Direccte Normandie

Les jeunes en emploi d'avenir en Normandie

Profil des bénéficiaires et retours d'expérience des jeunes Normands présents dans le dispositif " emploi d'avenir " en 2015 et 2016

emplois d'avenir

Juin 2017

Sommaire

Introduction..... 2
Synthèse des principaux résultats..... 3
Partie 1 : Les bénéficiaires du dispositif et les emplois occupés..... 4
Partie 2 : Evaluation de l'accompagnement et de la formation des jeunes en emploi d'avenir..... 9
Partie 3 : Satisfaction des jeunes par rapport à leur emploi d'avenir..... 11
Conclusion..... 14
Annexe..... 15

crefor errefom cariforef de normandie

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFÈTE DE LA RÉGION NORMANDIE
PRÉFÈTE DE LA SEINE-MARITIME

Introduction

Les emplois d'avenir constituent une réponse aux difficultés particulières rencontrées par les jeunes peu ou pas qualifiés. Ils ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Les emplois d'avenir sont développés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutements durables : filières vertes et numériques, secteur social et médico-social, secteur des aides à la personne, secteur de l'animation et des loisirs, tourisme, etc. En France, 231 000 jeunes sont entrés dans le dispositif entre 2012 et 2016.

L'objectif de l'étude est d'évaluer la mise en œuvre des emplois d'avenir en Normandie, en analysant auprès des jeunes quels sont les bénéfices apportés par leur insertion professionnelle. Une enquête spécifique a ainsi été mise en œuvre afin de pouvoir rendre compte d'éléments d'évaluation en matière de formation, d'accompagnement, d'acquisition de compétences et de développement personnel.

L'étude se décline en trois parties. Une première partie porte sur l'analyse de l'ensemble des jeunes en emploi d'avenir. Les deux autres parties s'attachent à décrire, à partir des données collectées à travers une enquête, l'accompagnement, les actions de formation et la satisfaction des bénéficiaires.

Méthodologie

Une démarche en deux temps :

I- Analyse d'un fichier administratif (première partie de l'étude)

Un fichier des 4 059 jeunes normands qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015 a été fourni à la Direccte par l'Agence de services et de paiement (ASP). L'analyse du fichier a permis de réaliser un état des lieux sur le profil des bénéficiaires des emplois d'avenir normands en 2015. Dans la première partie, il est fait référence par soucis de simplicité « aux jeunes en emploi d'avenir en 2015 » (dans les sources notamment). Il s'agit en réalité des jeunes *qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015 en Normandie*.

II- L'exploitation de données collectées via une enquête (seconde et troisième parties de l'étude)

L'enquête s'est appuyée sur les jeunes en emploi d'avenir présents dans le fichier administratif utilisé dans la première partie, qui occupaient toujours leur emploi d'avenir en septembre 2016. Un questionnaire a été établi et envoyé par mail début septembre 2016 à l'ensemble des bénéficiaires. Deux relances par courriel ont été effectuées[1]. Une phase de relance téléphonique est ensuite intervenue quatre semaines après l'envoi du premier questionnaire, début octobre 2016, afin de compléter les réponses au questionnaire par internet. Au total, 501 jeunes ont répondu à l'enquête. Les données ont ensuite été redressées statistiquement pour que la base de répondants soit le plus proche possible du fichier ASP en termes de caractéristiques. Les résultats de l'enquête sont présentés dans les parties 2 et 3.

[1] La première, deux semaines après le premier envoi ; la seconde, à nouveau deux semaines plus tard
[2] Quartier prioritaire de la politique de la ville
[3] Zone de revitalisation rurale

Synthèse des résultats

4 059 jeunes ayant conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015

Ils représentent → 8,5 % des demandeurs d'emploi âgés de 18-25 ans inscrit en cat. A au 31 décembre 2015 en Normandie

Les jeunes en emploi d'avenir

- **49 %** sont des femmes
- **80 %** ont un niveau de formation inférieur au Bac (23 % sont sans diplôme)
- **16 %** résident dans un QPV[2]
- **7 %** résident dans une ZRR[3]

Les emplois occupés

- **73 %** dans le secteur non marchand
- **21 %** en CDI
- **32 %** dans une entreprise de moins de 10 salariés

55 % dans 5 familles de métiers

Animation, sports	15,1%
Nettoyage, propreté	13,9%
Action sociale, aide à domicile	11,3%
Cuisine	7,8%
Travaux paysagers , jardinage	6,5%

L'accompagnement pendant l'emploi d'avenir

Par la Mission locale

- ✓ **88 %** des jeunes connaissent leur conseiller Mission locale
- ✓ **65 %** jugent les contacts suffisants avec leur conseiller
- ✗ **35 %** jugent les contacts insuffisants ou inexistants avec leur conseiller

Par l'employeur

- ✓ **73 %** déclarent avoir un tuteur d'entreprise
- ✗ **27 %** déclarent ne pas avoir de tuteur d'entreprise

Réunions tripartites

- ✓ **76 %** ont bénéficié d'au moins une réunion de suivi réunissant simultanément le conseiller Mission locale et un représentant de l'entreprise (pas nécessairement le tuteur)

L'accès à la formation

Dans le cadre de l'emploi d'avenir

- ✓ **77 %** des jeunes ont ou vont bénéficier d'une formation
  - Parmi eux
    - 2/3 des jeunes ont jugé la formation très utile
    - 58 % ont pu obtenir une certification
- ✗ **23 %** n'ont pas bénéficié de formation et n'en ont pas de programmée

Satisfaction des jeunes

par rapport à l'ensemble de l'emploi d'avenir

- ✓ **75%** des jeunes se déclarent satisfaits ou très satisfaits par leur emploi d'avenir
- ✗ **11 %** se déclarent insatisfaits
- L'accompagnement par la Mission locale ou l'employeur, ainsi que les actions de formation mises en œuvre pendant l'emploi d'avenir jouent un rôle crucial dans la satisfaction des jeunes

Partie I : Les bénéficiaires du dispositif et les emplois occupés

1.1 Les emplois d'avenir en Normandie en 2015

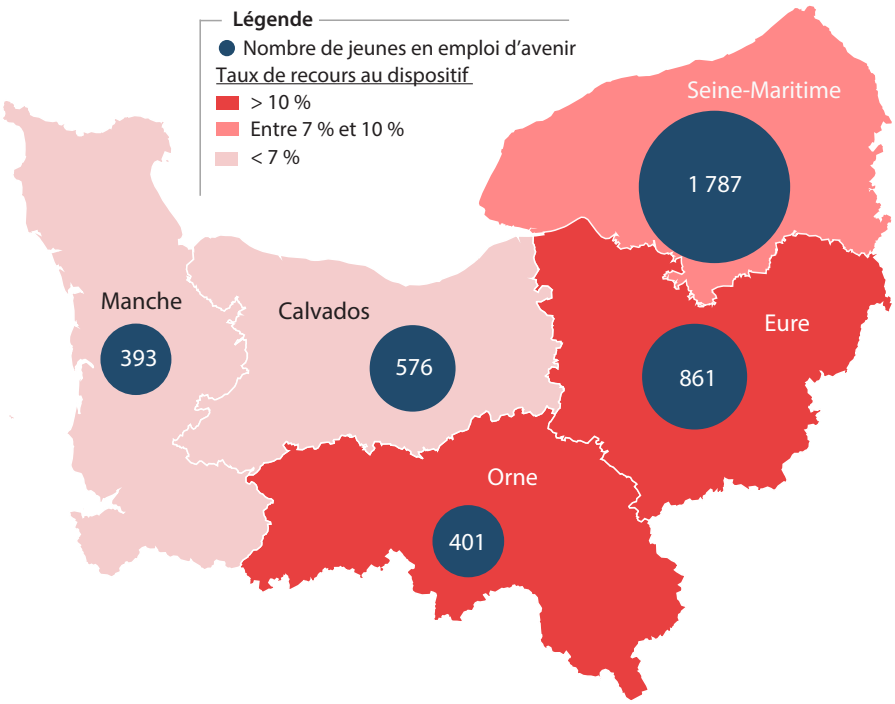
4 059 jeunes ont conclu ou renouvelé en emploi d'avenir en Normandie en 2015

