 ans**

**Plus de 83% des jeunes recrutés en Emploi d'avenir sont inscrits à Pôle emploi** (dont un tiers le sont depuis plus de 12 mois).

La part des jeunes dans les contrats aidés (CUI + EAV) en 2013 est significativement supérieure à leur présence dans les CUI il y a un an (près de 2 fois plus importante en juin 2013 : 43% qu'en juin 2012 : 26%).

## I- Plus de 50 000 jeunes en emploi d'avenir, dans des conditions conformes aux ambitions du dispositif

### A. Des emplois pour les jeunes les moins qualifiés, conformément aux objectifs

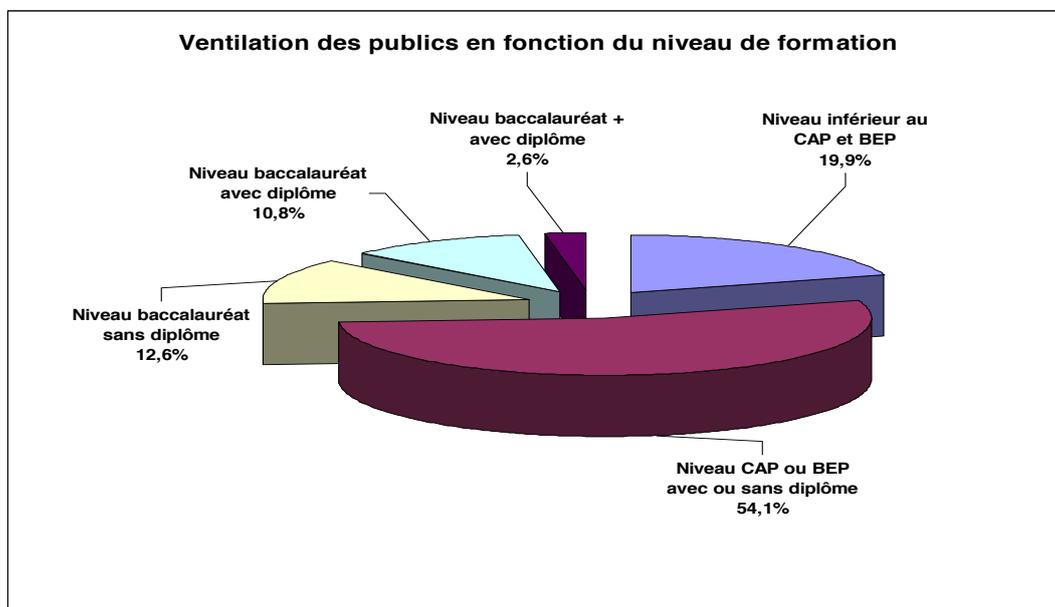
#### 1. Près de 9 jeunes sur 10 recrutés en Emploi d'avenir n'ont pas le bac

Le dispositif des emplois d'avenir a été conçu pour les jeunes les plus en difficulté sur le marché de l'emploi en raison, notamment, de leur faible niveau de qualification ou de l'absence de diplôme ; ce sont donc prioritairement les jeunes avec un niveau de qualification inférieur au bac.

Ainsi, au 31 août 2013, 86,4% des jeunes recrutés en emplois d'avenir ne sont pas titulaires du baccalauréat et 43,3% des jeunes n'ont aucun diplôme.

#### Ventilation des jeunes recrutés en emploi d'avenir en fonction de leur niveau de qualification

Données de réalisation Parcours 3, arrêtées au 31 août 2013



## 2. 30% des jeunes recrutés résident en ZUS ou en ZRR

Certains territoires sont marqués par des difficultés plus marquées en termes de chômage, en particulier des jeunes. En outre, les jeunes y rencontrent des difficultés supplémentaires (discrimination, problèmes de transport, etc.), y compris lorsqu'ils sont titulaires d'un niveau de diplôme plus élevé que le bac.

C'est pourquoi les emplois d'avenir sont prioritairement destinés aux jeunes résidant dans des zones qui connaissent des difficultés particulières en matière d'emploi des jeunes : zones urbaines sensibles (ZUS), zones de revitalisation rurale (ZRR) et territoires d'outre-mer. Au regard des difficultés rencontrées dans ces territoires, le dispositif permet, à titre exceptionnel, à des jeunes titulaire du bac et jusqu'à bac plus 3, d'être recrutés en emploi d'avenir.

