



INSERTION & EMPLOI



Les séminaires de NÉO

Partageons les constats en Normandie pour mieux agir
10 avril 2024 – Cité administrative Rouen



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)



NÉO - Animation



L'insertion et l'emploi :
constats et tendances en
Normandie et identification
des leviers d'actions et
coopérations indispensables

***Session : Insertion et
emplois des jeunes
normands***

Annabelle YON

Directrice-adjointe, ORS-CREAI Normandie

Céline MOTHELAY

*Chargée de projets – Pôle Analyse et aide à la décision
Coordinatrice Enquête Seine apprentissage
Carif-Oref Normandie*

Geoffrey CORNU

*Chargé de mission, Dispositif d'accompagnement des
jeunes, ARML Normandie*

Les jeunes en apprentissage en Normandie

Chiffres-clés

Apprentissage (données du système d'information sur l'apprentissage de la DARES)

Elise Lebailly,
Chargée d'études, Dreets



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Entrées en apprentissage*

*Nombre de nouveaux contrats débutés chaque mois, y compris les reconductions.

N. B. : Les contrats sont comptabilisés sur la localisation de l'employeur.

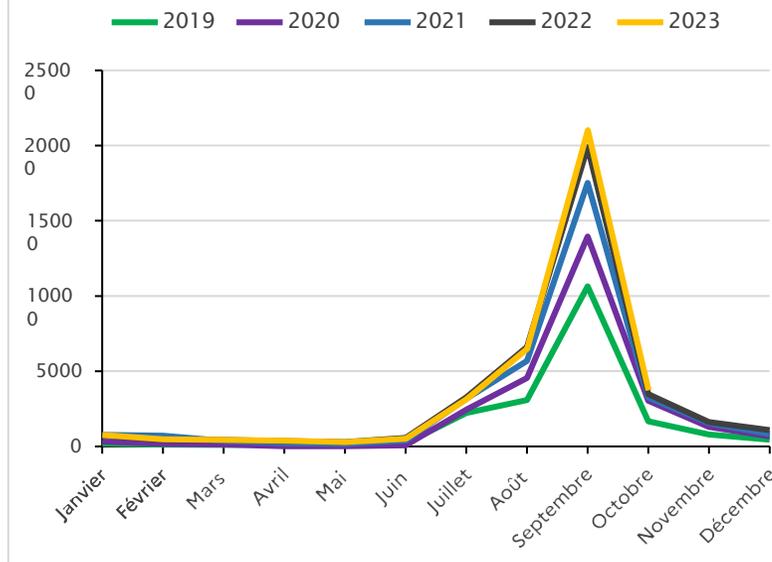
Entrées en apprentissage - Données brutes en octobre 2023

	Ensemble	Privé	Public
Calvados	901	97,7%	2,3%
Eure	611	96,1%	3,9%
Manche	429	96,3%	3,7%
Orne	233	98,7%	1,3%
Seine-Maritime	1 565	97,8%	2,2%
Normandie	3 739	97,4%	2,6%

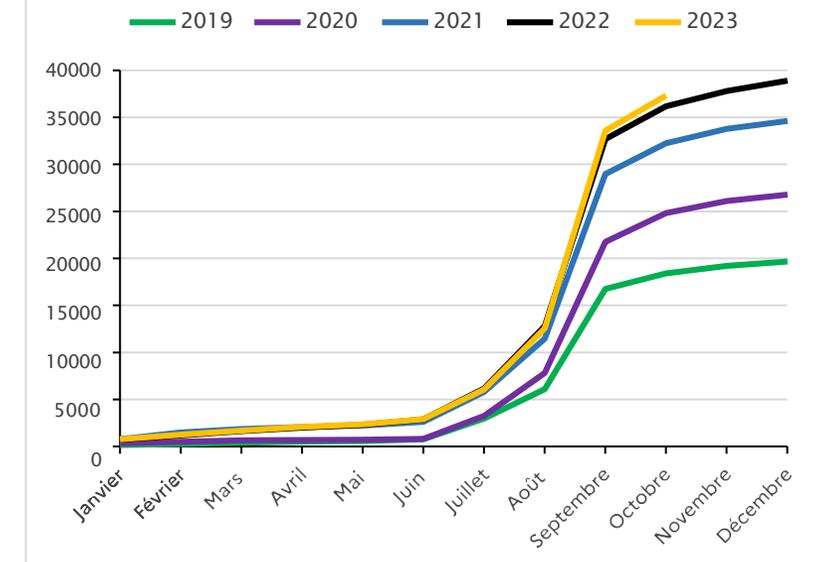
Entrées en apprentissage - Cumul annuel en octobre 2023

	Ensemble	Privé	Public
Calvados	9 226	97,2%	2,8%
Eure	5 480	97,7%	2,3%
manche	5 803	97,5%	2,5%
Orne	2 774	98,4%	1,6%
Seine-Maritim	14 040	97,2%	2,8%
Normandie	37 323	97,4%	2,6%

Evolution du nombre d'entrées en apprentissage pour la Normandie, données brutes



Evolution du nombre d'entrées en apprentissage pour la Normandie, cumul annuel



Source : Système d'information sur l'apprentissage de la Dares, Données brutes - Traitement Dares

Les jeunes en apprentissage en Normandie

Apprentissage : bénéficiaires en fin de mois*

*Les bénéficiaires en fin de mois (stock des contrats d'apprentissages) sont calculés au dernier jour de chaque mois. Les contrats comptabilisés sont ceux dont la date de début est antérieure ou égale à ce jour et dont la date de fin est égale ou postérieure à ce jour.

N. B. : Les contrats sont comptabilisés sur la localisation de l'employeur.

Bénéficiaires en fin de mois : contrats de l'enseignement secondaire⁽¹⁾

⁽¹⁾ Formation préparée de niveau 3 ou de niveau 4

	Ensemble	Femme	Homme	Niveau de diplôme à l'entrée en alternance				
				Inf. au niveau 3 ⁽¹⁾	Niveau 3 ⁽¹⁾	Niveau 4 ⁽²⁾	Niveau 5 ⁽³⁾	Niveau de diplôme indéfini
Calvados	5 323	37,6%	62,4%	49,3%	25,5%	18,5%	4,2%	2,5%
Eure	4 100	31,2%	68,8%	60,0%	24,9%	11,6%	2,2%	1,2%
Manche	4 407	33,7%	66,3%	58,7%	23,6%	13,7%	2,8%	1,2%
Orne	2 389	30,5%	69,5%	59,7%	23,9%	12,5%	1,9%	1,9%
Seine-Maritime	8 032	32,8%	67,2%	51,4%	27,0%	17,2%	3,2%	1,2%
Normandie	24 250	33,5%	66,5%	54,5%	25,4%	15,5%	3,0%	1,6%

Niveaux de diplôme
 Niveau 3 : CAP - BEP
 Niveau 4 : Baccalauréat
 Niveau 5 : Bac+2

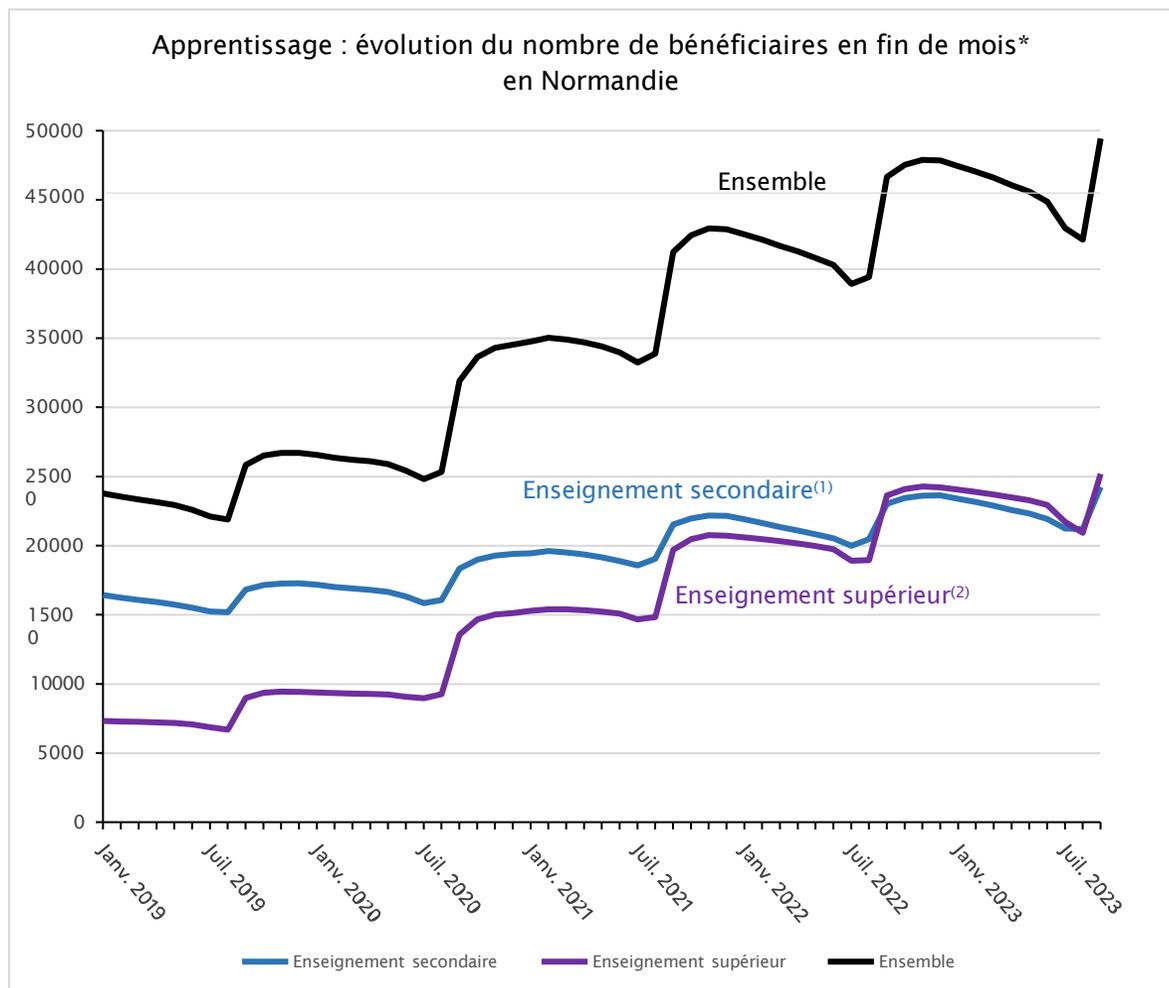
Ensemble des contrats	Calvados	11 661
	Eure	7 477
	Manche	7 805
	Orne	3 867
	Seine-Maritime	18 636
	Normandie	49 445

Bénéficiaires en fin de mois : contrats de l'enseignement supérieur⁽²⁾

⁽²⁾ Formation préparée de niveau 5 ou plus

	Ensemble	Femme	Homme	Niveau de diplôme à l'entrée en alternance				
				Inf. au niveau 3 ⁽¹⁾	Niveau 3 ⁽¹⁾	Niveau 4 ⁽²⁾	Niveau 5 ⁽³⁾	Niveau de diplôme indéfini
Calvados	6 339	49,4%	50,6%	0,7%	0,5%	48,6%	48,4%	1,8%
Eure	3 377	44,1%	55,9%	0,7%	0,6%	51,2%	45,9%	1,5%
manche	3 398	46,9%	53,1%	1,2%	0,5%	58,5%	38,7%	1,1%
Orne	1 478	43,5%	56,5%	1,1%	0,5%	58,0%	38,4%	2,1%
Seine-Maritime	10 604	47,1%	52,9%	0,6%	0,4%	50,6%	46,5%	1,9%
Normandie	25 195	47,1%	52,9%	0,8%	0,5%	51,7%	45,4%	1,7%

Les jeunes en apprentissage en Normandie



*Les bénéficiaires en fin de mois (stock des contrats d'apprentissages) sont calculés au dernier jour de chaque mois. Les contrats comptabilisés sont ceux dont la date de début est antérieure ou égale à ce jour et dont la date de fin est égale ou postérieure à ce jour.

