



PICARDIE

LA RÉGION

ensemble, réinventons la Picardie

Les ateliers régionaux de l'orientation tout au long de la vie 2009



Compte-rendu de l'atelier 2

Orientation et accompagnement des jeunes en difficulté :

Séquence 3 : Comment favoriser le rapport des jeunes avec l'entreprise ?

8 Décembre 2009



L'atelier «Orientation et accompagnement des jeunes en difficulté» est scindé en 3 séquences qui abordent des problématiques complémentaires, liées à l'accompagnement des jeunes en difficulté. La dernière séquence de l'atelier est consacrée au «rapport des jeunes avec l'entreprise et comment favoriser cette relation». Après une introduction du Centre INFFO sur les mesures nationales repérées pour développer le rapport des jeunes avec l'entreprise, sont présentées des initiatives régionales picardes sur ce thème.

Sommaire

- ▶ Tour d'horizon des mesures nationales - pages 1- 2
- ▶ Le réseau d'entreprises intégratrices Picardie - page 2
- ▶ Des plateformes d'orientation, pour une découverte active des métiers - page 3
- ▶ Un but pour l'emploi - page 3
- ▶ Les réseaux de parrainage en Picardie - page 4
- ▶ Jeunesse et Entreprises- page 4



Tour d'horizon des mesures nationales pour favoriser le rapport des jeunes avec l'entreprise

Par Mme Nathalie LEGOUPIL - Mission Régions - Centre INFFO

La France est l'un des pays développés où les jeunes rencontrent les plus grandes difficultés pour s'insérer dans la vie active. Selon le Crédoc, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans est inférieur à 30% en France, contre 36% en Europe.*

Les jeunes rencontrent des obstacles pour accéder à un emploi stable. Ils sont particulièrement concernés par les formes d'emploi précaire : stages, CDD, intérim, temps partiel subi. Le taux de chômage des jeunes non qualifiés atteint 40%, 3 ans après leur sortie du système éducatif. Les jeunes doivent patienter en moyenne 6-7 ans avant de décrocher un CDI. Les diplômés eux, sont fréquemment confrontés à un phénomène de déclassement qui les conduit à accepter des emplois à un niveau inférieur à celui de leurs études.



* Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie : www.credoc.fr

Considérant que l'éloignement entre les jeunes et le monde de l'entreprise se creuse de plus en plus, des réponses publiques ont été apportées au vu de ces constats et notamment sur l'amélioration du rapport jeunes et entreprises.

Plus spécifiquement, on citera le **Rapport d'information du Sénat «France, ton atout jeunes - un avenir à tout jeune»** 2008-2009 par M. Christian Demuynck, sur la politique en faveur des jeunes. Il préconise de tirer le meilleur parti des stages en entreprise en généralisant les stages dans toutes les filières ; de recourir aux contrats aidés dans le secteur non marchand pour atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes peu qualifiés ; de mobiliser les employeurs, et de multiplier les opérations de rencontre directe entre les jeunes et les employeurs.

Le **Livre vert «reconnaître la valeur de la jeunesse»** présenté le 7 juillet 2009 par le Haut commissaire à la jeunesse Martin Hirsch, propose d'impliquer les entreprises dans la réussite des jeunes, en mobilisant par exemple les branches professionnelles sur la création d'emploi de qualité pour les jeunes, en valorisant l'apprentissage...

Le **Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes** présenté par le président de la république N. Sarkozy le 24 avril 2009 a été complété lors de son discours d'Avignon -**Agir pour la Jeunesse**- le 29 septembre 2009, par l'annonce d'une série de mesures, dont plusieurs visent l'insertion durable des jeunes dans la vie active,

telles que le renforcement des dispositifs d'insertion professionnelle et des aides financières, le développement des stages, le prérecrutement par les entreprises.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a fait également, de «**nouvelles propositions en faveur de l'emploi des jeunes- bilans et actualisation du 21 octobre 2009**» et suggère notamment de redéployer le contrat d'accompagnement dans l'emploi vers l'alternance dans les collectivités locales.

De façon plus concrète, il apparaît que les jeunes ne connaissent pas les métiers. Ils ne choisissent un métier qu'en fonction de l'idée qu'ils s'en font ou de ce qu'on a pu leur en dire. Pour les moins qualifiés, ils n'ont accès qu'à un nombre restreint de métiers, bien souvent peu valorisants ou perçus comme tels. Ce qui renforce les taux d'insatisfaction dans l'emploi, voire d'échec et de rupture.