Ainsi, au 31 août, 30% des jeunes recrutés habitent en ZUS ou en ZRR : 15,7% d'entre eux résident en ZUS (alors que l'objectif est de 20% à la fin de l'année) et 14,1% dans les ZRR. **Avec les territoires d'outre-mer, ce sont près de 35% des jeunes qui résident en zone prioritaire.**

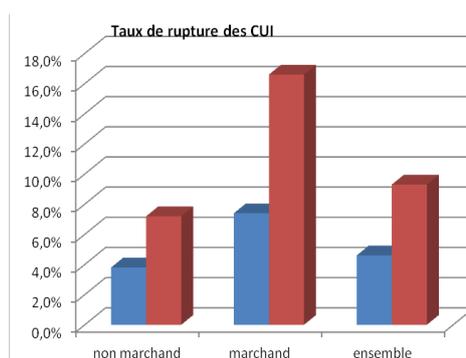
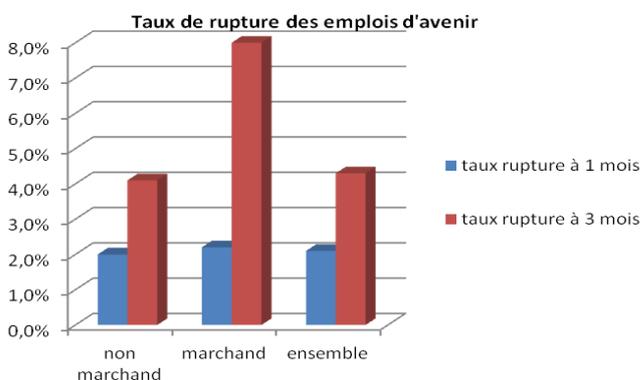
Par ailleurs, la possibilité de conclure des emplois d'avenir pour de jeunes diplômés (bac et plus) dans les territoires prioritaires est utilisée pour 13,7% des emplois d'avenir conclus au 31 août. Parmi les jeunes bénéficiant de cette exception, presque 40% résident en ZUS.

## 3. Des jeunes très motivés : seulement 3,5% des contrats rompus précocement au 31 août

Le taux de rupture intervient plutôt au cours des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> mois ; il est très largement inférieur au taux de rupture des CUI occupés par des jeunes de moins de 26 ans.

La fin de période d'essai est le principal motif de rupture (52% des cas) : dans 32% des cas, il s'agit de l'abandon du jeune.

Ce bon résultat s'explique à la fois par le travail conséquent réalisé en amont et pendant l'emploi d'avenir, notamment par les missions locales. Il s'explique aussi par la forte motivation de ces jeunes qui se saisissent pleinement de l'opportunité d'accéder à un vrai emploi.



Parmi les jeunes dont le contrat de travail a été rompu, 15% accèdent à nouveau à un emploi dans le mois suivant la rupture et 21% dans les 3 mois après la rupture de leur contrat. Les jeunes et les employeurs rencontrant des difficultés durant la phase d'intégration (pendant les trois premiers mois) bénéficient d'un accompagnement renforcé de la part des missions locales pour éviter les situations de ruptures et/ou mettre en place un les conditions nécessaires à la préparation de leur situation après la rupture.

## **B. Près de 9 jeunes sur 10 recrutés dans le secteur non marchand**

### **1. Les collectivités territoriales, associations et établissements publics sont très largement majoritaires parmi les employeurs du secteur non-marchand**

Avec 88,5% des recrutements, les employeurs du secteur non-marchand sont les plus concernés (associations, collectivités territoriales,...).

Les jeunes recrutés en emplois d'avenir sont principalement recrutés par :

- les associations pour 35,3% d'entre eux,
- les collectivités territoriales pour 35% d'entre eux,
- des établissements publics pour 7% d'entre eux.

### **2. Les entreprises mobilisées dans des secteurs d'activité identifiés dans chaque région**

La loi a prévu qu'à titre dérogatoire, les emplois d'avenir sont accessibles aux employeurs du secteur marchand exerçant dans les secteurs d'activité identifiés par arrêté par les préfets de région. Les entreprises qui recrutent relèvent de secteurs d'avenir et proposent aux jeunes des conditions d'accompagnement et un parcours d'insertion ambitieux.