N. B. : Les contrats sont comptabilisés sur la localisation de l'employeur.

⁽¹⁾Formation préparée de niveau 3 ou de niveau 4

⁽²⁾Formation préparée de niveau 5 ou plus

Niveaux de diplôme
Niveau 3 : CAP - BEP
Niveau 4 : Baccalauréat
Niveau 5 : Bac+2

L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

SEINE apprentissage

Céline Mothelay

*Chargée de projets – Coordinatrice de l'enquête
Seine*

Carif-Oref de Normandie



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

- ▶ **Présentation du Carif-Oref de Normandie**
- ▶ **Qu'est-ce que Seine apprentissage ?**
- ▶ **Zoom sur les derniers résultats :
enquête sur les sortants 2022, 12 mois après la sortie de formation**

L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie



- Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation
- Observatoire Régional Emploi - Formation

- Groupement d'Intérêt Public dont les membres fondateurs sont l'Etat et la Région Normandie, principaux financeurs, et les partenaires sociaux (organisations syndicales interprofessionnelles d'employeurs et de salariés).
- Structure d'information, de ressources et d'animation au service des professionnels de l'emploi, de la formation, de l'insertion, de l'orientation et de la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme en Normandie



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

Nos principales missions



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

Pôle analyse et aide à la décision...

- Contribuer aux réflexions stratégiques des politiques publiques,
- diffuser des connaissances régionales sur l'emploi et les qualifications, le marché du travail et le système de formation et d'insertion,
- impulser une vision prospective (anticipation) par l'analyse des mutations,
- éclairer sur les besoins en compétences,
- favoriser l'appropriation et la mise en œuvre d'une analyse partagée du territoire au service d'un réseau d'acteurs locaux.



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

L'enquête Seine :

- A l'origine haut-normande (2010), impulsée par le Conseil régional (1^{ère} cohorte interrogée, les sortants 2009)
- Elargie à la Normandie suite à la fusion des régions (1^{er} janvier 2016)
- La compétence « Apprentissage » est désormais pilotée par les services de l'Etat (1^{er} janvier 2020)

Objectif premier :

Mesurer et qualifier l'insertion des apprentis dans l'emploi

Deux interrogations par cohorte de sortants :

- 7 mois après la sortie de formation *jusqu'en 2023 (cohorte 2022)*
- puis 12 mois après la sortie de formation, *interrogation unique à partir de 2024, cohorte 2023*

L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie



Enquête Seine *Chiffres Clés*

Devenir des apprentis
en Normandie

Sortants 2022 à 12 mois

Mars 2024



Présentation des résultats de
l'enquête Seine
cohorte 2022,
situation à 12 mois

(mars 2024)

Disponible en ligne

<https://cvip.sphinxonline.net/tiny/v/0ZU01UN3C0?>



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

- 1. Le dispositif Enquête Seine en chiffres**
- 2. Les entrants sur le marché du travail**
- 3. Zoom sur les jeunes en emploi**

1

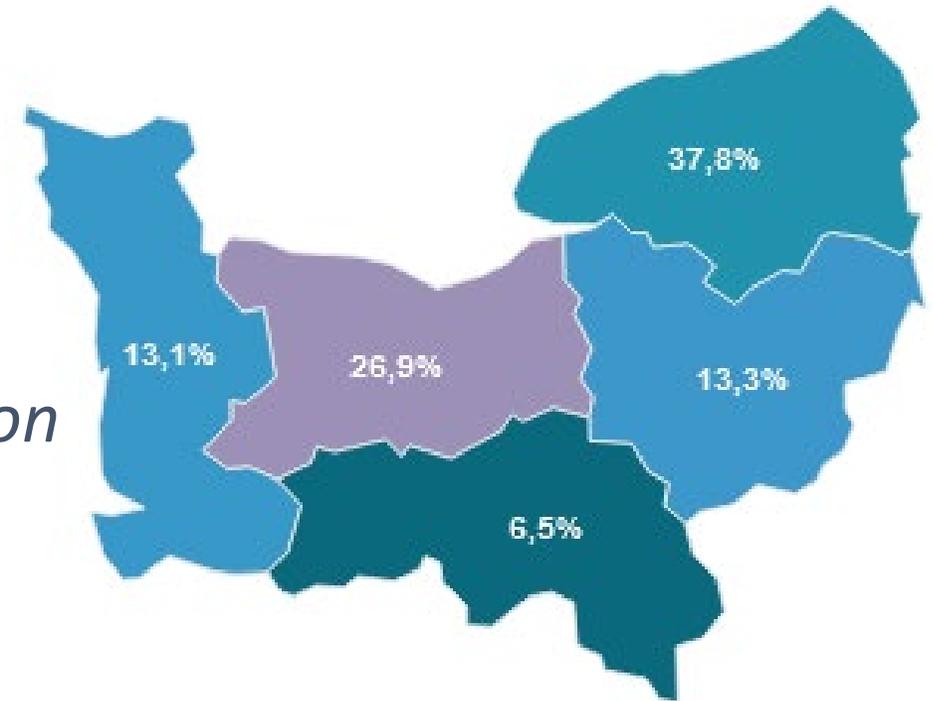
SEINE APPRENTISSAGE

Systeme d'Enquête pour la mesure de l'INsertion dans l'Emploi

Répartition des apprenants selon l'établissement de formation

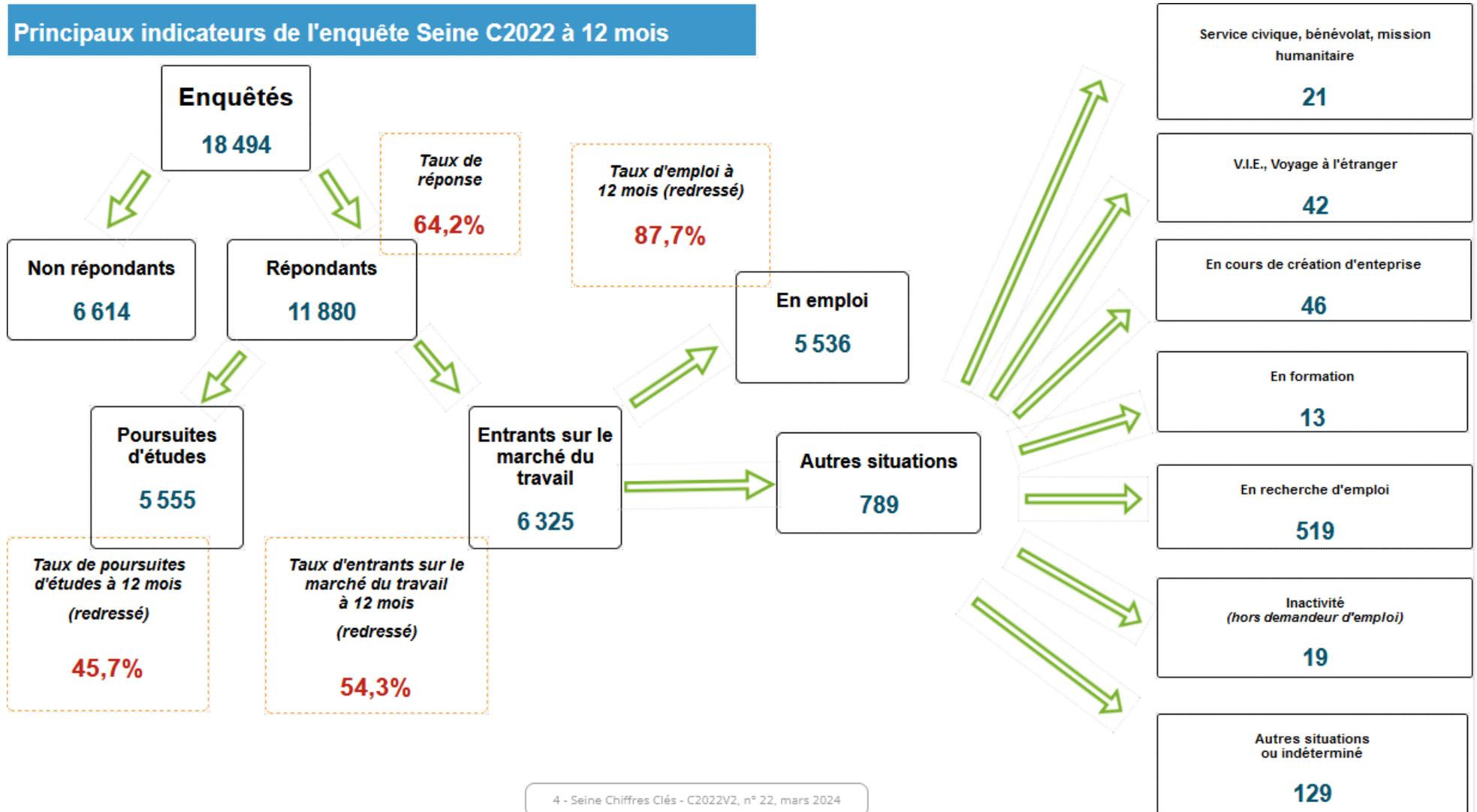
Sur la cohorte 2022 :

- 75 CFA participants
- Soit 152 établissements de formation
- 18 494 apprentis ayant terminés leur cycle de formation



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

1



4 - Seine Chiffres Clés - C2022V2, n° 22, mars 2024



1

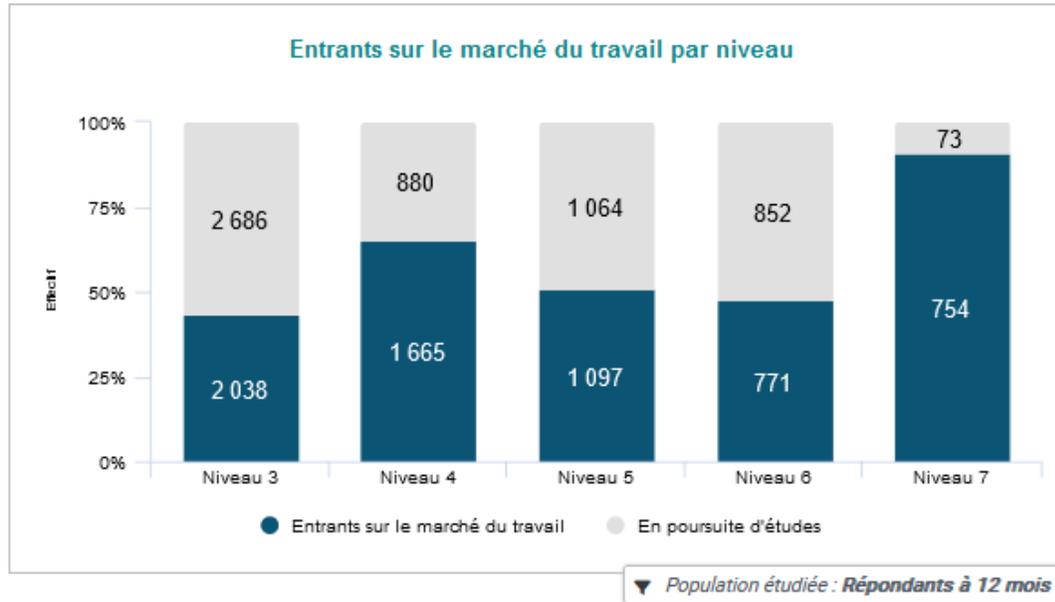
SEINE APPRENTISSAGE

Quelques chiffres clés concernant les entrants sur le marché du travail

- *Âge moyen d'entrée sur le marché du travail : 22 ans*
- *87,7 % des jeunes « en emploi » à 12 mois ... (76,3 % pour la cohorte 2016)*
- *48,8 % dans l'entreprise d'apprentissage ... (40 % pour la cohorte 2016)*
- *71,7 % en contrat à durée indéterminée ... (56,4 % pour la cohorte 2016)*
- *64,8 % dans la famille professionnelle de leur certification préparée*
- *8 % « en recherche d'emploi » soit 516 individus, dont 55,6 % n'ont eu aucun emploi sur la période des 12 mois.*