Face à cela, il est nécessaire de mieux faire connaître un métier, ses avantages, ses difficultés. Et même si ce n'est pas nouveau, rapprocher le monde de l'entreprise du monde de la formation ou de l'insertion est une des solutions.

Les rapports mentionnés dans cet article sont accessibles sur le Portail régional de la formation : formation.picardie.fr / espace professionnel (en libre accès) / rubrique "ressources à partager".



Le réseau d'entreprises intégratrices Picardie

Mme Véronique DEBUIGNY chargée de mission coordinatrice REI,
Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme

Le réseau d'entreprises intégratrices (REI), piloté par la Chambre de métiers et de l'artisanat de la Somme, a été développé dans le cadre d'un projet européen EQUAL, avec une quinzaine de partenaires locaux : missions locales, chambre d'agriculture, Pôle emploi... REI met en relation des personnes en difficulté à la recherche d'une orientation, d'une qualification ou d'un emploi avec des entreprises volontaires pour les accueillir et les former.

Le REI a pour but de constituer un réseau d'entreprises prêtes à accueillir les **publics en difficulté d'insertion**. Ses actions visent à mettre en évidence le rôle social de l'entreprise (notamment en matière de lutte contre les discriminations) et à valoriser l'image des métiers de l'artisanat. Elles favorisent également l'accès à la qualification professionnelle par la voie de l'alternance. Il s'agit d'une part de répondre aux difficultés de recrutement rencontrées dans certains secteurs d'activité, en proposant aux entreprises de nouvelles sources de recrutement et d'autre part, de faciliter l'accès à l'entreprise pour des publics qui connaissent des difficultés sur le marché du travail.

En 2009, le dispositif a été **ouvert dans l'Aisne et l'Oise et pérennisé dans la Somme** avec des fonds de l'Etat, de la Région et du FSE.



167 entreprises de la région ont accepté d'offrir des périodes de stage dans des secteurs divers : artisanat, agriculture, industrie... Ces stages permettent de découvrir un métier ou de valider un projet. Le projet professionnel est travaillé en amont avec le futur stagiaire (jeune, adulte ou senior), qui bénéficie d'un suivi individuel en entreprise par les acteurs institutionnels. Les entreprises peuvent ainsi tester le stagiaire et lui proposer éventuellement une offre d'embauche.

140 personnes étaient inscrites sur le dispositif en 2009, en tant que stagiaires de la formation professionnelle ou dans le cadre de conventions de stage. La Chambre de Métiers met en relation les jeunes et les entreprises. Les procédures se font par Internet. Les entreprises bénéficient d'un label et d'une plateforme de formation au tutorat sur le site web.

Contact : Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme - Cellule Europe - Véronique Debuigny - tél : 03 60 127 117 - v.debuigny@cma80.fr - www.rei80.eu

Des plateformes d'orientation, pour une découverte active des métiers

Les plateformes d'orientation professionnelle permettent aux demandeurs d'emploi de découvrir concrètement des métiers. Les personnes peuvent vérifier leur intérêt et leurs aptitudes pour 1 ou 2 métiers dans un secteur identifié, grâce à des mises en situation pratiques, au cours desquelles elles réalisent un produit ou une prestation avec l'aide d'un formateur. Il est possible de tester 2 métiers, à compter d'une semaine par métier (35 heures). La phase de découverte active est précédée d'une phase de choix professionnel, comprenant la visite des ateliers et la présentation des différents métiers. Elle se conclut par une phase d'auto-évaluation et de bilan. Si le projet est confirmé, elle est suivie d'une séquence en entreprise.

Ce nouvel outil d'orientation est proposé par la Région Picardie dans le cadre de son programme de formation. Créé dans un objectif de sécurisation des parcours, il concerne les secteurs professionnels qui connaissent des difficultés de recrutement (bâtiment, industrie, restauration...) et les métiers émergents sur le territoire (services aux personnes...).

En 2009, 80 personnes ont expérimenté avec succès ce dispositif, mis en oeuvre par l'AFPA. Puis un appel d'offres a été lancé par le Conseil régional pour sélectionner des organismes de formation disposant de plateaux techniques, permettant de simuler des mises en situation de travail. Ces organismes doivent être en mesure de mettre en place ce type de parcours dans un délai de 15 jours, pour un ou plusieurs stagiaires. Une vingtaine d'actions sont proposées aujourd'hui sur l'ensemble de la Picardie.