La Seine-Maritime affiche de loin le volume le plus important d'entrées en emploi d'avenir : 1 787 soit 44,5 % des emplois d'avenir conclu ou renouvelés en Normandie en 2015. Elle est suivie de l'Eure (21,4 %), du Calvados (14,3 %), tandis que l'Orne et la Manche présentent des proportions moindres (10 % et 9,8 %). Au total, 4 059 jeunes sont entrés en emplois d'avenir en Normandie durant l'année 2015 et 3 937 en 2016.

Des taux de recours au dispositif plus importants dans l'Orne et dans l'Eure

Le taux de recours au dispositif s'élève à 8,5 % en 2015 dans la Région. Celui-ci correspond à la part des jeunes demandeurs d'emploi de 18-25 ans inscrit en catégorie A qui sont entrés dans le dispositif en 2015. L'Orne et l'Eure présentent les taux de recours au dispositif les plus importants : respectivement 11,2 % et 10,5 %. La Seine-Maritime se situe à un niveau intermédiaire (9 %), tandis que la Manche et le Calvados affichent les taux de recours les plus faibles (6,5 % et 6 %). Le taux de recours au dispositif n'est pas corrélé directement avec le taux de chômage des jeunes observé dans chaque département. En effet, la Seine-Maritime, qui présente le taux de chômage des jeunes le plus élevé en 2015[1] (28,8 %), arrive à la 3ème place pour de taux de recours aux emplois d'avenir. A l'inverse, l'Orne est le département qui présente le taux de recours au dispositif le plus élevé, alors qu'elle occupe la 3ème place en ce qui concerne le taux de chômage des jeunes (26,1 %). L'Eure conjugue à la fois un taux de recours important et un taux de chômage des jeunes élevé (28,3 %). En ce qui concerne les deux autres départements, le Calvados, qui affiche le taux de recours le plus faible (6 %), affiche un taux de chômage des jeunes de 2,4 points supérieur à celui de la Manche (25,6 % contre 23,2 %).

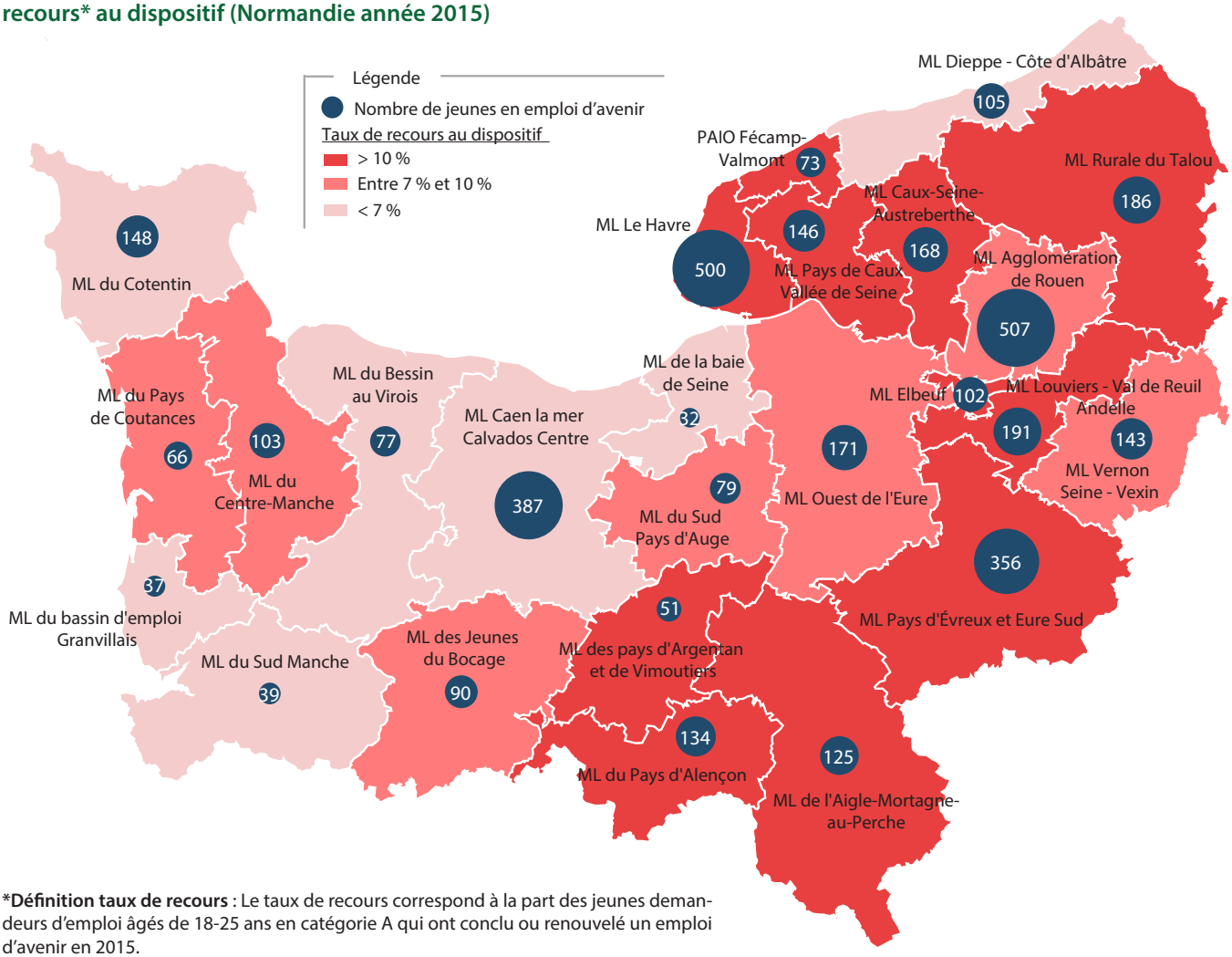
Carte 1 : Répartition des bénéficiaires d'un emploi d'avenir par département et taux de recours* au dispositif (Normandie année 2015)



***Définition taux de recours** : Le taux de recours correspond à la part des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18-25 ans en catégorie A qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015.
Précision : Le nombre de jeunes en emploi d'avenir présenté sur la carte s'élève à 4 016, soit 43 de moins que l'effectif total présenté dans cette partie. Ces 43 jeunes résident hors Région dans des communes limitrophes (ils sont cependant accompagnés par des Missions locales normandes).
Source : ASP, « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 »

[1] Source : INSEE, taux de chômage localisés des 15-24 ans en moyenne annuelle 2015, enquête emploi
Selon l'article L.5212-1 à 5 du Code du travail
[2] Et les seniors sur-représentés

Carte 2 : Répartition des bénéficiaires d'un emploi d'avenir par territoire d'intervention Mission locale et taux de recours* au dispositif (Normandie année 2015)



***Définition taux de recours** : Le taux de recours correspond à la part des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18-25 ans en catégorie A qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015.