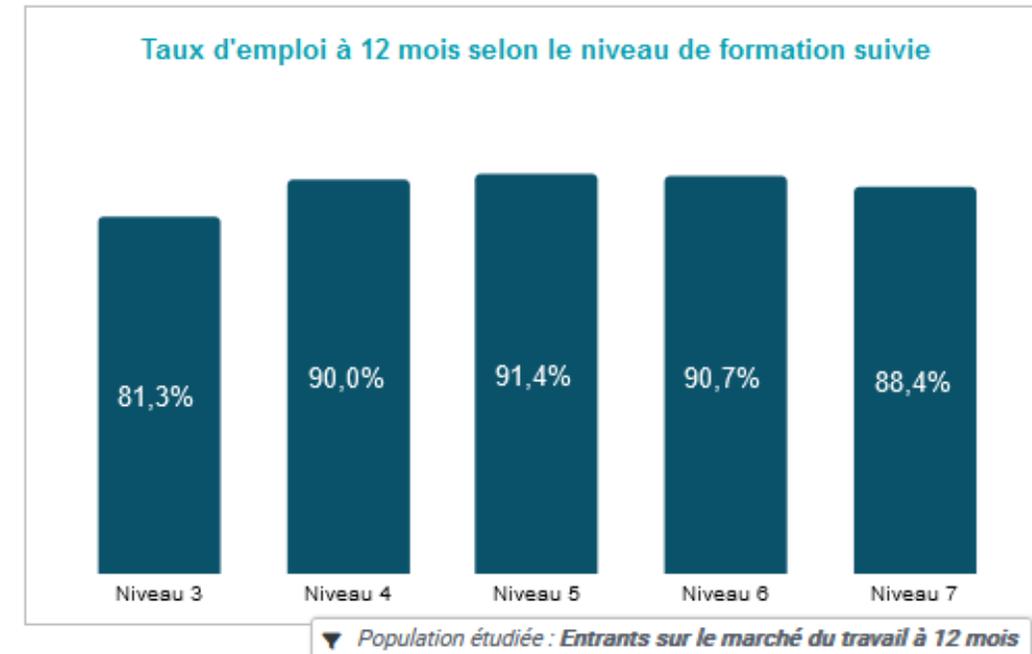
L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

2



➤ Le taux d'emploi le plus bas observé se situe parmi les jeunes de niveau 3, pourtant 42,9 % des jeunes en apprentissage quittent le système scolaire à ce niveau (soit 2 015 jeunes)

➤ Les entrées sur le marché du travail sont, proportionnellement aux poursuites d'études, importantes au niveau 4 (Bac pro...)



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

3.1

Comment se passe l'insertion pour chaque des Familles professionnelles ?

Effectifs en emploi et taux d'emploi
selon la FAP de la formation préparée

FAP CERTIFICATION PRÉPARÉE	SITUATION SIMPLIFIÉE À 12 MOIS	
	Effectif	%
Commerce	795	81,7%
Bâtiment, travaux publics	771	92,9%
Hôtellerie, restauration, alimentation	719	81,3%
Agriculture, marine, pêche	608	92,9%
Maintenance	455	88,6%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	424	87,8%
Gestion, administration des entreprises	383	93,3%
Transports, logistique et tourisme	221	88,4%
Mécanique, travail des métaux	217	91,2%
Services aux particuliers et aux collectivités	211	81,3%
Électricité, électronique	132	95,5%
Industries de process	112	86,6%
Communication, information, art et spectacle	87	80,8%
Banque et assurances	77	90,8%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	67	90,8%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	64	92,7%
Informatique et télécommunications	45	90,4%

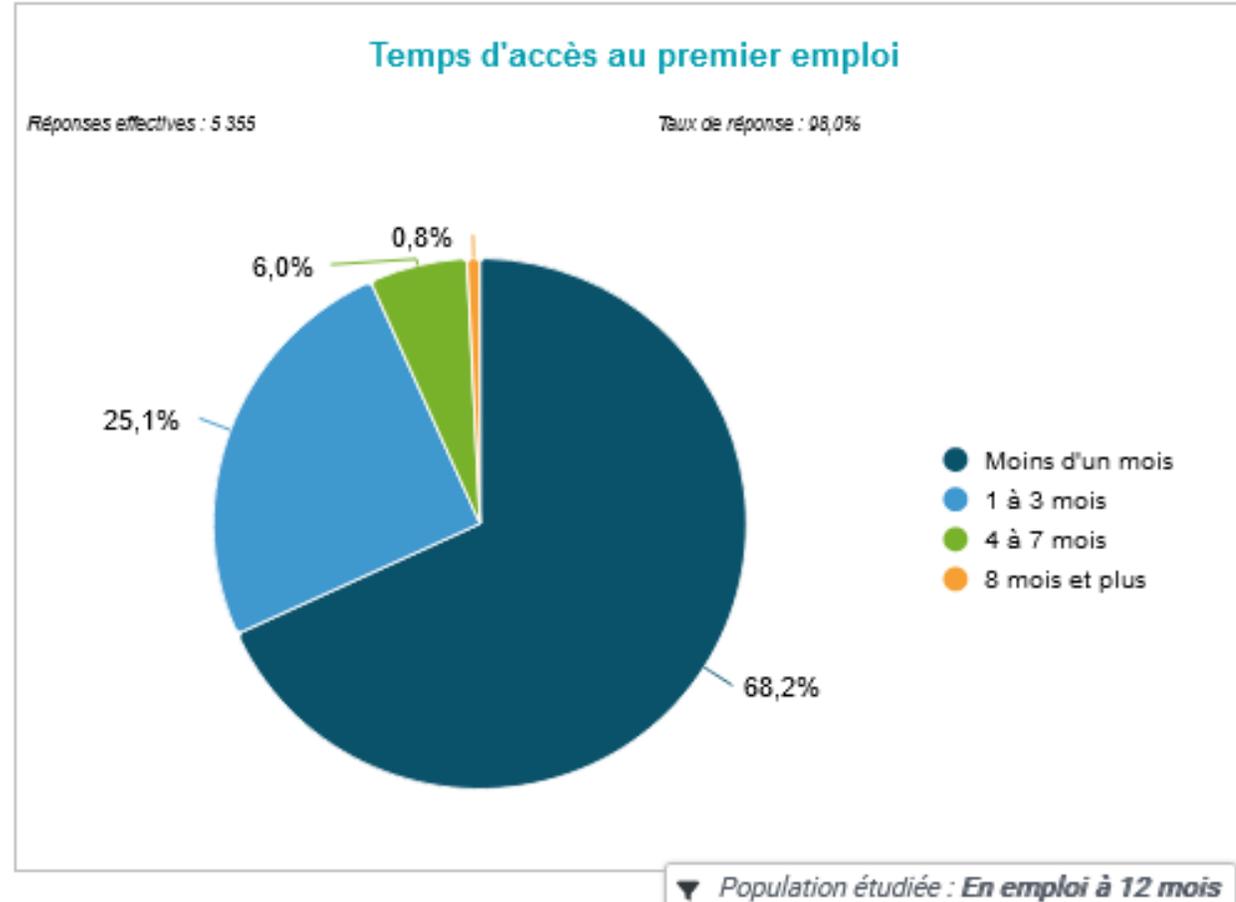
▼ Population étudiée : Entrants sur le marché du travail à 12 mois



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

3.2

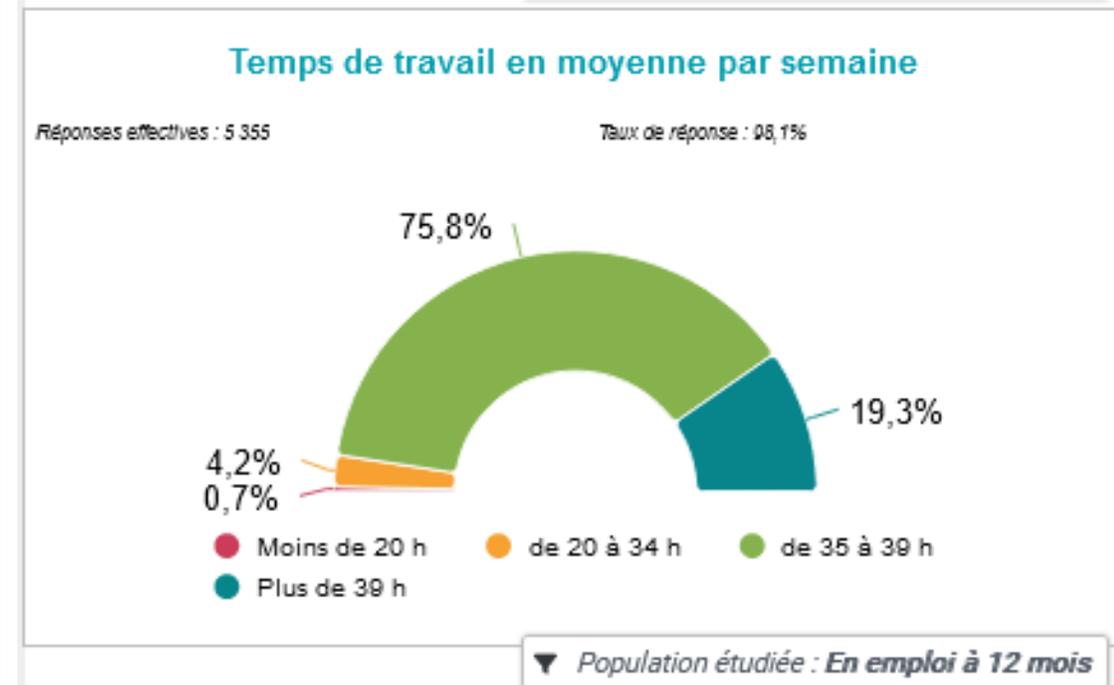
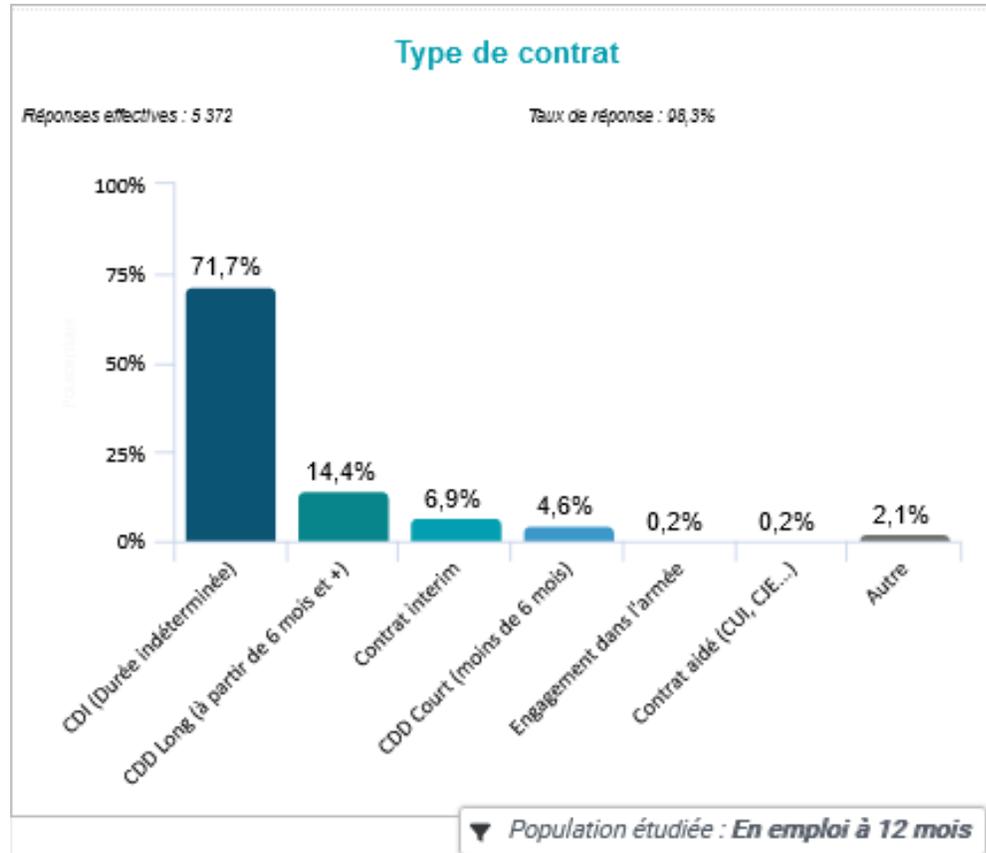
Combien de temps faut-il pour qu'un jeune trouve son premier emploi ?