Les secteurs éligibles ont été déterminés grâce aux schémas d'orientation régionaux, élaborés par les DIRECCTE en lien étroit avec les conseils régionaux. L'ensemble de ces schémas ont été présentés et discutés avec les partenaires sociaux dans les instances régionales adéquates (CCREFP et le cas échéant COPIRE).

Parmi les secteurs d'activité les plus fréquemment ouverts figurent :

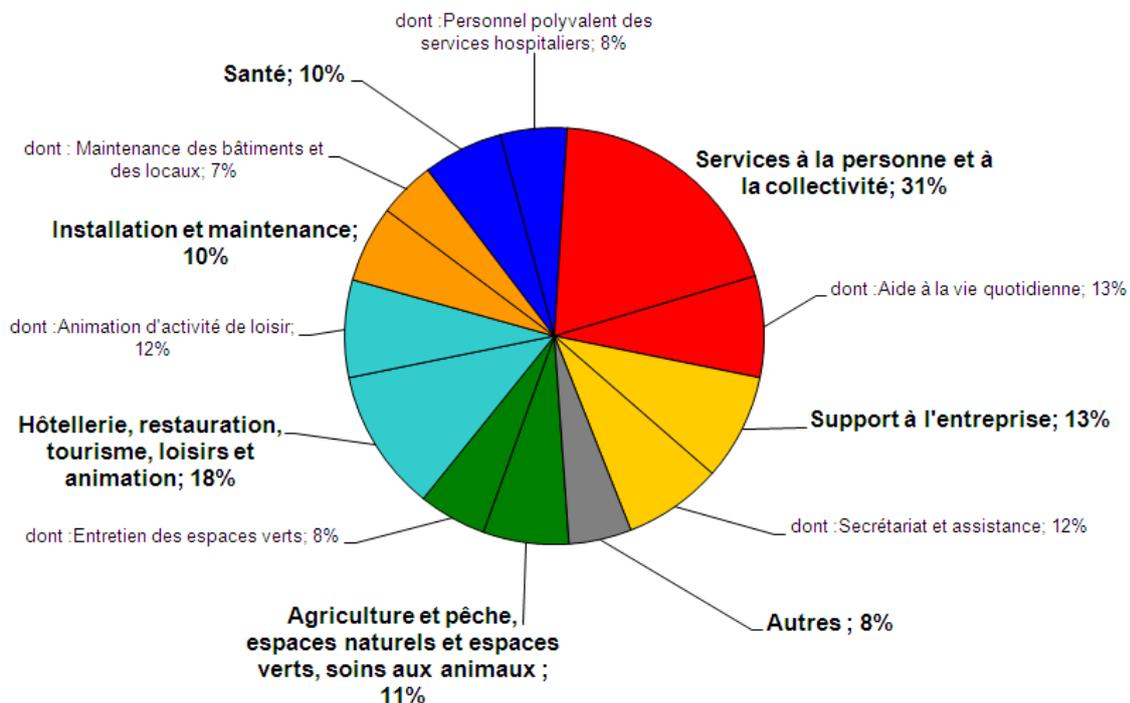
- secteur agricole et industries agro-alimentaires (22 arrêtés régionaux) ;

- industrie chimique et pharmaceutique (16 arrêtés régionaux) ;
- métallurgie et fabrication d'équipements métallurgiques (18 arrêtés régionaux) ;
- production d'énergie renouvelable (18 arrêtés régionaux) ;
- gestion de l'eau et des déchets (21 arrêtés régionaux) ;
- travaux de construction spécialisés (20 arrêtés régionaux);
- hébergement et restauration (18 arrêtés régionaux);
- santé humaine et action sociale (21 arrêtés régionaux);
- animation et sports (17 arrêtés régionaux).