Les plateformes d'orientation peuvent être mobilisées à l'intention des demandeurs d'emploi, par les structures telles que Pôle emploi, les Maisons de l'emploi et de la formation, les Missions locales et Cap emploi. Les stagiaires ne perçoivent pas de rémunération mais bénéficient d'une couverture sociale et des indemnités de transport.

En savoir plus sur les actions proposées sur : "formation.picardie.fr"



Un but pour l'emploi

Florence WIJSBROEK – directrice FACE Somme

Créée il y a 15 ans à l'initiative de Martine AUBRY, la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) travaille aujourd'hui avec 3600 entreprises partenaires en France. Son action s'appuie sur la mobilisation des entreprises contre toutes les formes de discrimination et contre l'exclusion. 5 800 personnes ont été accompagnées en 2008.

Un **"but pour l'emploi"** est une action de formation basée sur le football. Elle vise à préparer et accompagner vers l'emploi durable des jeunes issus de zones urbaines sensibles, en utilisant comme support de motivation, leur intérêt personnel pour le football. Cette action intéresse les entreprises, car le sport véhicule des valeurs qui correspondent à celles du monde du travail : sens de l'effort, cohésion de l'équipe, gestion du stress, respect des règles, coaching... Ces formations d'une durée de 600 heures, dont 200 heures en entreprise, mettent l'accent sur le savoir être, la remise à niveau dans les savoirs de base et la connaissance de l'entreprise. Certains modules tournent autour du football (stage d'arbitrage, gestion de la violence et de l'agressivité, hygiène et alimentation, animation d'un événement sportif). Les jeunes sont suivis au cours de leurs stages en entreprise par des tuteurs, chargés de faciliter leur intégration. L'objectif est de 80% d'insertion en emploi.



Un pas dans le sport, un pas dans l'emploi

Depuis 2008, 2 sessions de formation ont eu lieu sur Amiens, permettant à 38 personnes de bénéficier de l'action. Les entreprises participantes : Auchan, Axima, Buffalo Grill, Décathlon, GEIQ PPS, IFRIA, Ineo Suez Nord Picardie, Mac Donald's, NSP,

O2, Randstad BTP, Randstad Industrie, Randstad Inhouse, Randstad Logistique et Commerce, Randstad Moreuil, SITA Suez. L'action s'est régionalisée en 2009, avec une mise en place à Saint Quentin et Beauvais.

Cette opération a pu voir le jour en Picardie grâce au financement du Conseil Régional, de Pôle Emploi et de la Préfecture de région. Une vingtaine d'engagements par département ont été enregistrés en février 2009 de la part des entreprises, pour des recrutements programmés en février 2010. Ces engagements reposent sur des CDD de 12 mois ou des CDI. Dès que les entreprises s'engagent, Face mobilise tous les partenaires : missions locales, Pôle Emploi, associations de quartiers... Toute personne orientée vers Face est reçue en entretien. La sélection finale est faite par l'entreprise.

Fin 2009, un tournoi de foot a été organisé regroupant les stagiaires ainsi que leur tuteur et les employeurs des 3 départements, sous le parrainage de Raymond DOMENECH.

Contact : FACE - Florence WIJSBROEK - 06.68.74.51.51
f.wijsbroek@fondationface.org - www.face-amiens.org



Les réseaux de parrainage en Picardie

Pascale CLERE, Animatrice des réseaux de parrainage

Parmi les premières régions à développer le parrainage, la Picardie compte une vingtaine de réseaux labellisés. En moyenne depuis 1999, 360 parrains/marraines accompagnent chaque année plus de 700 filleuls. Le taux d'accès à l'emploi est de 60% et l'accès à la formation de 13%.

Le parrainage apporte d'excellents résultats grâce à l'action des parrains et marraines et à celle des animateurs locaux. Parallèlement à celui des jeunes demandeurs d'emploi, le parrainage des adultes existe depuis 2003 et celui des élèves sous statut scolaire se développe depuis 2005, en lien étroit avec le Rectorat.