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

3.3

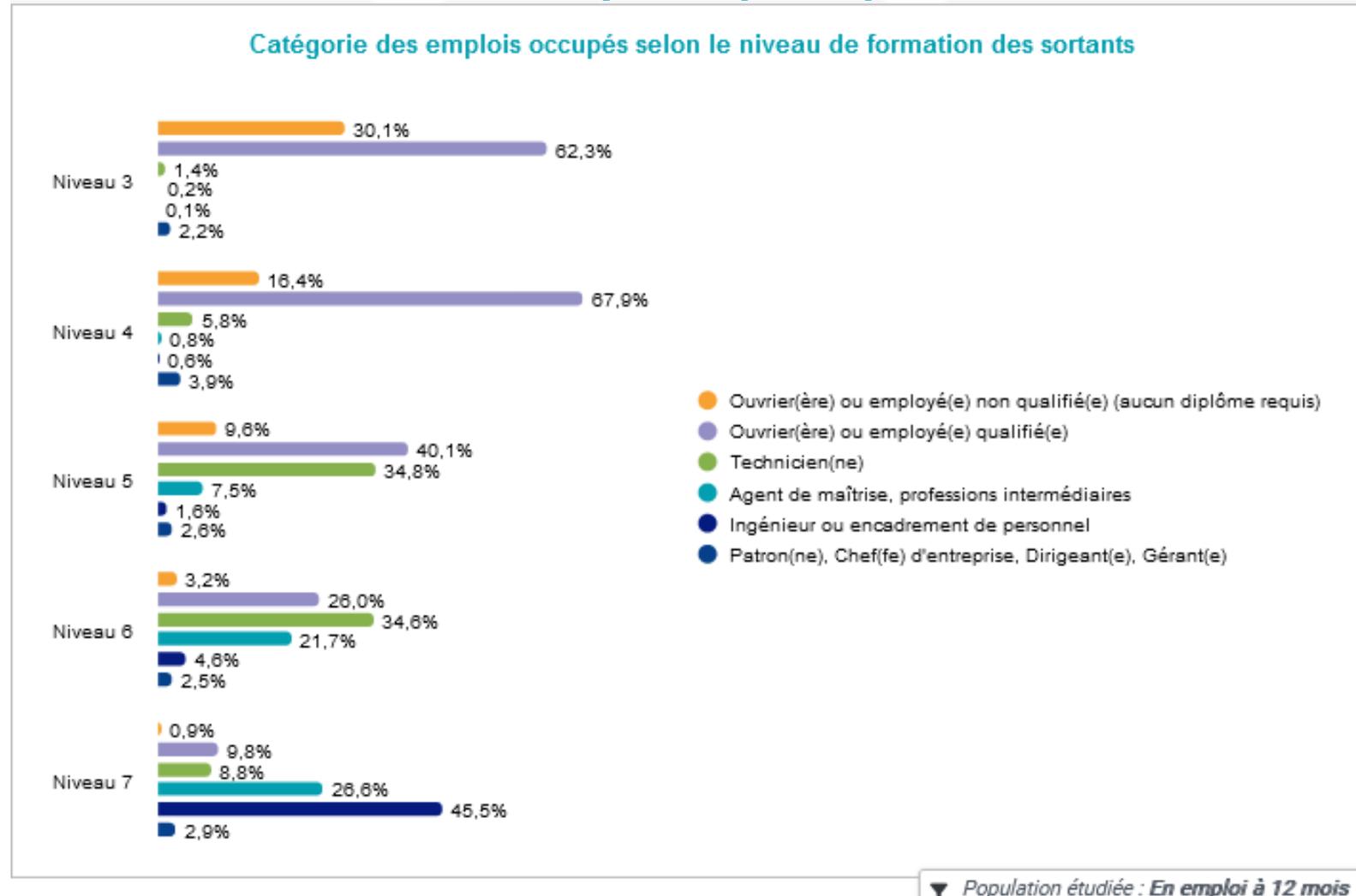
Quelles sont les conditions d'emploi ?



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

3.3

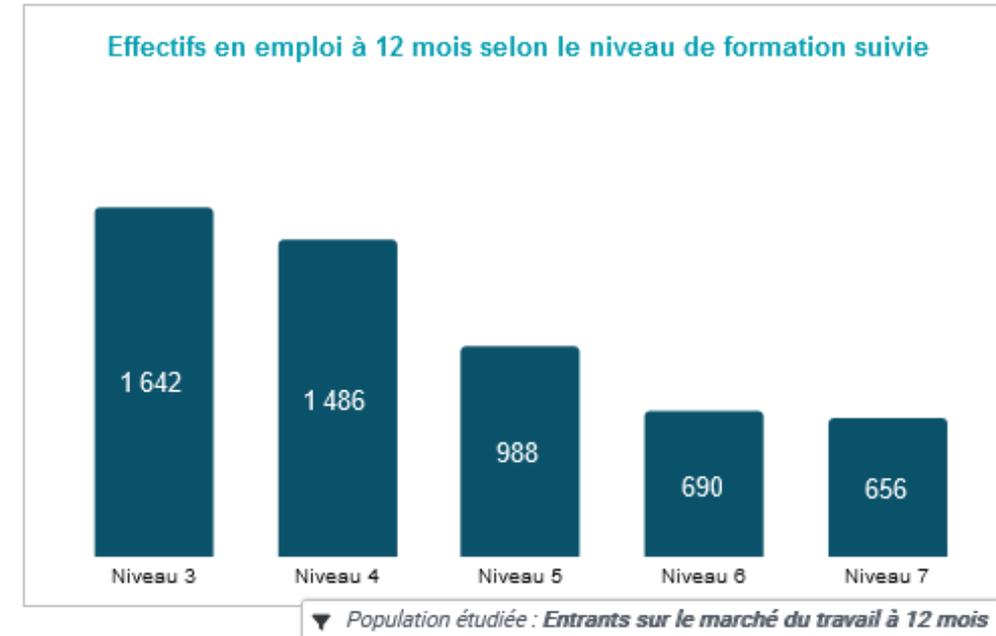
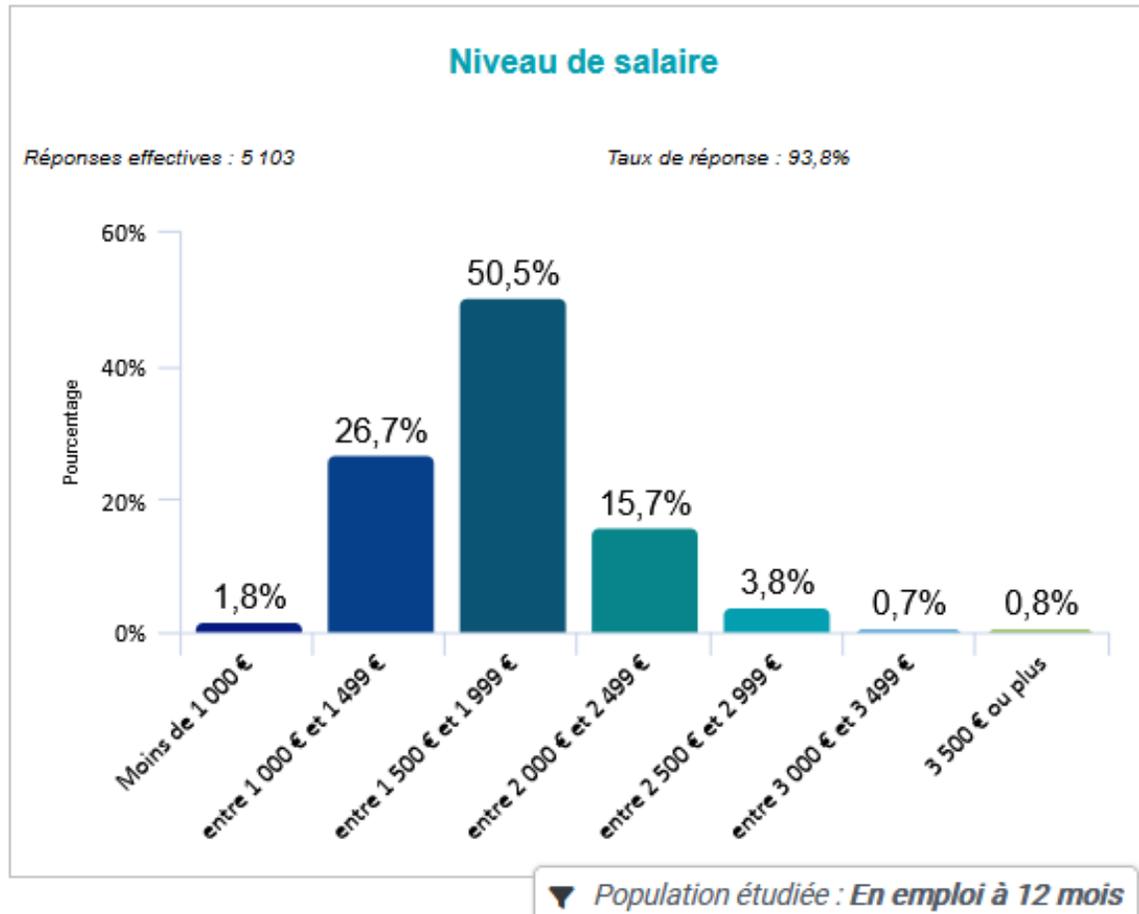
Quelles sont les conditions d'emploi ? (suite)



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

3.4

Quelles sont les conditions d'emploi ? (Suite)



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

3.4

Lien emploi-formation par famille professionnelle (effectif > 19)