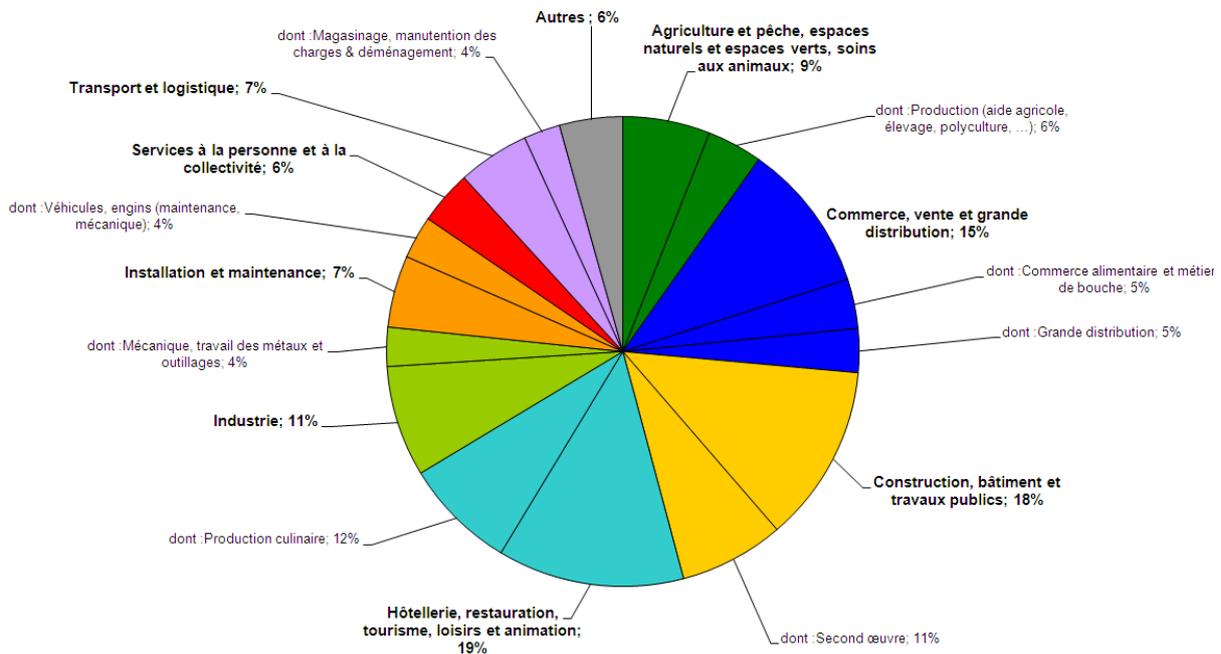
Les arrêtés régionaux conditionnent la prescription des emplois d'avenir marchands à la qualité de l'emploi ou du parcours de formation. Le CDI est le plus souvent privilégié, voire exigé (17 arrêtés régionaux le mentionnent), tout comme le temps plein (pour 9 arrêtés régionaux). Le niveau d'exigence en matière de formation est élevé, avec une priorité aux formations qualifiantes explicitement mentionnée dans cinq arrêtés régionaux.

### 3. Des secteurs d'activité variés avec une prédominance du secteur médico-social

Les métiers exercés par les jeunes recrutés en emploi d'avenir dans le secteur non marchand sont principalement ceux des services à la personne et à la collectivité.



Dans le secteur marchand, les métiers exercés relèvent principalement des secteurs du tourisme, du bâtiment et du commerce et de la distribution.



## C. Des parcours de qualité pour ces jeunes

### 1. 9 jeunes sur 10 sont recrutés à temps plein et plus de la moitié le sont pour 3 ans et plus

Un des objectifs prioritaires du dispositif des emplois d'avenir est de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle réussie. L'atteinte de cet objectif passe en premier lieu par la qualité de la situation de travail proposée au jeune. C'est pourquoi les contrats proposés ont une durée minimale d'un an et que l'aide de l'Etat dure 3 ans.

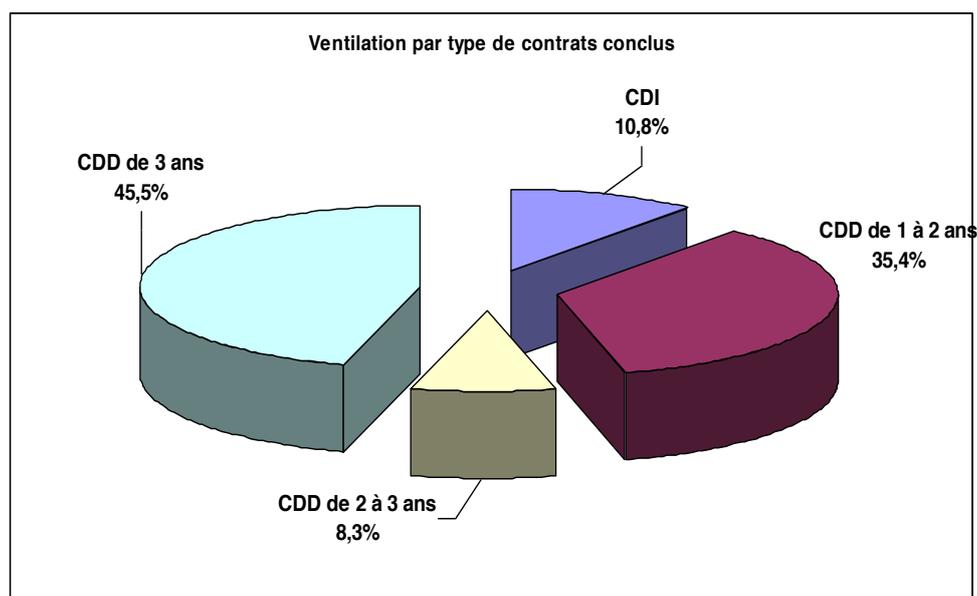
- Un peu plus d'un jeune sur 10 (10,8%) est recruté en CDI. Mais cette proportion est de :
  - o 2/3 dans le secteur marchand (65,1%)
  - o 4,3% dans le secteur non marchand.