Précision : Le nombre de jeunes en emploi d'avenir présenté sur la carte s'élève à 4 016, soit 43 de moins que l'effectif total présenté dans cette partie. Ces 43 jeunes résident hors Région dans des communes limitrophes (ils sont cependant accompagnés par des Missions locales normandes). La structure accompagnatrice des jeunes en emploi d'avenir ne figure pas dans la base de données ASP utilisée dans cette 1ère partie (Mission locale ou Cap emploi). Les effectifs ont été positionnés sur la carte en fonction de la commune de résidence des jeunes bénéficiaires. Cette carte traite donc en premier lieu de la répartition géographique des bénéficiaires, l'accompagnement est abordé de manière spécifique dans les parties 2 et 3.

Source : ASP, « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 »

1.2 Caractéristiques des jeunes en emploi d'avenir

L'accès des jeunes des quartiers prioritaires et des zones de revitalisation rurale

Rappel dispositif : Les jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV, ex-ZUS), ou une zone de revitalisation rurale (ZRR), peuvent accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau Bac +3 à condition d'avoir été en recherche d'emploi au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois.

Les jeunes résidant en quartier prioritaire (QPV ou ZRR), l'un des publics cibles du dispositif, ont eu davantage accès aux emplois d'avenir que ceux résidant en dehors de ces zones. 16 % des jeunes en emploi d'avenir résident en QPV et 7 % en ZRR, contre 14 % et 5 % pour l'ensemble de la population normande.

Tableau 1 : Répartition des jeunes en emploi d'avenir par QPV et ZRR en Normandie en 2015

Statut	Jeunes en emploi d'avenir	Population normande
QPV	16 %	14 %
Hors QPV	84 %	86 %
ZRR	7 %	5 %
Hors ZRR	93 %	95 %

Source : ASP, « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 », INSEE, RP 2012

L'accès des jeunes peu ou pas diplômés

Rappel dispositif : Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes peu ou pas diplômés (niveau CAP/BEP maximum). Cependant, les jeunes issus d'un QPV ou d'une ZRR peuvent accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau Bac + 3.

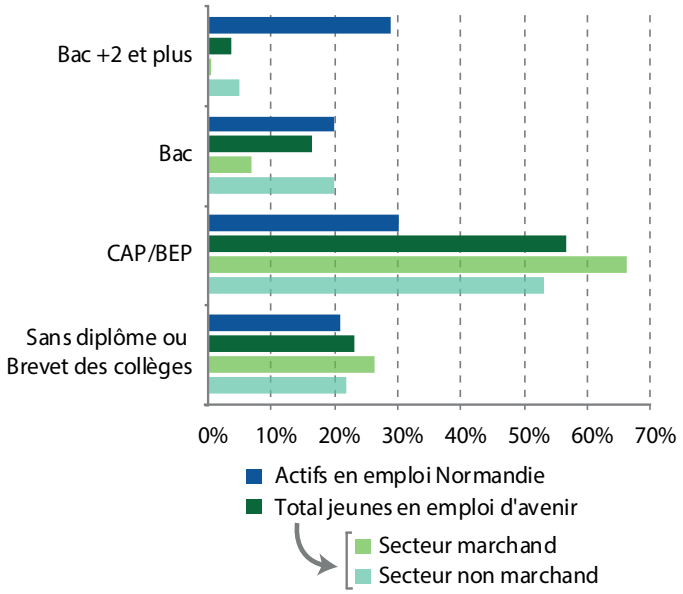
80 % des jeunes en emploi d'avenir ont un niveau d'étude inférieur au Bac contre 51 % pour l'ensemble des actifs en emploi de la Région. Les jeunes en emploi d'avenir sont très représentés pour le niveau CAP/BEP (57 %, soit près de deux fois plus que les actifs en emploi de la Région), tandis que 23 % d'entre eux sont sans diplôme ou détiennent le Brevet des collèges, soit une proportion assez proche de l'ensemble des actifs en emploi (+2 points). 16 % des jeunes en emploi d'avenir possèdent un niveau Bac et 4 % un niveau Bac+2 ou plus (contre 20 % et 29 % pour l'ensemble des actifs en emploi de la Région).

Les jeunes peu ou pas diplômés ont donc eu accès en priorité au dispositif. Ce constat est encore plus marqué pour les jeunes en emploi d'avenir dans le secteur marchand : 92 % d'entre eux détiennent un niveau de formation inférieur au Bac.

Les jeunes les plus éloignés de l'emploi

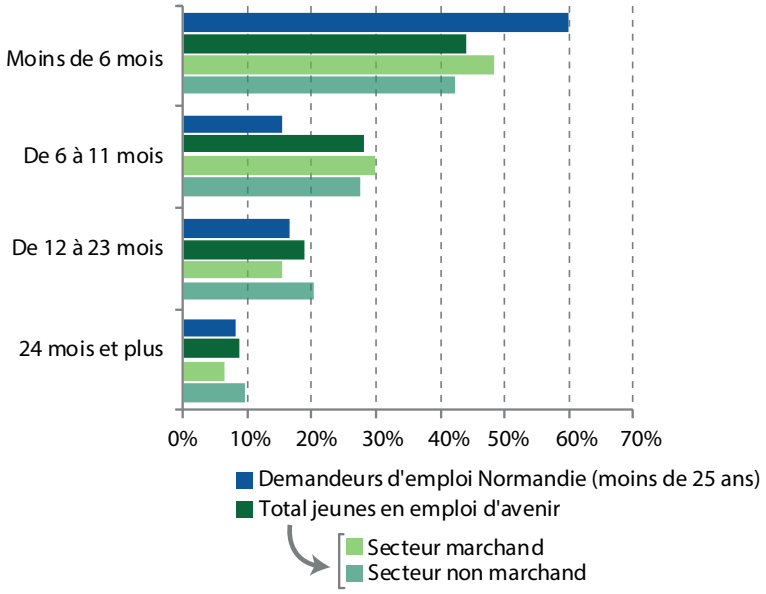
La plus grande partie des jeunes en emploi d'avenir étaient sans emploi depuis moins de 6 mois (44 %) ou depuis 6 à 11 mois (28 %). Les jeunes au chômage depuis plus d'un an sont légèrement plus représentés parmi les jeunes en emploi d'avenir (27,8 %) que parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans de la Région (24,8 %). **Les emplois d'avenir ont bénéficié plus spécifiquement aux jeunes éloignés de l'emploi même si la part des jeunes inscrits depuis plus d'un an s'est avérée plus faible que celle des jeunes inscrits depuis moins de 12 mois.**

Graphique 1 : Répartition des bénéficiaires d'un emploi d'avenir par niveau de formation, en 2015 en Normandie



Précision : le niveau de formation est donné lors de l'entrée en emploi d'avenir
Source : ASP, « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 », INSEE, RP 2012

Graphique 2 : Répartition des bénéficiaires d'un emploi d'avenir selon la durée sans emploi, en 2015 en Normandie

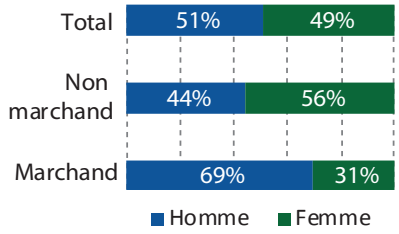


Source : ASP « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 », Pôle emploi, STMT (données brutes, novembre 2016) ,demandeurs d'emploi en fin de mois de moins de 25 ans (catégories A, B, C)

Une répartition homme/femme équilibrée

49 % des jeunes entrés en emploi d'avenir en 2015 sont des femmes et 51 % sont des hommes. Les femmes sont davantage représentées dans le secteur non marchand (56 %) et moins présentes dans le secteur marchand (31 %).