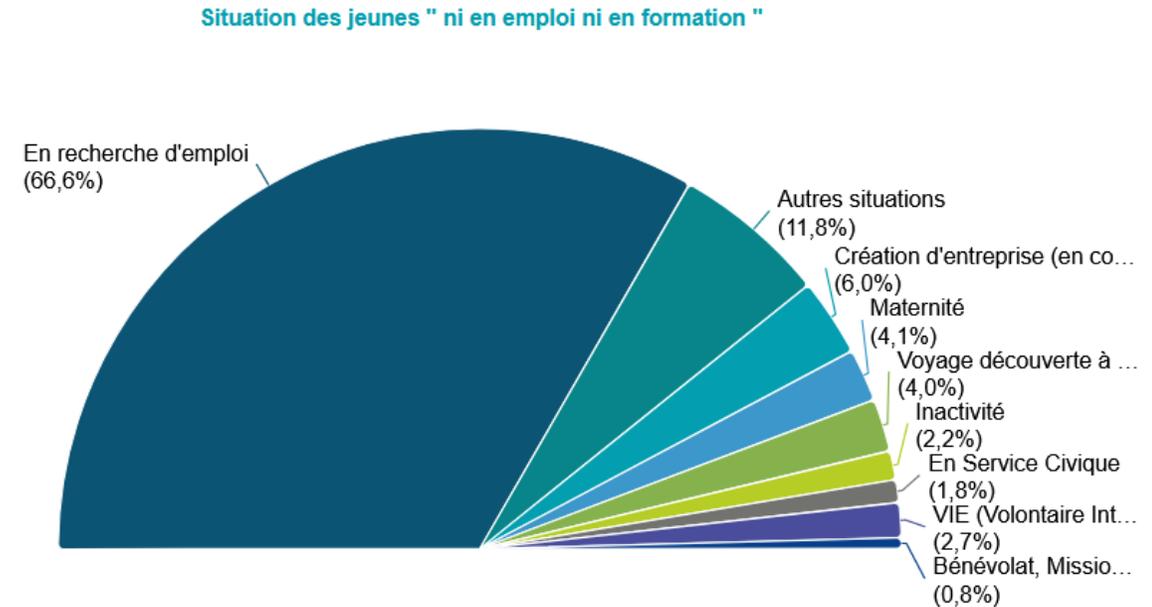
FAP CERTIFICATION PRÉPARÉE	LIEN FORMATION - EMPLOI		Effectifs
	Emplois dans la même FAP que le diplôme préparé / Hors FAP		
Hôtellerie, restauration, alimentation	82,8%	17,2%	695
Santé, action sociale, culturelle et sportive	81,0%	19,0%	386
Bâtiment, travaux publics	79,9%	20,1%	736
Informatique et télécommunications	76,9%	23,1%	41
Gestion, administration des entreprises	71,7%	28,3%	359
Agriculture, marine, pêche	71,0%	29,0%	487
Services aux particuliers et aux collectivités	70,0%	30,0%	202
Transports, logistique et tourisme	65,8%	34,2%	215
Maintenance	56,2%	43,8%	425
Industries de process	56,1%	43,9%	100
Commerce	54,8%	45,2%	751
Communication, information, art et spectacle	48,4%	51,6%	81
Mécanique, travail des métaux	46,1%	53,9%	207



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

3.5

Que font les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation ?



L'observation de l'insertion des apprentis en Normandie

3.6

Que sait-on des jeunes en recherche d'emploi ?

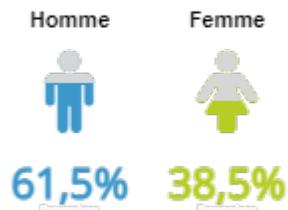
Part des demandeurs d'emploi selon le sexe

SITUATION À 12 MOIS	SEXE	
	HOMME	FEMME
En recherche d'emploi	7,5%	9,6%
En emploi	89,0%	84,6%
Autres situations	3,6%	5,8%
TOTAL	100,0%	100,0%

▼ Population étudiée : Entrants sur le marché du travail à 12 mois

Répartition par sexe

Pour rappel, la répartition homme / femme des apprentis sortants de formation



Part de jeunes en recherche d'emploi n'ayant jamais eu accès à l'emploi

Réponses effectives : 519

Taux de réponse : 100,0%

55,7%

▼ Population étudiée : En recherche d'emploi à 12 mois



Soit un effectif de

290

▼ Population étudiée : En recherche d'emploi à 12 mois



Enquête Seine *Chiffres Clés*
Enquête sur le devenir des apprentis normands
Cohorte sortants 2022 à 12 mois
Publication mars 2024

Directeur de la publication : Luc Chevalier, Directeur
Réalisation : Céline Mothelay, Chargée de projets
Carif-Oref de Normandie



Merci de votre attention

Pour consulter tous les
résultats des enquêtes
Seine :

<https://www.cariforefnormandie.fr/observer/parcours-de-formation/insertion-des-apprentis/>



Insertion et emploi des jeunes

Geoffrey CORNU

Chargé de mission

*Association Régionale des Missions Locales de
Normandie*

Prénom et nom de l'intervenant

Fonction

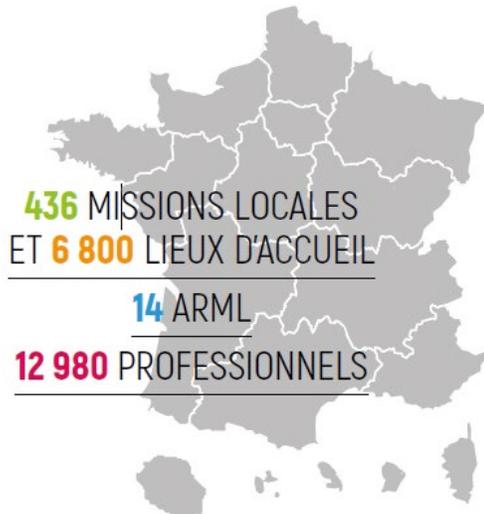
Structure

1. Les Missions Locales, service public territorial de l'accompagnement et de l'insertion des jeunes

Les Missions Locales exercent une mission de service public de proximité depuis 1982

- Une **approche à la fois globale et personnalisée** pour chaque jeune, tout au long de leur parcours : orientation, formation, emploi, logement, handicap, santé, mobilité, citoyenneté, sports, loisirs, culture, etc..
- La mise en œuvre du droit à l'accompagnement au travers du **parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie** (PACEA) dont fait partie la **Contrat d'engagement jeunes**
- Les Missions Locales sont reconnues **service public de l'emploi** au même titre que France Travail et Cap emploi depuis 2014
- ... et font partie du réseau pour l'emploi prévu par la loi plein emploi

Près d'**1,1 million de jeunes accompagnés** dans leur accès à l'emploi et à l'autonomie, dont **407 000** sont accueillis pour la première fois.



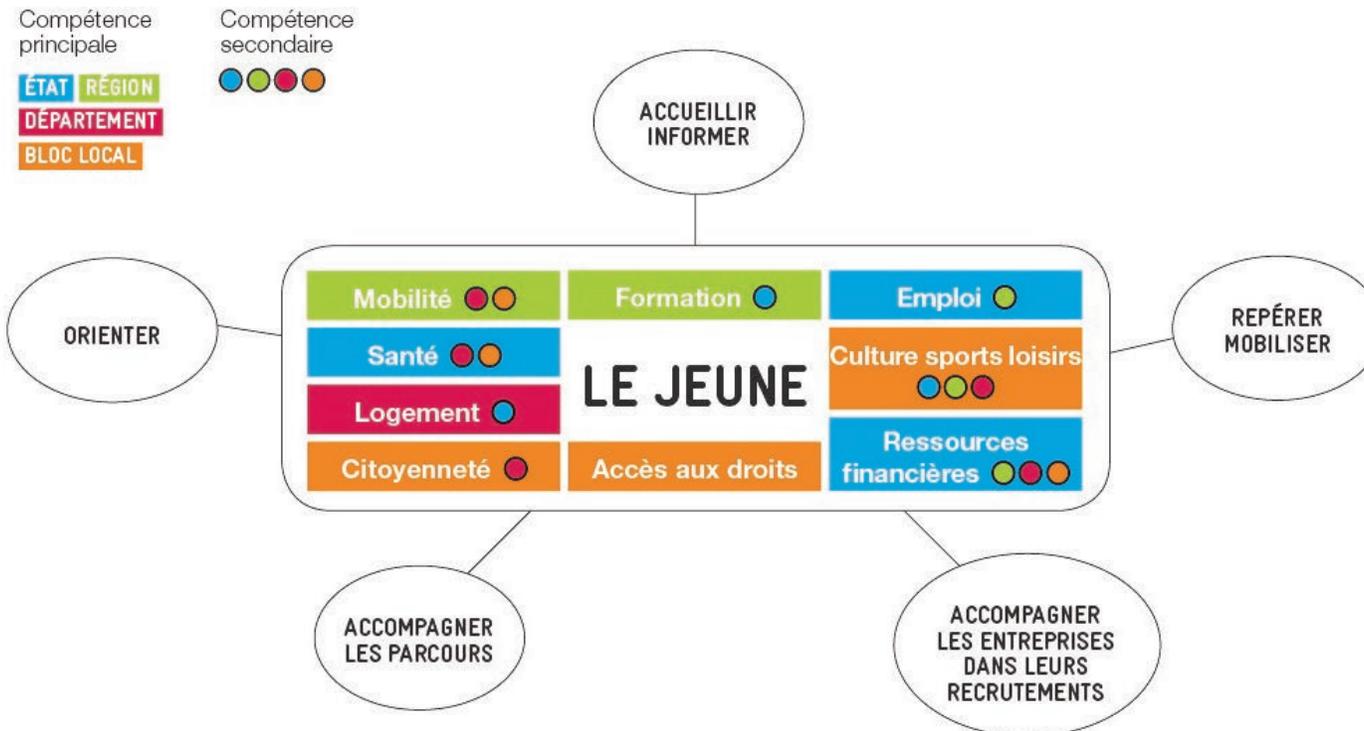
436 MISSIONS LOCALES
ET **6 800** LIEUX D'ACCUEIL
14 ARML
12 980 PROFESSIONNELS

Près d'**1 million de mesures** de formation, d'insertion professionnelle ou d'engagement ont été mobilisées pour la construction des parcours de ces jeunes.

1. Les Missions Locales, service public territorial de l'accompagnement et de l'insertion des jeunes

Un cadre commun de référence de l'offre de service des Missions Locales en 5 axes

LES FONCTIONS D'UNE MISSION LOCALE ET LEUR CONCORDANCE AVEC LES COMPÉTENCES DES FINANCEURS



Un réseau structuré régionalement et nationalement

▪ L'Association régionale des Missions Locales (ARML)

- Dans chaque région, l'ARML **représente et assure une mission d'animation** du réseau des Missions Locales, soit 15 ARML
- Ses instances sont **composées des président.e.s des Missions Locales** de sa région
- Elle s'appuie sur **une directrice ou un directeur et une équipe technique** qui élabore et met œuvre un programme d'animation régional favorisant notamment l'appui à la mise en œuvre des politiques publiques en direction des jeunes
- Elle est **interlocuteur** des collectivités, de l'Etat et des partenaires économiques et sociaux pour **assurer un dialogue régional avec le réseau**

→ 11 personnes

→ en bi-site (Hérouville et Rouen)



24 Missions Locales en Normandie et 350 lieux d'accueil

+ de 750 professionnels

9721 jeunes accompagnés en PACEA en 2023
(8079 en 2022)

Les jeunes BOETH représentent environ 6,2% des
jeunes accompagnés en 2023 (5,2% en 2022) du public
accompagné (plus à certains endroits)

14748 Contrats d'Engagement Jeunes
signés en 2023
(12016 en 2022)



CHIFFRES CLÉS 2023

de l'activité des Missions Locales de Normandie

OBSERVATOIRE



49 714

Jeunes accompagnés
(-1.9% par rapport à 2022)



dont
19 231

Jeunes en 1er accueil
(+6.7% par rapport à 2022)



12.1%

des jeunes accompagnés sont
issus d'une Zone de Revitalisation
Rurale (ZRR)



15.9%

des jeunes accompagnés sont
issus d'un Quartier Prioritaire de la
politique de la Ville (QPV)