Le parrainage est conçu comme une aide durable à l'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi. Il favorise le maintien dans l'emploi, notamment face aux nombreuses ruptures de contrats. Il constitue également un instrument de lutte contre toutes les formes de discrimination. Les demandeurs d'emploi peuvent rencontrer des difficultés spécifiques dans leur recherche d'emploi : absence de réseaux, de relations pour faciliter la rencontre avec des employeurs, risque de discriminations en raison de leurs origines ethniques, de leur handicap... Le parrainage est un accompagnement bénévole et personnalisé d'une durée moyenne de 9 mois.

Créer une complémentarité entre l'expérience d'un parrain et la personnalité d'un filleul

Le parrain fait profiter le filleul de son expérience et de sa connaissance du tissu économique. C'est un accompagnement bénévole et personnalisé. La démarche est complémentaire à celle proposée par les structures d'accueil. Elle démystifie l'entreprise et le contexte de la recherche d'emploi. Le parrain doit être un passeur de valeurs professionnelles. L'objectif est de donner au filleul l'envie d'aller vers l'entreprise.

Un parrain peut accompagner plusieurs filleuls selon ses disponibilités et un filleul peut être suivi par plusieurs parrains selon son projet et les changements de trajectoires professionnelles. Le parrain est extérieur à l'entreprise. Il peut venir de tous horizons : responsables d'entreprise, cadres, salariés, syndicalistes, élus...

L'animateur local dynamise son réseau

Pour sa part, l'animateur(trice) local(e) a un rôle essentiel d'appui aux différents acteurs. Il accompagne la constitution et le suivi du binôme parrain/filleul et aide à la définition des rôles et des engagements de chacun. Il informe et communique sur le parrainage auprès des entreprises, et crée une dynamique pour

fidéliser son réseau. Il assure la promotion de son dispositif sur son territoire d'intervention.

L'animation régionale portée depuis 2003 par l'association régionale des missions locales (ARML), apporte un appui direct aux animateurs locaux dans la conception, la mise en place et le suivi d'un réseau. Elle a 4 missions : professionnalisation, capitalisation, observatoire et partenariat. Les réseaux sont labellisés et financés par l'Etat, avec une participation de l'ACSE (agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) et du FSE. L'ARML communique sur les initiatives développées par les différents réseaux grâce au journal "Réseau d'expérience", accessible sur le site : www.reseau-parrainage-picardie.org.

Contact : Animation régionale des réseaux de parrainage en Picardie – Pascale CLERE - tél 03 22 71 19 99 - mél : animation.reseaux@orange.fr

M. TONDEUX, parrain à la Mission locale du Pays Compiégnois et du Pays des Sources

Depuis 2005, M. Tondeux a parrainé plus de 100 filleuls. "Le jeune est orienté vers le parrainage par son conseiller(e) de la Mission locale. S'il accepte d'être parrainé, un entretien de présentation a lieu entre le parrain, le conseiller et le bénéficiaire. Puis le filleul et le parrain se rencontrent tous les 10 à 15 jours. La seule chose à déplorer est parfois l'absence du filleul aux RV.



Le conseiller informe le parrain sur les souhaits d'orientation du jeune. Lorsque le projet est défini, le travail porte essentiellement sur la rédaction des documents tels que le CV et la lettre de motivation. La partie la plus importante de l'accompagnement est la mise en relation du jeune avec le monde de l'entreprise, grâce à l'expérience et aux relations du parrain. C'est ensuite le chef d'entreprise qui prend la décision d'embaucher ou non le jeune."

M. Tondeux soutient son filleul dans le cadre de ses démarches et l'accompagne vers l'emploi en lui apportant sa connaissance du monde de l'entreprise. Il essaie de communiquer aux filleuls la rigueur du monde du travail.

Jeunesse et entreprises à Méru

Depuis 2 ans fonctionne à Méru un réseau "Jeunesse et entreprises", rattaché à l'association nationale présidée par Yvon Gattaz. Cette association réalise depuis 22 ans des actions pour rapprocher les jeunes des entreprises, avec le relais des enseignants et des parents d'élèves. L'antenne de Méru située au lycée professionnel Lavoisier organise notamment des petits déjeuner d'information à l'intention des employeurs et des visites d'entreprises, pour favoriser le rapprochement entre les jeunes du lycée et les entreprises du territoire.

Contact : Jean-Paul Strieys, Proviseur du LP Lavoisier et co-Président de l'association Jeunesse et Entreprises - tél 03.44.52.65.43