Graphique 3 : Répartition des bénéficiaires d'un emploi d'avenir par sexe et statut d'employeur, en Normandie en 2015



Source : ASP, « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 »

3,3 % des jeunes sont reconnus travailleurs handicapés

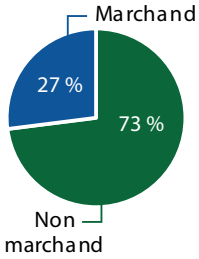
133 jeunes sont reconnus travailleurs handicapés parmi les 4 059 jeunes qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015, soit 3,3 %. Cette part est légèrement supérieure dans le secteur marchand (3,5 %) par rapport au secteur non marchand (3,2 %). Ces proportions sont inférieures à la part des travailleurs handicapés dans l'emploi total : 3,6 % dans le secteur privé et 4,9 % dans le secteur public[1]. Néanmoins, cet écart peut être nuancé par le fait que les jeunes sont sous-représentés parmi l'ensemble des travailleurs handicapés, dont près de la moitié ont 50 ans ou plus.

1.3 Spécificités des emplois occupés

Le secteur non marchand concentre près de 3/4 des entrées

Rappel dispositif : les employeurs du secteur non marchand sont principalement concernés par le dispositif emplois d'avenir. Ce sont principalement des associations, des organismes à but non lucratif, des établissements publics, des collectivités territoriales. Certaines entreprises privées peuvent recruter en emploi d'avenir, dans des secteurs d'activités ciblés au niveau régional et sur la base de projets innovants. Ainsi, presque tout type d'employeur peut signer un contrat emploi d'avenir avec un jeune, à l'exception de l'Etat et des particuliers employeurs.

Graphique 4 : Répartition des emplois d'avenir par statut d'employeur, en Normandie en 2015



Source : ASP, « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 »

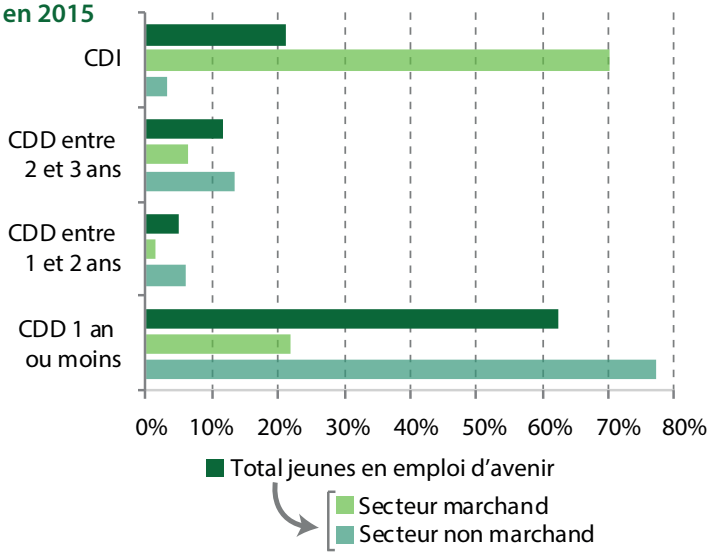
2 969 emplois d'avenir ont été conclus ou renouvelés dans le secteur non marchand en 2015 et 1 090 dans le secteur marchand. La part du secteur non marchand s'élève à 73 % contre 32 % pour l'ensemble des emplois en Normandie[2]. **La mobilisation des structures du secteur non marchand a été réelle.**

De fortes disparités du type de contrat selon le statut de l'employeur

Rappel dispositif : Contrat de droit privé, l'emploi d'avenir peut être conclu en CDI ou CDD de un à trois ans, renouvelable jusqu'à deux fois.

La majorité des emplois d'avenir sont conclus en CDD (79 %) et le plus souvent pour un an (62 % sont des CDD de moins d'un an). Seulement 21 % des jeunes en emploi d'avenir sont embauchés en CDI. A titre de comparaison, 75 % de l'ensemble des actifs en emploi normands sont en emploi stable[3]. Ce constat peut être nuancé par le fait que les CDD de moins d'un an font souvent l'objet d'un renouvellement : c'est le cas de la moitié d'entre eux. Les types de contrat de travail utilisés varient fortement selon le statut de l'employeur. Les employeurs du secteur marchand embauchent dans 70 % des cas les jeunes en CDI, tandis que cette proportion s'élève à seulement 3 % dans le secteur non marchand. A l'inverse en ce qui concerne les CDD de courte durée, 77 % des embauches sont réalisées sur la base d'un CDD de moins d'un an dans le secteur non marchand, contre 22 % dans le secteur marchand.

Graphique 5 : Répartition des emplois d'avenir par type de contrat, en Normandie en 2015



Source : ASP « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 »

[1] Source Dares, France, 2014 pour le secteur privé et 2013 pour le secteur public.
[2] Source : CCI Normandie, Panorama statistique 2015
[3] Source INSEE, RP 2012

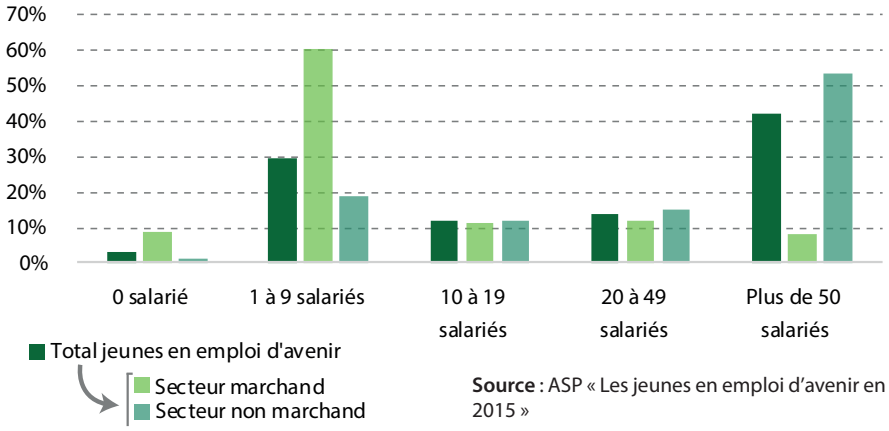
Employeurs : Des structures de grande taille dans le secteur non marchand et de petite taille dans le secteur marchand

Un tiers des employeurs sont de petite taille (moins de 10 salariés), 26 % sont de taille intermédiaire (10 à 49 salariés) et 42 % sont de grande taille (50 salariés et plus). Les structures de grande taille sont plus courantes dans le secteur non marchand (54 % contre 8 % dans le secteur marchand), il faut y voir l'effet collectivités publiques, tandis que le secteur marchand regroupe en majorité de petites entités : 70 % des structures ont moins de 10 salariés. Les structures de plus de 50 salariés sont moins représentées dans le dispositif des emplois d'avenir en comparaison à leur poids dans l'emploi régional (où elles regroupent 52 % de l'emploi salarié[1]).