46.3%

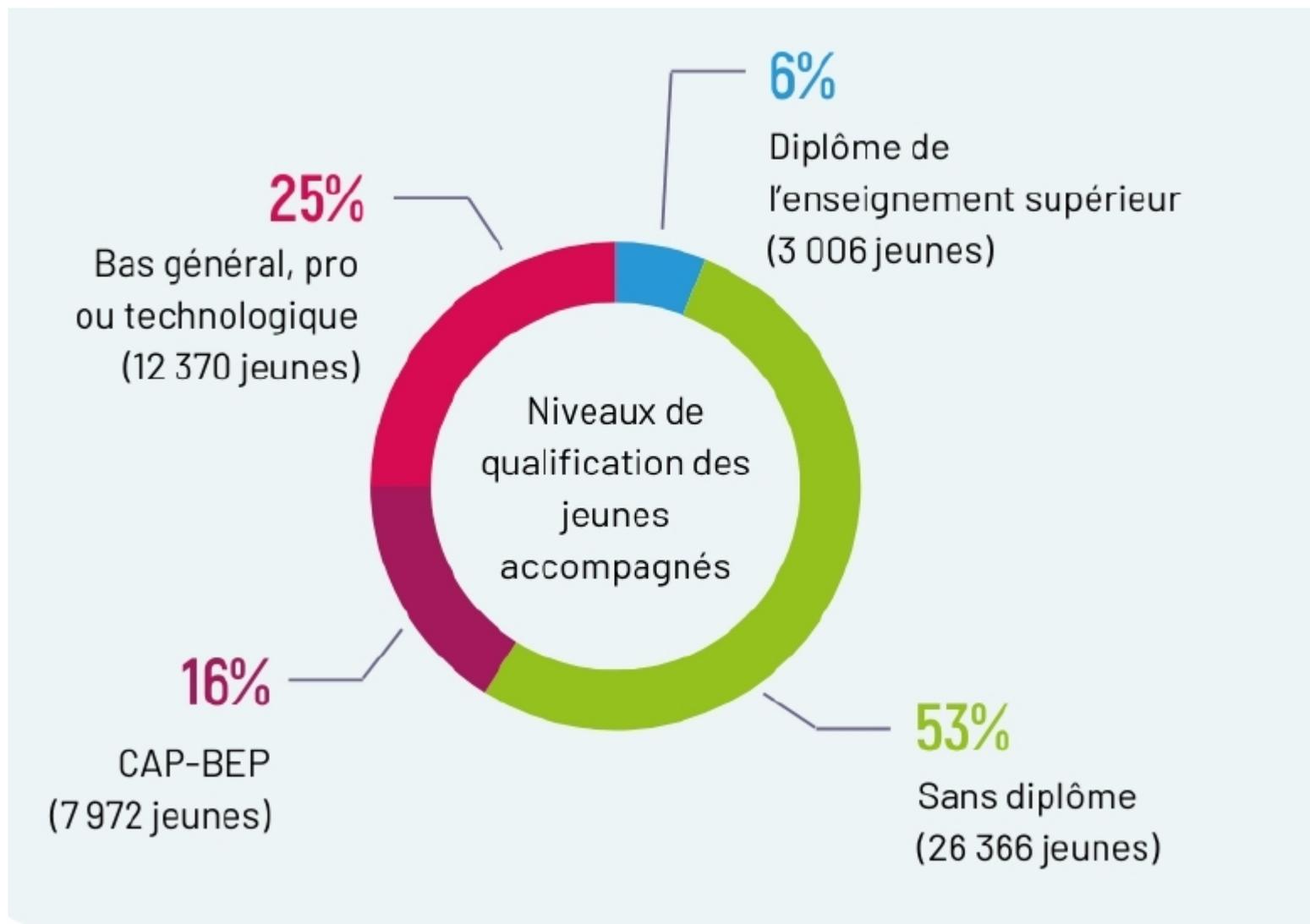
de femmes



53.7%

d'hommes

2. Les jeunes accueillis par les Missions Locales normandes



2. Les jeunes accueillis par les Missions Locales normandes

Parmi les jeunes accueillis pour la 1^{ère} fois en 2023 :

19 231 jeunes ont été accueillis pour la première fois par les Missions Locales normandes au cours de l'année 2023 (17836 en 2022).

Parmi eux,

45,8% de jeunes femmes
26,9% sont mineurs



36,3% n'ont pas de certification ou un diplôme de niveau CAP-BEP (V) ou inférieur

13,5% sont issus de QPV
11,2% sont issus de ZRR



2. Les jeunes accueillis par les Missions Locales normandes

Domaines de propositions faites aux jeunes	Pourcentage de jeunes ayant reçu ce type de propositions
Sur l'accès à l'emploi	84,5%
Sur la citoyenneté	53%
Sur la formation	43,5%
Sur le logement	23,6%
Sur les loisirs, sports, culture	20,1%
Sur le projet professionnel	59,4%
Sur la santé	33,4%

NB : N'apparaissent pas les propositions sur la mobilité

Zoom sur le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)



Qu'est ce que c'est?

- ✓ Un **programme d'accompagnement intensif** de 15 à 20 heures par semaine composé de différents types d'activités
- ✓ Un accompagnement **personnalisé** avec un **conseiller dédié** qui suit les jeunes en CEJ tout au long de leur parcours et jusqu'à ce que ils accèdent à un emploi durable
- ✓ Une **allocation** pouvant aller jusqu'à 552,29€ par mois en fonction des ressources du jeune et à condition qu'il respecte ses engagements



Qu'est ce que c'est ?

Durée

- ✓ Adaptée en fonction des **besoins du jeune**
- ✓ Durée maximale : **12 mois**
- ✓ Prolongation exceptionnelle possible jusqu'à 18 mois

Mise en œuvre

- ✓ Depuis le **1^{er} mars 2022** – **Environ 14000 CEJ signés en 2023 dans les Missions Locales**
- ✓ Par les **Missions Locales** et **Pôle Emploi**

Jeunes en rupture

Des AAP ont permis à des partenaires locaux d'enclencher un travail de repérage puis de co-accompagner dans le CEJ de publics dits « en rupture » (jeunes allophones, en grande précarité, en situation de handicap,...) qui sont inconnus du SPE depuis plus de 5 mois.



Précisions sur le public

Age

- **16 – 25 ans** révolus
- Jusqu'à **29 ans** révolus pour **les personnes en RQTH**

Situation

- Jeunes qui présentent un **risque élevé d'exclusion professionnelle** / rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable (**travailleurs précaires**)
- Ni **étudiant**,
- Ni en **formation** qualifiante ou certifiante (y compris en ligne ou par correspondance)

Cas des étrangers

- Le jeune doit être en **situation régulière**, quelque soit son statut
- L'autorisation de travail n'est pas un préalable obligatoire

- 
- ✓ Jeune étranger **ressortissant de l'UE**, de l'EEE et de la confédération suisse
 - ✓ Jeune étranger **ressortissant d'un pays tiers**
 - ✓ **BPI** (réfugié ou protection subsidiaire)
 - ✓ **Demandeur d'asile**, dans l'attente d'une décision de l'OFPRA
 - ✓ **Jeune mineur étranger**
 - ✓ **MNA** confié à l'ASE

Qu'est ce que c'est ?

Diagnostic

Plan d'action

La Mission Locale réalise un **diagnostic** approfondi avec le jeune afin d'évaluer sa **motivation**, ses **compétences**, sa **situation globale**...

... et préciser ainsi avec le jeune son **plan d'actions** dans le cadre du CEJ, ses modalités (accompagnement, allocation...)

Le diagnostic peut se poursuivre après l'entrée dans le CEJ et est régulièrement actualisé

Et pour commencer :

<https://www.missionslocalesnormandie.fr/instant-t/>



*Le jeune signe
un **cerfa**
d'**engagement**
pour entrer dans
le CEJ*

Accompagnement intensif CEJ 15-20h par semaine

- ✓ Les temps en **face à face** en Mission Locale
- ✓ Les **temps collectifs** en Mission Locale
- ✓ Les démarches structurées et finalisées en **autonomie**
- ✓ Les **PMSMP**
- ✓ Les **actions et prestations réalisées à l'extérieur** avec des partenaires,
- ✓ Les **solutions structurantes**

Suivi dans l'emploi

→ Hors CEJ

Le jeune en **emploi** (CDI ou CDD+6mois), en **alternance** et en **formation initiale** (statut scolaire ou étudiant) peut continuer à bénéficier d'un **accompagnement** de la Mission Locale (cadre du **PACEA**, Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie)

Détail en pages suivantes

Qu'est ce que c'est ?

Les solutions structurantes

Liste
de solutions fixée
par arrêté
(09/03/2022)

Formation et dispositifs préparatoires à l'entrée en formation

- Formation (pré-qualifiante, qualifiante, certifiante, diplômante)
- Formation à la création et à la reprise d'entreprise
- Prépa-apprentissage
- Prépa-compétence
- Ecole de production

Mission d'utilité sociale

- Service Civique sur toutes ses formes (Service civique, volontariat associatif, VIE, VIA, VSI, CES, sapeurs pompiers)
- SNU (phase 3 : période d'engagement)

Un jeune en CEJ peut intégrer ces actions
Modalité de prescription à mettre en place avec la ou les Missions Locales de votre territoire d'intervention



Accompagnement intensif spécifique externe

- E2C
- Epide
- SMA, SMV
- Promo 16-18 (Afp)
- Projets PIC (100% inclusion, Réfugiés)
- Etablissements et services de pré-orientation (ESPO) ou de réadaptation professionnelle (ESRP) - structures spécialisées dans l'accompagnement des personnes handicapées.
- Période de Mobilité Européenne
- Sesame

Périodes d'emploi aidé

- Contrat aidé (CUI-PEC-CIE)
- CDD conclu en structure IAE
- CDD tremplin en Entreprise Adaptée



Qu'est ce que c'est?

Ateliers / interventions / témoignages / ...

- Autour de **l'accès aux droits** (santé, mobilité, logement, budget,...)
- Pour **reprendre confiance et se remobiliser** (cuisine, sport, culture/loisir, relooking, savoir-être, estime de soi, motivation, socialisation, engagement/bénévolat, développement durable...)
- Autour d'une approche **compétences**
- **Témoignages** de chefs / salariés d'entreprises
- Séances avec des **casques virtuels, serious game...**

Autres actions mobilisant les partenaires

- **Visites** d'entreprises, plateaux techniques
- **Parrainage vers l'emploi** (action d'entraide individuelle pour accompagner bénévolement des personnes dans leur recherche d'emploi)
- **Actions citoyennes ou bénévoles** (ramassage de déchets, participation à une collecte alimentaire,...)

D'autres offres de partenaires

- SST, HACCP, Caces, BAFA...
- Offre autour de la lutte contre **l'illettrisme** et la maîtrise de la **langue française**
- **Déclic pour l'action** (Afp) (Afp)
- Préparation à la **création d'entreprise**

Actions à mettre en place avec la ou les Missions Locales de votre territoire d'intervention !

etc...

Les actions et prestations réalisées par les partenaires

en
Mission Locale
ou à l'extérieur

Liste non exhaustive

Qu'est ce que c'est?