Cela s'explique, d'une part, par la rédaction des arrêtés qui conditionnent souvent la conclusion des Emplois d'avenir en CDI dans le secteur marchand, et d'autre part, par les contraintes des collectivités territoriales, des associations et des établissements publics qui, pour des raisons différentes (statutaires, budgétaires, etc.) ne peuvent s'engager sur des CDI.

- Près d'un jeune sur 2 (45,5 %), tous secteurs confondus, est recruté pour 3 ans. Ainsi, la durée moyenne des contrats signés au 31 août est de 26,4 mois.

## Ventilation des types de contrats emplois d'avenir

Données de réalisation Parcours 3, arrêtées au 31 août 2013



- 9 jeunes sur 10 (90,5 %) sont recrutés à temps plein. **Ainsi la durée moyenne des contrats Emplois d'avenir est d'environ 34 heures tous secteurs confondus.** La possibilité prévue par la loi de conclure des emplois d'avenir à temps partiel reste peu utilisée, les employeurs recrutant le plus souvent à temps plein.

## 2. Un accompagnement externe renforcé pendant l'emploi d'avenir

Pour sécuriser la réussite de ces jeunes au cours de cette première expérience professionnelle, ils sont accompagnés et bénéficient d'un suivi personnalisé dès l'amont du recrutement : repérage, orientation de jeunes et sélection des employeurs en amont, bilans réguliers avec le jeune et l'employeur durant l'emploi d'avenir (notamment sur les actions de formation programmées et réalisées), préparation à la sortie en cas de non pérennisation chez l'employeur.

Le suivi et l'accompagnement réalisé par les missions locales et les Cap emploi est une des clés de la réussite du dispositif. Il se met progressivement en place au rythme de la conclusion des emplois d'avenir : 67,5 % des jeunes ont eu un contact par un conseiller de la mission locale au cours du premier mois de travail au 31 août 2013.

75,4% des jeunes recrutés en emploi d'avenir ont été vus par la mission locale ou le Cap emploi référents au cours des 3 premiers mois du contrat.

Les moyens supplémentaires apportés par l'Etat (30 millions d'euros) ont permis aux missions locales de conforter leurs moyens pour l'accompagnement des jeunes.

### **3. Une mobilisation forte des employeurs pour le parcours des jeunes en emploi d'avenir : tutorat et formation**

Les employeurs sont sélectionnés en fonction de leur capacité d'encadrement d'un jeune inexpérimenté, du contenu de l'emploi qu'ils lui proposent et des perspectives de qualification envisagées pour et avec lui.

**Les employeurs mettent ainsi en place un tuteur auprès de chaque jeune recruté en Emploi d'avenir.** Il est son interlocuteur privilégié. Il veille et accompagne ses apprentissages sur le poste de travail. A la fois pour l'acquisition de compétences et pour assurer la réalisation des missions qui lui sont confiées.

**La formation est également un des leviers majeurs de réussite du dispositif.** Des engagements fermes sont demandés aux employeurs afin de garantir aux jeunes recrutés l'acquisition de nouvelles compétences, voire de qualifications.