Les secteurs *Administration publique* et *Santé humaine et action sociale* très présents dans le dispositif

5 secteurs d'activité sont particulièrement surreprésentés dans le dispositif. Parmi eux le secteur *Administration publique* (27 % des jeunes qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015), *Santé humaine et action sociale* (26 %). Le secteur *Art, spectacles et activités récréatives* arrive en 3ème position (7,6 %, soit 6 fois plus représenté que dans l'économie régionale), suivi de l'*Hébergement et restauration* (7,3 %) et des *Autres activités de services*[2] (6,7 %). Les autres secteurs d'activité sont au contraire sous-représentés dans le dispositif par rapport à leur poids dans l'économie régionale.

Graphique 6 : Répartition des emplois d'avenir selon la taille des structures employeuses, en Normandie en 2015



Source : ASP « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 »

Tableau 2 : Répartition des emplois d'avenir par secteur d'activité de la structure employeuse, en Normandie en 2015 (Naf 21 postes)

Secteurs d'activité	Jeunes en emploi d'avenir	Actifs en emploi Normandie
Administration publique	26,9 %	8,8 %
Santé humaine et action sociale	25,8 %	15,1 %
Arts, spectacles et activités récréatives	7,6 %	1,3 %
Hébergement et restauration	7,3 %	3,5 %
Autres activités de services	6,7 %	3,3 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	4,9 %	12,3 %
Industrie manufacturière	4,8 %	15,0 %
Construction	4,4 %	7,7 %
Enseignement	2,9 %	7,7 %
Transports et entreposage	2,4 %	5,2 %
Autres secteurs	1,9 %	9,6 %
Activités immobilières	1,8 %	1,2 %
Agriculture, sylviculture et pêche	1,5 %	3,6 %
Activités de services administratifs et de soutien	1,3 %	5,5 %
Ensemble des secteurs	100 %	100 %

Source : ASP « Les jeunes en emploi d'avenir en 2015 », INSEE, RP 2012

Les principales familles de métiers des jeunes en emploi d'avenir sont :

- *Animation, sport (15 %)*
- *Nettoyage, propreté (14 %)*
- *Action sociale, aide à domicile (11 %)*
- *Cuisine* (8 %)
- *Travaux paysagers, jardinage* (6,5 %)
- *Secrétariat, administration* (6 %)
- *Finition-bâtiment* (5 %)
- *Emballage, manutention, magasinage* (4 %)
- *Accueil* (3 %)
- *Vente* : (3 %)

Les trois premières catégories regroupent 40 % des jeunes en emploi d'avenir.

[1] Source : INSEE, Clap 2013

[2] Cette section comprend les activités des organisations associatives, la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques ainsi que diverses activités de services personnels non classées ailleurs dans cette nomenclature.

Partie 2 : Evaluation de l'accompagnement et de la formation des jeunes en emploi d'avenir

Rappel méthodologique

La base d'enquête est constituée des jeunes ayant conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015 et qui étaient encore en emploi d'avenir au moment de l'enquête fin 2016. Cette base d'enquête est constituée de 1 804 jeunes, soit moins de la moitié de la base constituée des jeunes ayant conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015. Sur les 1 804 jeunes interrogés, 501 réponses complètes ont été retenues pour les analyses des parties 2 et 3 portant sur l'accompagnement, la formation et la satisfaction des jeunes en emploi d'avenir en Normandie. Les données sur ces 501 répondants ont été redressées par rapport à la base d'enquête.

Rappel dispositif : Les employeurs des jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir « doivent être en capacité d'encadrer et d'intégrer le jeune salarié (notamment via l'identification d'un tuteur) et de mettre en œuvre des actions de formation ». Des bilans tripartites réguliers sont nécessaires entre le jeune, le référent de la Mission locale et le tuteur au moins une fois par an.

2.1 L'accompagnement par les acteurs de l'emploi et l'employeur

L'accompagnement par les Missions locales

Pour bénéficier d'un emploi d'avenir, les jeunes doivent nécessairement se rendre préalablement dans une Mission locale[1] ou un Cap emploi[2]. La part des jeunes travailleurs handicapés ayant accédé à un emploi d'avenir par l'intermédiaire d'un Cap emploi étant très faible dans l'enquête, il est fait état uniquement des Missions locales dans les analyses pour caractériser l'accompagnement par un conseiller.

Un peu moins d'un tiers des jeunes interrogés (29 %) étaient déjà suivis par une Mission locale en amont de la signature de l'emploi d'avenir. 21 % ont été orientés par leur entourage vers la Mission locale et 19 % par Pôle emploi. Les conseillers en Mission locale semblent être bien identifiés par les jeunes : 88 % des jeunes déclarent en effet connaître leur conseiller.

Globalement, les trois quarts des jeunes se déclarent plutôt satisfaits ou très satisfaits par le suivi du conseiller de leur Mission locale. Indépendamment de la notion de satisfaction, 81 % des jeunes estiment que les informations apportées par leur conseiller ont été utiles. Concernant le contenu des échanges entre les jeunes et leur conseiller, le suivi du contrat de travail est le thème le plus abordé (83 % des jeunes l'ont abordé avec leur conseiller) suivi par les renseignements à propos de la formation (44 %). Par ailleurs, 28 % des jeunes ont évoqué avec leur conseiller leurs difficultés qu'elles soient professionnelles ou personnelles.

Cependant, un quart des jeunes en emploi d'avenir se déclarent insatisfaits par le suivi de leur Mission locale. Parmi ces jeunes insatisfaits, 83 % affirment avoir eu trop peu de contacts avec leur conseiller voire pas du tout. Le niveau d'insatisfaction par rapport à l'accompagnement en Mission locale apparaît plus élevé que la moyenne en fonction de certaines caractéristiques, notamment les jeunes qui exercent un emploi dans le secteur marchand (29 % sont insatisfaits contre 21 % pour le secteur public). De plus, le fait d'avoir un tuteur influe sur l'évaluation du suivi des Missions locales : 34 % des jeunes qui déclarent ne pas avoir de tuteur dans l'entreprise sont insatisfaits contre 22 % pour ceux qui déclarent en avoir un.

Enfin, au niveau départemental, ce sont les jeunes de la Manche et de l'Orne qui affichent le niveau d'insatisfaction le plus faible par rapport au suivi de leur Mission locale (18 % et 12 %).

L'accompagnement des jeunes par leur employeur

Rappel dispositif : L'Etat s'engage à verser une aide à l'employeur, pendant trois ans maximum, dans le secteur non marchand, à hauteur de 75 % de la rémunération mensuelle brute du Smic, ou 35 % dans le secteur marchand. En contrepartie de cette aide, les structures employeuses s'engagent à mettre en place des actions de formation et d'accompagnement à la prise de poste pour favoriser le retour durable en emploi du bénéficiaire. Elles s'engagent également à nommer un tuteur au sein de la structure d'accueil, qui a pour rôle de faciliter l'intégration des jeunes, en les accueillant, les informant et en les guidant dans l'exercice de leur fonction tout au long du contrat.