Une mobilisation attendues des entreprises :

- Actions de **découverte de métiers** (témoignage, visite d'entreprise)
- L'accueil des jeunes en **immersion professionnelle** (PMSMP)
- Le **parrainage vers et dans l'emploi** (mécénat de compétence pour accompagner bénévolement et individuellement un jeune sur son projet professionnel)
- **Recrutement** (contrat aidé, CDD, Interim, CDI, alternance)



LES ENTREPRISES S'ENGAGENT

#1jeune1solution

→ <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/entreprises>



Précisions sur l'allocation CEJ

Le montant mensuel de l'allocation est fonction

- de **l'âge**
- et de la **situation du foyer fiscal** du foyer du jeune
- et des **ressources du mois M-1**

	mineur	> 18 ans
Le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal IMPOSABLE à la 1^{ère} tranche de l'impôt sur le revenu	220,92 €	331,37 €
Le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal NON IMPOSABLE à l'impôt sur le revenu		552,29 €

L'allocation est versée au nom de l'Etat :

- Par **Pôle emploi** pour les jeunes suivis en CEJ par **Pôle Emploi**
- Par **l'ASP** pour les suivis en CEJ dans les **Missions Locales**



Précisions sur l'allocation CEJ

Il y a des **règles de cumul et de non cumul** avec d'autres aides ou rémunérations

→ Les Missions Locales se chargent de la **vérification** des situations et du **recalcul** mensuel pour chaque jeune

- 1 Rémunérations **partiellement cumulables** avec le montant forfaitaire jusqu'à 300 € nets
- 2 D'autres entraînent une **prise en compte différentielle** du montant de l'allocation restant à verser
- 3 Certaines **non cumulables**
- 4 Le reste **intégralement cumulable**



22 177 jeunes accompagnés dans le cadre du CEJ sur l'année 2023 (comprenant des suivis 2022)

Type de situation	Nombre de jeunes y ayant eu accès
Emploi (CDD, CDI, intérim,...)	8047 (36% des jeunes accompagnés)
Contrat d'alternance	930 (4,2%)
Formation	3301 (15%)
Immersion professionnelle (PMSMP)	4174 (19%)



Jeunes & Entreprises, Regards croisés

Présentation des résultats de l'enquête

#orientation #projet #évolution #carrière #manager
#avenir #métier #expérience #jeparle #partage



METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

❑ Enquête jeunes

- La période de l'enquête : **Avril et Mai 2023**
- Une enquête effectuée sur la base d'un questionnaire avec quelques questions ouvertes
- Enquête quantitative complétée par une **dizaine d'entretiens individuels**
- Un échantillon important, **2421 répondants**, et homogène du point de vue du genre



❑ Enquête employeurs

- Construction et diffusion du questionnaire en partenariat avec le **MEDEF Normandie, l'U2P Normandie et la CPME Normandie**
- La période de l'enquête : **Juillet et Août 2023**
- Une enquête effectuée sur la base d'un questionnaire avec quelques questions ouvertes
- **825 employeurs** répondants



REGARDS CROISES : Des difficultés de recrutement importantes

#transmission

#expression

#expérience

#métier

#avenir

#manager

#carrière

#évolution

#projet

#orientation



Paroles d'employeurs :

- ❑ Une méconnaissance de certains emplois
- ❑ Une promotion insuffisante des métiers en tension
- ❑ Un besoin d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- ❑ Une inadéquation entre les compétences détenues par les jeunes/ les attentes des employeurs et les exigences de l'emploi visé

« La qualification des candidats » ; « Le manque de formation et de savoir-être » ; « Le niveau des candidats est de plus en plus faible » ; « manque de candidats opérationnels » ; « un niveau d'exigence trop important vis à vis des conditions proposées, notamment pour des candidats débutants non directement efficients »

- ❑ Un sentiment de perte de la valeur « travail »
« La nouvelle vision du travail des candidats (perte de la valeur travail) » ; « Le manque de motivation » ; « les contraintes horaires » ; « Manque de désir de travailler et d'acquérir de nouvelles compétences »

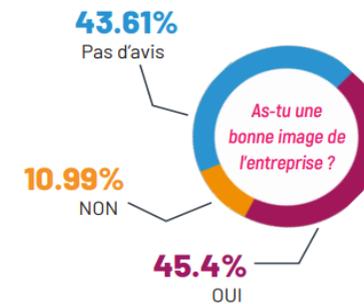
Top 3 des raisons évoquées par les chefs employeurs aux difficultés de recrutement



❑ Quels sont les grands axes de la politique de recrutement ?

■ Entreprises/Génération Z : au cœur d'une relation paradoxale

Diriez-vous que recruter un jeune a été pour vous une bonne expérience ?



- ➔ Les entreprises interrogées recrutent toutes (ou presque) des jeunes de moins de 25 ans (95%). A ce titre, des opportunités d'emploi sont proposées aux jeunes.
- ➔ Les alternants constituent une **cible privilégiée**.
- ➔ Dans l'optique d'un recrutement, les dirigeants se projettent plutôt sur le **moyen terme** : + de 2 ans (39%), + d'un an (28%).

Quels savoir-être et savoir-faire reconnaissez-vous aux jeunes ?



Une jeunesse en quête de compréhension et de légitimité

L'enquête montre que la jeune génération supporte mal l'image dégradée que certains employeurs peuvent avoir d'eux. Ils ont l'impression qu'il existe à leur encontre un biais de perception via des *préjugés négatifs* qui peuvent parfois prendre la forme de *stéréotypes* et engendrer **démotivation** et **découragement** vis-à-vis du monde du travail. Ils regrettent le *manque de confiance* à leur égard et le fait qu'on ne leur donne pas suffisamment leur chance

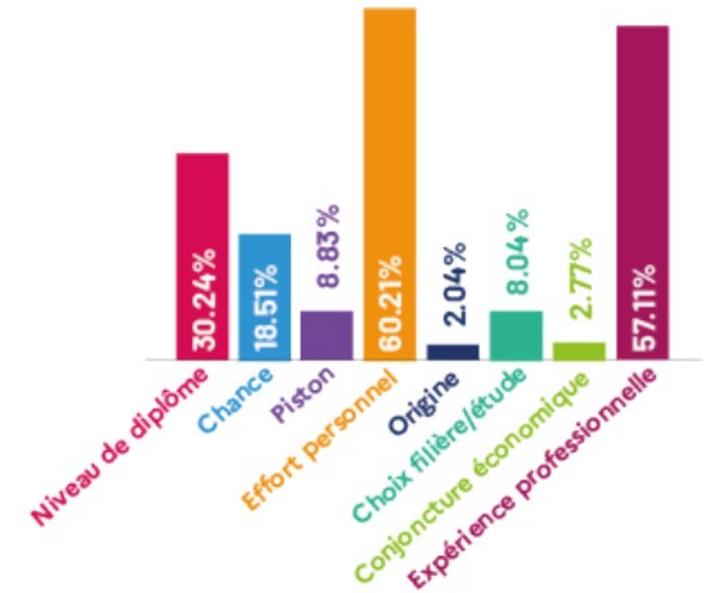


Accorder plus confiance aux jeunes qui veulent progresser et évoluer plutôt que de les laisser sur la touche

Arrêter de discréditer notre génération concernant l'efficacité au travail (j'entends quasiment tous les jours que les jeunes ne savent plus travailler c'est très démotivant, mais en même temps qui est-ce qui nous a éduqué, nous a appris ? Les générations d'avant ... le monde du travail n'est plus du tout ce qu'il était il y a 20 ans, les générations plus âgées comparent l'incomparable : aujourd'hui nous avons la guerre, une crise économique, une crise écologique, climatique, covid, société de consommation +++ , déclin du capitalisme, en France la réforme des retraites et j'en passe. Je ne dis pas que c'était plus facile avant simplement, ce n'est plus les mêmes enjeux et ça, beaucoup de gens ne le comprennent pas



Pour réussir professionnellement, quelles sont les 2 conditions qui vous semblent essentielles ?



#transmission

#expression

#expérience

#métier

#avenir

#manager

#carrière

#évolution

#projet

#orientation

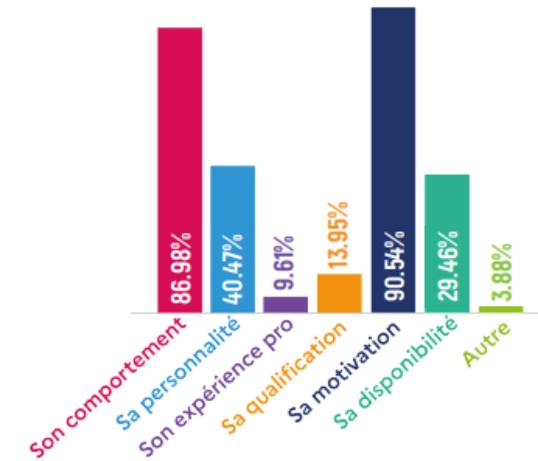
Des employeurs prudents quant à l'intégration de jeunes

Dans les structures ayant répondu à l'enquête, les moins de 25 ans représentent moins de 25% des effectifs. Les employeurs admettent faire preuve de prudence lors du recrutement d'un jeune considérant :

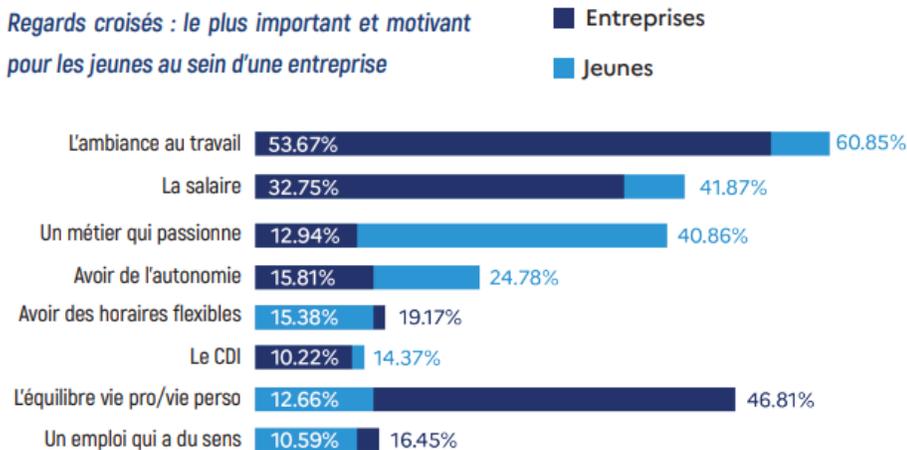
- » Que leur sens du devoir est moins prononcé (75%)
- » Que leur rapport à l'autorité est plus difficile (63%)
- » Qu'ils ont du mal à se concentrer (51%)

Vision du travail, de l'emploi et de l'entreprise : une relation complexe, entre convergences et divergences de vues

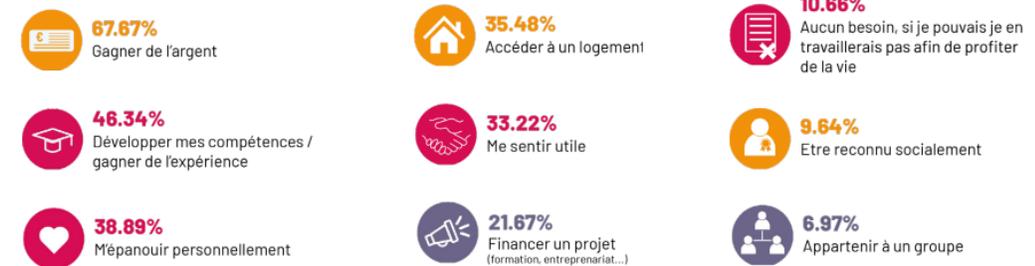
Lors d'un recrutement d'un jeune de moins de 25 ans, quels sont vos points de vigilance ? (3 choix possibles)



Regards croisés : le plus important et motivant pour les jeunes au sein d'une entreprise



Pour toi, le travail répond à quels principaux besoins ? (3 choix possibles)



Certains évoquent



Un manque de motivation

Perte de la valeur travail

Manque de désir de travailler et d'acquérir de nouvelles compétences

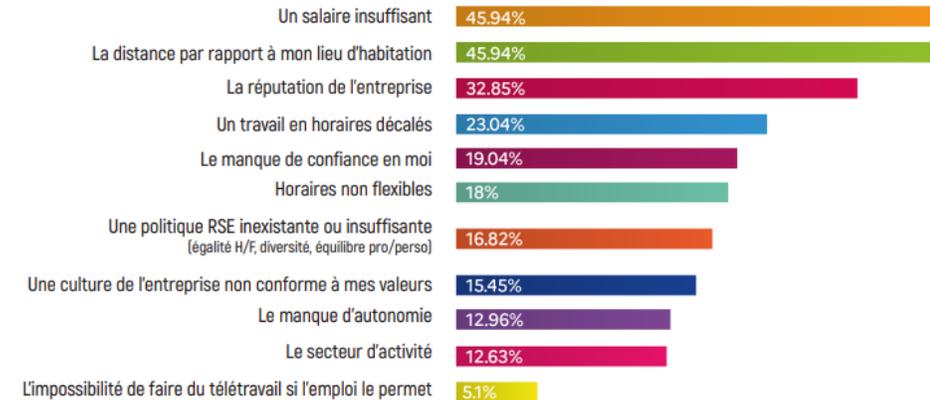
#transmission
#expression
#expérience
#métier
#avenir
#manager
#carrière
#évolution
#projet
#orientation

Des employeurs prudents quant à l'intégration de jeunes

Là-aussi, les employeurs appréhendent plutôt correctement les attentes des jeunes. Il leur a été demandé de classer par ordre d'importance les critères des jeunes dans leur recherche d'emploi :



Une offre d'emploi te correspond, cite les raisons qui t'empêcheraient d'y postuler ? (3 choix possibles)



Est-ce que le recrutement de jeunes collaborateurs reflète une véritable politique RH de l'entreprise ou bien constitue elle un « second choix » ?