- A l'embauche (données issues des CERFA), les employeurs s'engagent de façon significative à faire accéder les jeunes recrutés en emploi d'avenir à une qualification : 4 employeurs sur 10 dans le secteur non marchand, un peu plus d'un employeur sur 4 dans le secteur marchand.
- Dans le suivi de réalisation de l'ASP qui concerne 36 722 jeunes recrutés en emploi d'avenir, 20 600 ont eu au moins une proposition de formation ou de VAE, et pour presque 1/3 d'entre eux, il s'agit d'une proposition de formation qualifiante.  
*NB : les collectivités territoriales qui ont recruté 35% des jeunes en Emploi d'avenir, ne sont majoritairement pas en mesure de leur proposer de la formation qualifiante*
- Parmi les jeunes dont l'employeur s'est engagé à faire une formation qualifiante, 49% sont en cours et près de 2% sont réalisées.
- Hors formation, les engagements portent principalement sur des phases d'immersion en entreprise, des prestations d'aide à la construction de parcours ou des permis de conduire.

## **II- Une mobilisation à maintenir pour atteindre les 100 000 recrutements d'ici la fin de l'année**

Au rythme actuel, les 100 000 emplois d'avenir sont atteignables d'ici la fin de l'année.

### **A. Poursuivre la mobilisation dans tous les secteurs**

L'Etat se mobilise dans son ensemble avec ses partenaires afin de :

- s'assurer que les engagements pris dans les conventions trouvent bien une traduction dans les faits (jeunesse et sport, secteur associatif, grands comptes, etc.),
- poursuivre la mobilisation dans les secteurs à gros potentiel comme le médico-social, le social, la santé, l'animation ou l'environnement,
- poursuivre la négociation avec les branches professionnelles et les employeurs qui se manifestent.

### **B. Accentuer l'effort pour augmenter les recrutements des jeunes résidant en ZUS**

La convention signée entre les ministères de la ville et de l'emploi fixe un objectif de 20% des recrutements de jeunes en emplois d'avenir conclus en 2013 bénéficiant à des jeunes résidant en zone urbaine sensible (proportion qui atteindra 30% en 2015).

Des objectifs de recrutement ont été fixés en fonction de l'importance des zones urbaines sensibles au sein de chaque région et font l'objet d'un pilotage attentif. Des actions seront par ailleurs menées en concertation avec le secrétariat général du comité interministériel des villes afin privilégier le recrutement des jeunes résidant en ZUS.

### **C. Sécuriser la mise en place effective des engagements des employeurs**

Sur le long terme, la réussite des emplois d'avenir dépend étroitement de la qualité des actions de formations financées par les employeurs pour ces jeunes.

#### **1. Mobilisation des financeurs de formation au profit des jeunes recrutés en Emploi d'avenir**

- Toutes les Régions se sont mobilisées, même s'il existe des disparités dans les modalités d'intervention
- Des fonds complémentaires ont pu être dégagés (appel à projets du FPSPP, EDEC signés par l'Etat pour Uniformation et Unifaf, CNSA...)
- Les principaux OPCA se sont fortement engagés pour la mise en œuvre de parcours de formation adaptés

- Le CNFPT s'est engagé au-delà des montants rassemblés par la cotisation de 0,5% pour les jeunes recrutés dans les collectivités et la formation de tuteurs : formation de deux jours sur la fonction publique territoriale et accès à tout le catalogue de formation, tout en préservant le volume de formations pour les statutaires ;
- Dans le cadre du SPE, l'offre de service de l'AFPA peut être mobilisée par les DIRECCTE pour professionnaliser les conseillers des missions locales et améliorer l'ingénierie de formation ;

## **2. Sécuriser la mise en œuvre effective de la formation**

Pour s'assurer de l'effectivité et de la qualité des formations proposées aux jeunes, plusieurs rendez-vous et actions sont prévus : le contact au premier mois, le bilan d'intégration à l'issue du premier semestre et le contrôle des engagements des employeurs.

Afin de faciliter la conclusion des emplois d'avenir, la formalisation des parcours de formation s'effectue en partie au moment du bilan d'intégration, soit trois mois après la conclusion des emplois d'avenir. Cette période de trois mois permet au jeune de découvrir le métier sur lequel il a été recruté et lui permet, en accord avec l'employeur, d'identifier les formations dont il a besoin et qu'il souhaite engager.

Lors de ce bilan d'intégration, les conseillers des missions locales finalisent les engagements des employeurs vers des formations qualifiantes ou diplômantes, ou, si le parcours a été finalisé en amont, contrôlent le démarrage effectif de la formation.

Les bilans d'étape réalisés régulièrement pendant l'emploi d'avenir permettent d'ajuster le plan de formation et de contrôler son état d'avancement.