Près de trois quart des jeunes déclarent avoir un tuteur d'entreprise (73 %). Globalement, les tuteurs jouent un rôle important dans la pratique professionnelle. En effet, 93 % des jeunes accompagnés déclarent que le suivi de leur tuteur est satisfaisant (et même 57 % très satisfaisant). Un peu plus d'un quart des jeunes (27 %) déclarent ne pas avoir de tuteur d'entreprise au sens strict du terme. Des différences dans le fait d'attribuer un tuteur ou non aux jeunes sont

[1] Les Missions locales interviennent dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes dans tous les domaines pour les aider à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle.
[2] Les Cap emploi sont des structures dont l'objectif est d'aider les travailleurs handicapés dans leur recherche l'emploi, ainsi que de favoriser leur maintien dans l'emploi.

observables selon les entreprises. Les entreprises qui n'attribuent pas de tuteur aux jeunes sont plus souvent issues du secteur marchand (39 % des cas contre 16 % pour les entreprises du secteur non marchand). Ce sont les jeunes les moins diplômés qui ont eu le moins accès à un tuteur d'entreprise : 23 % des jeunes sans diplôme/ Brevet de collège et 34 % des jeunes de niveau CAP/BEP n'ont pas eu accès à un tuteur d'entreprise, alors que cette proportion s'établit à 21 % pour les jeunes de niveau Bac et 13 % pour les jeunes de niveau Bac +2 et plus. Plus la taille de l'entreprise est importante, plus le jeune présente des chances d'avoir un tuteur. De plus, les jeunes issus d'un QPV se sont vu davantage attribuer un tuteur (83 %) que les jeunes hors QPV (71 %).

76 % des jeunes ont bénéficié d'au moins une réunion de suivi réunissant à la fois le conseiller Mission locale et un représentant de l'entreprise (mais pas nécessairement le tuteur d'entreprise). Parmi les jeunes disposant d'un tuteur d'entreprise, 85 % ont déclaré avoir bénéficié d'une réunion de suivi tripartite (jeune/conseiller/tuteur).

2.2 Les actions de formation en lien avec l'emploi d'avenir

Une formation utile mais pas toujours présente

Rappel dispositif : L'employeur doit s'engager (en contrepartie des aides versées par l'Etat), à entreprendre des actions de formation pour permettre au salarié d'acquérir des compétences clés et des savoirs de base, mais également des compétences transférables permettant d'obtenir une qualification, voire une qualification supérieure. Ces actions peuvent être des actions de remise à niveau, de pré-qualification, d'adaptation au poste, de VAE[1], de bilan de compétences, de formation qualifiante et se déroulent prioritairement pendant le temps de travail.

77 % des jeunes ont ou vont bénéficier d'une formation dans le cadre de l'emploi d'avenir. 59 % des jeunes ont déjà bénéficié d'une formation. Pour 18 % des jeunes la formation n'a pas encore été réalisée mais est programmée. Enfin, 23 % des jeunes n'ont pas bénéficié de formation (ni programmée). Concernant les jeunes qui n'ont aucune formation programmée, 5 % des jeunes ont déclaré qu'ils n'avaient pas souhaité suivre de formation et 18 % qu'ils n'avaient reçu aucune information sur les possibilités de formation.

Parmi les jeunes qui ont bénéficié d'une formation, plus de deux tiers ont jugé la formation très utile et seulement 6 % des jeunes l'ont jugé peu utile ou inutile.

En termes de bénéfices apportés, les jeunes déclarent en premier lieu que la formation leur a permis de se spécialiser dans leur métier (81 %), de devenir autonome sur leur poste de travail (78 %), de prendre confiance en eux (76 %) et d'apprendre un métier (73 %). Pour 58 % des jeunes la formation a permis d'obtenir une certification.

Des disparités d'accès à la formation

Plus la taille de l'entreprise est petite, moins les jeunes ont la possibilité de bénéficier d'une formation. Ainsi, 30 % des jeunes n'ont pas eu de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 17 % dans les entreprises de plus de 20 salariés. Plus les jeunes sont diplômés et plus ils ont recours à la formation. Ce sont les jeunes sans diplôme qui ont eu le moins accès à la formation (28 % sans accès) suivi par les jeunes de niveau CAP/BEP (24 %) et Bac (17 %), tandis que les jeunes de niveau Bac +2 et plus n'ont pas eu accès à la formation dans seulement 9 % des cas. Par ailleurs, le fait de résider dans une ZRR n'est pas un frein pour accéder à une formation. Les jeunes qui résident dans une ZRR ont eu accès à la formation pour 85 % d'entre eux contre 76 % hors ZRR.

Le fait d'être suivi par un conseiller Mission locale et d'avoir un tuteur d'entreprise favorise l'accès à la formation. En effet, 20 % des jeunes qui déclarent connaître leur conseiller Mission locale demeurent sans accès à la formation contre 38 % pour ceux qui ont répondu ne pas le connaître. De la même manière, 17 % des jeunes qui ont un tuteur d'entreprise sont sans accès à la formation contre 39 % pour ceux qui ont déclaré ne pas en avoir.

[1] **:** Validation des Acquis de l'Expérience
Source : Enquête sur les jeunes en emploi d'avenir en Normandie (Direccte Normandie et Carif--Oref de Normandie)

Partie 3 : Satisfaction des jeunes par rapport à leur emploi d'avenir

3.1 Retour spontané des jeunes sur leur emploi d'avenir

A la fin du questionnaire, il a été demandé aux jeunes de citer spontanément trois mots clés pour caractériser la perception de leur emploi d'avenir. Leurs réponses ont été synthétisées dans le tableau ci-contre.

Globalement, le retour spontané des jeunes sur leur expérience est satisfaisant

Les mots clés les plus souvent cités par les jeunes interrogés pour caractériser l'apport de leur emploi d'avenir sont relatifs à la confiance (cité par 40 % des jeunes), l'expérience (37 %) et les compétences (25 %).

Moins d'un jeune sur sept a fait part de son insatisfaction (13,2 %). Seuls 2,2 % d'entre eux n'ont cité aucun mot clé.

Plus de deux tiers des jeunes interrogés se déclarent épanouis personnellement (68 %) depuis la mise en place de leur emploi d'avenir. La plupart de ces jeunes épanouis affirment avoir gagné en confiance et en autonomie, avoir pris du plaisir et être plus matures. Les emplois d'avenir apportent également de la stabilité et un regain de motivation pour les jeunes qui présentaient des difficultés d'accès à l'emploi en amont de la démarche.

Plus de la moitié des jeunes soulignent l'importance du dispositif pour leur permettre d'accéder à un emploi (58 %). Un peu moins de la moitié des jeunes soulignent que l'emploi d'avenir leur a permis de développer des compétences professionnelles que ce soit grâce à l'expérience acquise dans l'entreprise ou via une formation.

La dimension accompagnement par l'entreprise et les Missions locales est également mise en avant par plus d'un cinquième des jeunes. Cette expérience permet ainsi aux jeunes de développer leur relationnel et de s'épanouir au sein d'un collectif de travail.

Tableau 3 : Catégories de mots clés cités spontanément par les jeunes pour caractériser les apports de leur emploi d'avenir

Epanouissement personnel	**68%**
Confiance	40%
Autonomie	20%
Plaisir	15%
Maturité	11%
Stabilité	9%
Motivation	8%
Accès à l'emploi	**58%**
Expérience	37%
Emploi	20%
Salaire	15%
Développement de compétences professionnelles	**44%**
Compétences	25%
Professionalisme	14%
Formation	11%
Accompagnement et socialisation	**22%**
Relationnel	10%
Accompagnement	9%
Travail en équipe	6%
Retour négatif / pas de réponse	**15%**
Mécontement	13%
Pas de réponse	2%

Note de lecture : 68 % des jeunes ont cité spontanément un mot clé relatif à l'épanouissement personnel pour caractériser l'apport de leur emploi d'avenir. 40 % des jeunes interrogés ont cité un mot clé relatif à la confiance.
Source : Enquête sur les jeunes en emploi d'avenir en 2015 en Normandie (Direccte Normandie et Carif Oref de Normandie).

3.2 Satisfaction des bénéficiaires

Un score a été élaboré pour disposer sur une échelle de 0 à 20 d'un chiffre synthétisant la satisfaction des jeunes bénéficiaires d'emploi d'avenir interrogés. Les modalités de construction de ce score sont synthétisées dans le tableau 6 en annexe (page 15).

Les résultats en termes de satisfaction des jeunes sont globalement bons

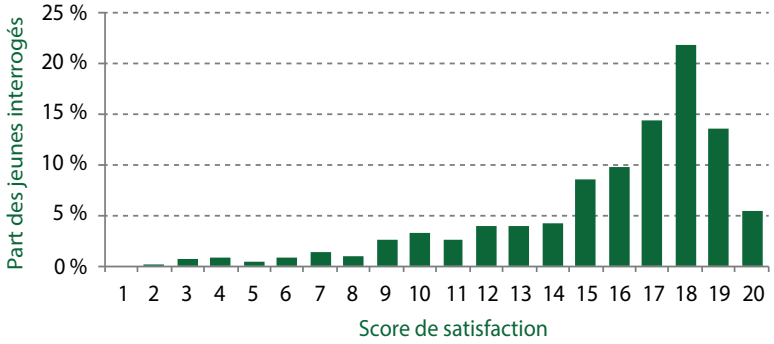
Près de la moitié des jeunes sont très satisfaits par le dispositif (indice de satisfaction supérieur à 17/20). Un peu moins d'un jeune sur sept est modérément satisfait (indice de satisfaction compris entre 10 et 14). Enfin, à peine plus d'un dixième des jeunes interrogés sont globalement insatisfaits de leur emploi d'avenir (indice de satisfaction inférieur à 10). Voir graphique 7 page suivante.

Plusieurs caractéristiques permettent d'expliquer l'insatisfaction

Le tableau 4 ci-dessous présente le niveau de satisfaction ou d'insatisfaction des jeunes en fonction du scoring présenté précédemment. Les jeunes insatisfaits ou modérément satisfaits sont plus souvent :

- sans diplôme ;
- en emploi dans une petite entreprise (moins de 10 salariés) ;
- en emploi dans le secteur marchand ;
- ont un temps de trajet supérieur à 15 minutes pour se rendre sur leur lieu de travail ;
- n'ont pas reçu de formation ou étudié dans le domaine de leur emploi.

Graphique 7 : Répartition des jeunes en emploi d'avenir selon le score de satisfaction obtenu



Note de lecture : 21,8 % des jeunes en emploi d'avenir ont une note de satisfaction de 18 sur 20.

Certains facteurs ne semblent pas avoir un impact majeur sur l'insatisfaction des répondants au questionnaire :

- le fait de résider dans un quartier prioritaire (ZRR ou QPV) ;
- le fait d'avoir dû déménager en lien avec l'emploi d'avenir.

De plus, la satisfaction des jeunes qui ont passé le permis de conduire ou acquis un véhicule en lien avec l'emploi d'avenir est plus élevée, tout comme celle des jeunes qui n'ont pas eu besoin de prendre un abonnement de transport en commun. Néanmoins, le nombre de jeunes ré-

Tableau 4 : Satisfaction des jeunes en emploi d'avenir selon le profil des bénéficiaires et de leur employeur

Caractéristiques		Assez satisfait ou très satisfait	Modérément satisfait	Insatisfait
Niveau de diplôme	Sans diplôme	69,5 %	20,2 %	10,3 %
	Diplôme de niveau baccalauréat minimum	82,7 %	9,6 %	7,6 %
Durée sans emploi	Plus d'un an	74,6 %	12,1 %	13,3 %
	Moins d'un an	75,8 %	14,2 %	10,0 %
Taille de l'employeur	Moins de 10 salariés	69,9 %	13,8 %	16,3 %
	Plus de 20 salariés	81,6 %	12,5 %	5,9 %
Statut de l'employeur	Marchand	67,1 %	17,4 %	15,5 %
	Non marchand	83,2 %	10,4 %	6,4 %
Type de contrat	CDI	66,2 %	17,5 %	16,3 %
	CDD	83,4 %	10,5 %	6,1 %
Temps de trajet	Plus de 15 minutes	73,1 %	14,3 %	12,6 %
	Moins de 15 minutes	77,6 %	13,2 %	9,2 %
Transport	A du prendre un abonnement de transport en commun	74,7 %	5,1 %	20,2 %
	N'a pas eu besoin de prendre d'abonnement de transport en commun	75,6 %	14,2 %	10,2 %
Métier antérieur	N'a pas exercé le même métier avant	73,5 %	16,0 %	10,5 %
	A déjà exercé le même métier avant	77,7 %	11,3 %	11,0 %
Etudes/formations antérieures	N'a ni reçu de formation ni étudié dans le même domaine	71,6 %	16,8 %	11,5 %
	A déjà reçu une formation ou étudié dans le même domaine	79,4 %	10,7 %	9,9 %
Ensemble des jeunes interrogés		**75,6 %**	**13,7 %**	**10,7 %**

Précision : Un jeune est considéré insatisfait lorsqu'il présente un indice de satisfaction inférieur à 10, modérément satisfait lorsque cet indice est compris entre 10 et 14 et assez ou très satisfait lorsque cet indice est supérieur à 14.

Tableau 5 : Satisfaction des jeunes en emploi d'avenir selon les actions de formation et d'accompagnement mises en place

Caractéristiques		Assez satisfait ou très satisfait	Modérément satisfait	Insatisfait
Accompagnement Mission locale	Ne connait pas son conseiller de la mission locale	71,3 %	11,9 %	16,8 %
	Connait son conseiller de la mission locale	76,2 %	14,0 %	9,9 %
Accompagnement entreprise	Déclare ne pas avoir de tuteur	60,0 %	20,7 %	19,3 %
	Déclare avoir un tuteur	81,4 %	11,1 %	7,5 %
Formation pendant l'EAV	Aucune formation n'est prévue	49,1 %	22,9 %	28,0 %
	A suivi une formation ou une formation est prévue	83,4 %	11,0 %	5,6 %
Ensemble des jeunes interrogés		75,6 %	13,7 %	10,7 %

Note de lecture : Parmi les jeunes interrogés déclarant ne pas connaître leur conseiller de la Mission locale, 16,8 % sont globalement insatisfaits par leur emploi d'avenir.
Précision : Un jeune est considéré insatisfait lorsqu'il présente un indice de satisfaction inférieur à 10, modérément satisfait lorsque cet indice est compris entre 10 et 14 et assez ou très satisfait lorsque cet indice est supérieur à 14.

pondants dans ces cas de figure étant peu élevé, ces interprétations doivent être considérées avec prudence.

L'accompagnement par la Mission locale ou bien par l'employeur ainsi que les actions de formation mises en œuvre pendant l'emploi d'avenir jouent un rôle crucial dans la satisfaction des jeunes

Ainsi, les jeunes interrogés sont plus satisfaits lorsqu'ils ont un tuteur dans leur entreprise ou lorsqu'ils déclarent connaître leur conseiller Mission locale. Dans un cas ou dans l'autre, la satisfaction vis-à-vis de l'emploi d'avenir et l'évaluation du suivi du conseiller/tuteur sont corrélés.

De plus, les jeunes pour lesquels une formation a été réalisée depuis le début de leur emploi d'avenir ou ceux pour lesquels une formation est prévue sont nettement moins insatisfaits que ceux pour lesquels aucune formation n'est envisagée. Là encore, l'évaluation de l'apport de la formation par les jeunes et la satisfaction globale vis-à-vis de l'emploi d'avenir sont corrélées.

Les actions de formation et d'accompagnement impactent différemment la satisfaction des jeunes interrogés. Les jeunes ont 6,8 fois plus de chances d'être satisfaits lorsqu'ils déclarent avoir suivi une formation ou qu'une formation est prévue. Les jeunes qui déclarent avoir un tuteur ont 1,8 fois plus de chances d'être satisfaits.

Conclusion

La mobilisation des structures du secteur non marchand a été réelle et les jeunes peu ou pas diplômés ont eu accès en priorité au dispositif. Les jeunes résidents en quartier prioritaire (QPV ou ZRR), l'un des public cible du dispositif, ont eu davantage accès aux emplois d'avenir que ceux résidant en dehors de ces zones.

Les emplois d'avenir ont bénéficié plus spécifiquement aux jeunes éloignés de l'emploi même si la part des jeunes inscrits depuis plus d'un an s'est avérée plus faible que celle des jeunes inscrits depuis moins de 12 mois.

Les parts de jeunes reconnus travailleurs handicapés parmi ceux qui ont conclu ou renouvelé un emploi d'avenir en 2015 sont de 3,5 % dans le secteur marchand et 3,2 % dans le secteur non marchand. Ces proportions sont inférieures à la part des travailleurs handicapés dans l'emploi total : 3,6 % dans le secteur privé et 4,9 % dans le secteur public. Néanmoins, cet écart peut être nuancé par le fait que les jeunes sont sous représentés parmi l'ensemble des travailleurs handicapés, dont près de la moitié ont 50 ans ou plus.

Globalement, le retour des jeunes interrogés vis-à-vis du dispositif est bon : près de la moitié sont globalement très satisfaits de leur emploi d'avenir. De manière spontanée, lorsque l'on demande au jeune de résumer en 3 mots son expérience, un septième des jeunes sont insatisfaits. Néanmoins, une analyse sur l'ensemble des réponses aux diverses questions fait apparaître un taux d'insatisfaction global de seulement un dixième.

En matière d'accompagnement, près d'un quart des jeunes déclare ne pas avoir de tuteur au sens strict du terme. En outre, plus d'un quart des jeunes déclare qu'aucune action de formation n'est prévue.

Les actions de formation et d'accompagnement impactent différemment la satisfaction des jeunes interrogés. Les jeunes ont 6,8 fois plus de chances d'être satisfaits lorsqu'ils déclarent avoir suivi une formation ou qu'une formation est prévue. Les jeunes qui déclarent avoir un tuteur ont 1,8 fois plus de chances d'être satisfaits.

Annexe

Tableau 6 : Construction du score de satisfaction à partir des réponses au questionnaire

Question	Poids dans le score
Pouvez-vous citer 3 mots pour caractériser votre emploi d'avenir?	2 points
Etes-vous satisfait de votre emploi actuel ?	2 points
Votre situation personnelle s'est-elle améliorée depuis le début de votre contrat ?	2 points
Seriez-vous capable de trouver un nouvel emploi suite à cette expérience ?	2 points
Souhaitez-vous rester chez votre employeur si c'est possible ?	1,5 points
Conseilleriez-vous un contrat en emploi d'avenir à quelqu'un d'autre ?	1,5 points
Savez-vous faire plus de choses dans votre travail depuis votre arrivée ?	1 point
Envisagez-vous de suivre une formation si c'est possible ?	1 point
Souhaitez-vous changer de métier si c'est possible?	1 point
Depuis le début de votre contrat, vous sentez-vous encouragé ou félicité dans votre travail ?	1 point
Vous sentez-vous intégré comme n'importe quel salarié ?	1 point
Vous sentez-vous confiant pour votre avenir professionnel ?	1 point
Etes-vous plus à l'aise depuis le début du contrat dans votre travail, avec vos collègues et avec votre (vos) chef(s) ?	1 point
Avez-vous réussi à vous adapter aux horaires de travail, aux relations avec votre (vos) chef(s), au travail en équipe ou bien à d'autres contraintes ?	1 point
Cette expérience va-t-elle vous permettre d'améliorer votre CV ?	1 point
Ensemble des questions	**20 points**

Présentation des emplois d'avenir

Quelle est la nature du contrat ?
Contrat de droit privé, il peut être signé en CDI ou CDD de un à trois ans, renouvelable jusqu'à 2 fois. La durée du travail peut varier de 17 h 30 à 35 h par semaine, mais le temps plein est privilégié.

A qui s'adresse le dispositif ?
Aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou **jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés**), peu ou pas diplômés (niveau CAP/BEP maximum). Les jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV, ex-ZUS), une zone de revitalisation régionale (ZRR) ou en Outre-Mer, peuvent accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau bac +3 à condition d'avoir été en recherche d'emploi au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois.

Quels sont les employeurs concernés ?
Les employeurs du secteur non marchand sont principalement concernés par le dispositif emplois d'avenir. Leurs activités ont une utilité sociale ou de défense de l'environnement et sont susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables : filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animation socio-culturelle, tourisme… Ce sont principalement des associations, des organismes à but non lucratif, des établissements publics, des collectivités territoriales.
Certaines entreprises privées peuvent recruter en emploi d'avenir, dans des secteurs d'activités ciblés au niveau régional et sur la base de projets innovants.
En conclusion, **presque tout type d'employeur peut signer un contrat emploi d'avenir avec un jeune, à l'exception de l'Etat et du particulier employeur.**

A quoi engage l'emploi d'avenir ?
L'Etat s'engage à verser une aide à l'employeur, pendant trois ans maximum, dans le secteur non marchand, à hauteur de 75 % de la rémunération mensuelle brute du Smic, ou 35 % dans le secteur marchand. En contrepartie de cette aide, les structures employeuses s'engagent à mettre en place des actions de formation et d'accompagnement à la prise de poste pour favoriser le retour durable en emploi du bénéficiaire. Elles s'engagent également à nommer un tuteur au sein de la structure d'accueil, qui a pour rôle de faciliter l'intégration du jeune, en l'accueillant, l'informant et en le guidant dans l'exercice de sa fonction tout au long du contrat. Des bilans tripartites réguliers sont obligatoires entre le jeune, le référent de la Mission locale et le tuteur au moins une fois par an.

emplois d'avenir

Les jeunes en emploi d'avenir en Normandie

Profil des bénéficiaires et retours d'expérience des jeunes Normands présents dans le dispositif " emploi d'avenir " en 2015 et 2016

Juin 2017

Etude co-réalisée Carif-Oref et Direccte de Normandie

Directeurs de publication : Jean-François Dutertre, Luc Chevalier, Laurent Laouenan

Conception et réalisation de l'enquête : Christèle Rébillon, Céline Leroy (Carif-Oref), Laïla Bentoudja, Christelle Bérard (Direccte)

Analyse et rédaction : Malika Mansouri, Céline Leroy, Pierre Leclerc (Carif-Oref), Laurent Huault (Direccte)

PAO : Pierre Leclerc

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFÈTE DE LA RÉGION NORMANDIE
PRÉFÈTE DE LA SEINE-MARITIME

Direccte Normandie

crefor errefom
cariforef de normandie