Une jeunesse en quête de reconnaissance sociale et financière

#transmission

#expression

#expérience

#métier

#avenir

#manager

#carrière

#évolution

#projet

#orientation



Missions Locales
NORMANDIE

PEU IMPORTE

ENGAGEMENTS RSE

TRANSPARENCE

RECONNAISSANCE

RESPECT

BIENVEILLANCE

CONFIANCE

ECOUTE

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Les exigences

Les engagements

Les valeurs ne sont pas importantes pour moi

41.16%

53.57%

10.71%

31.29%

27.38%

12.93%

17.86%

13.61%

30.10%

32.65%

17.52%

0.68%

La bienveillance

La qualité (travail/relations)

La transparence

Le respect

La confiance

L'éthique

La reconnaissance

L'écoute

L'esprit d'équipe

Une jeunesse en quête de reconnaissance sociale et financière

#transmission

#expression

#expérience

#métier

#avenir

#manager

#carrière

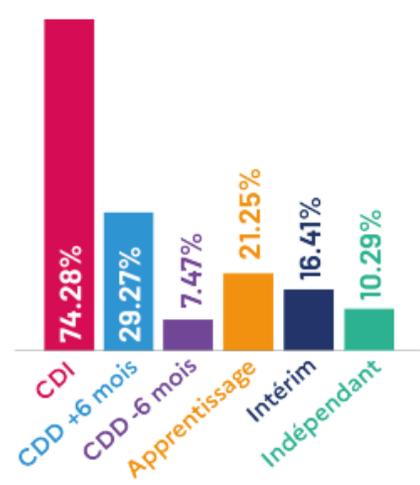
#évolution

#projet

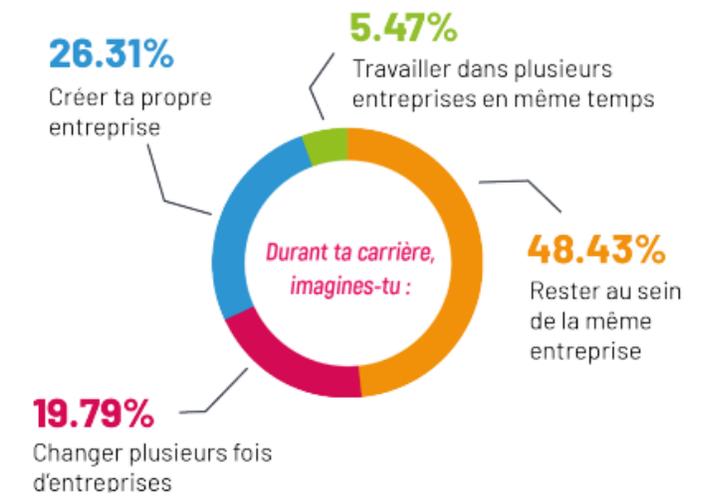
#orientation



Quel serait pour toi le type de contrat idéal
(2 choix possibles) ?



Comment fidéliser ces jeunes qui se projettent facilement à rester au sein de la même entreprise durant leur carrière au regard des divergences évoquées ?

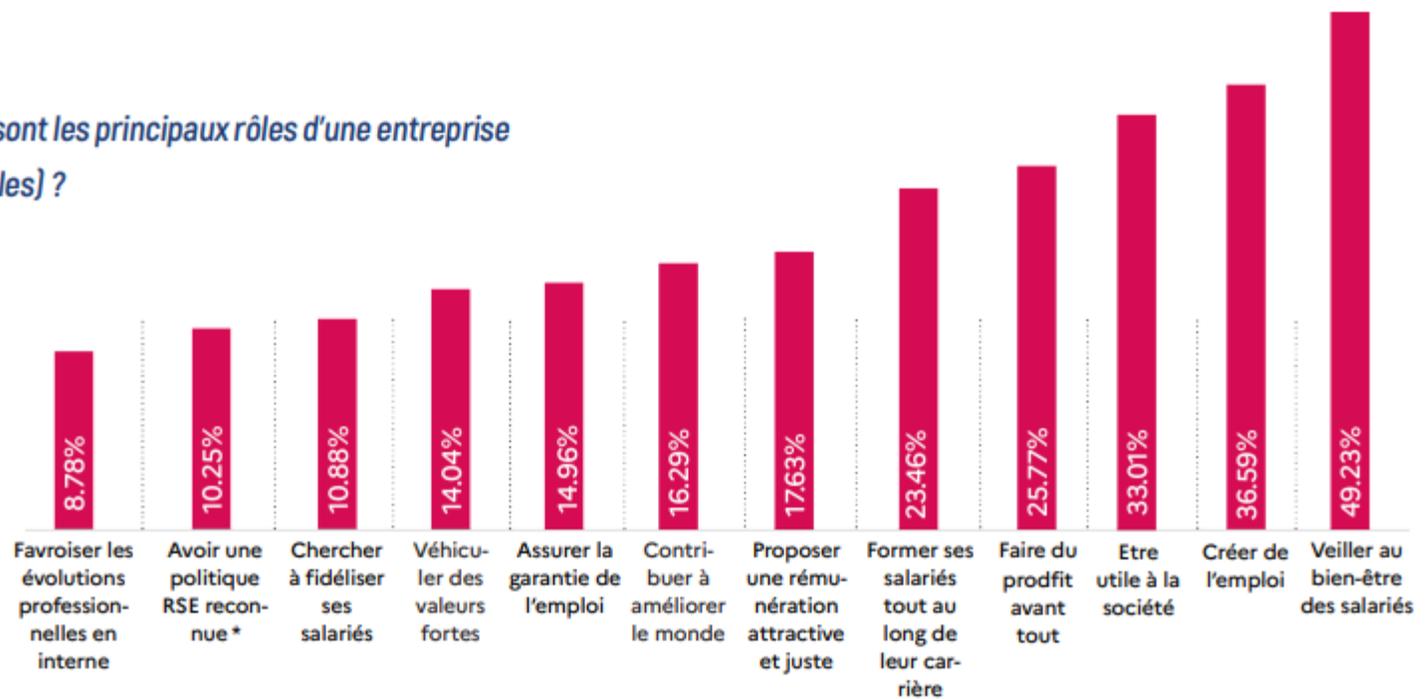


Paroles de jeunes :

Si le besoin en termes de conditions de travail est bien perçu, une incompréhension existe sur ce sujet. En effet, les jeunes énumèrent quelques motifs d'insatisfaction :

«Être plus chaleureux, ne pas se montrer pressé quand on n'arrive pas à faire quelque chose » ; «Proposer de créer soi-même son emploi du temps, proposer le télétravail, avoir des bureaux plus chaleureux (coin pause confortable, possibilité d'emmener des animaux de compagnie au travail) »

Pour toi, quels sont les principaux rôles d'une entreprise
(3 choix possibles) ?



Une jeunesse en quête d'un management basé sur la confiance

#transmission

#expression

#expérience

#métier

#avenir

#manager

#carrière

#évolution

#projet

#orientation

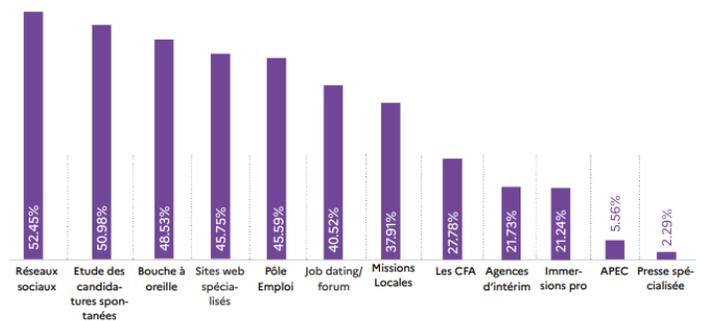
Des incompréhensions sur la question centrale du savoir-être :

- Les jeunes insistent beaucoup sur le respect :
- ➔ Égalité de traitement
 - ➔ Équité
 - ➔ Application stricte du droit du travail

De leur côté, les employeurs regrettent certains comportements : « *le manque de motivation* » ; « *les contraintes horaires* » ; « *Manque de désir de travailler et d'acquérir de nouvelles compétences* », etc.

Avoir l'opportunité de démontrer ses compétences indépendamment du manque d'expérience professionnelle

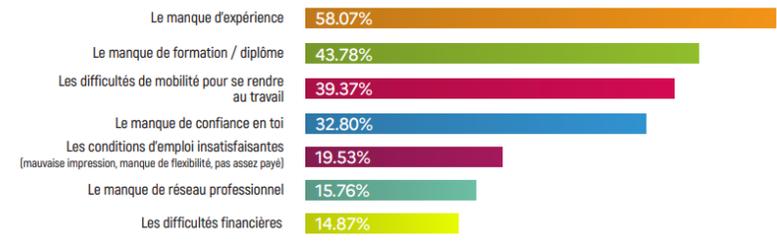
Sur quels outils/partenaires vous appuyez-vous pour recruter vos futurs jeunes collaborateurs ? (plusieurs choix possibles)



Des incompréhensions sur les critères d'embauche :

Ainsi, lors des entretiens de sélection, ce sont surtout « *la motivation* » (90%) et « *les qualités comportementales* » (87%) qui sont recherchées

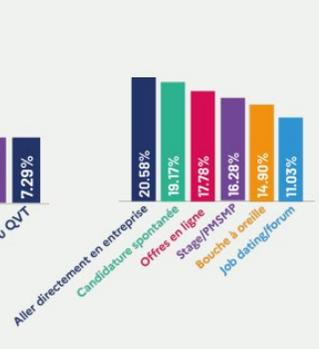
Quels sont les principaux obstacles que tu rencontres/as rencontré pour obtenir un emploi (3 choix possibles) ?



Employeurs: selon vous, quels sont les façons les plus fiables pour recruter un jeune ?



Jeunes: selon vous, quels sont les façons les plus fiables pour se faire recruter ?



Paroles d'employeurs :

« *l'expérience professionnelle n'est pas un critère d'embauche* » ; « *il existe des postes disponibles sans qualification* »

Toutefois, dans le même temps, des dirigeants d'entreprises exposent certaines problématiques rencontrées lors du processus de recrutement :

« *Le manque de formation et de savoir-être* » ; « *Le niveau des candidats est de plus en plus faible* » ; « *Les compétences souhaitées* » ; « *manque de candidats opérationnels* » ; « *un niveau d'exigence trop important vis à vis des conditions proposées, notamment pour des candidats débutants non directement efficaces* »...

L'enquête montre donc l'existence d'une incompréhension mutuelle des critères d'embauche, notamment sur la question de l'expérience professionnelle souhaitée par l'entreprise.

Une jeunesse en quête d'un management basé sur la confiance

Des incompréhensions sur la formation et la montée en compétence

L'appropriation de ces préceptes renvoie à une conception du travail autour de laquelle la politique RH ne serait plus orientée en fonction de la seule boussole des résultats financiers immédiats. Cela suppose de mettre en place une démarche plus volontariste en matière de management des compétences. Par exemple, l'intégration doit constituer un moment charnière où l'entreprise investit du temps et des ressources pour la formation et l'évaluation plus approfondie et concrète de la capacité du jeune embauché à s'investir et à monter en compétences

Vers une démarche de management des compétences

«Les entreprises sont de plus en plus ouvertes aux profils juniors à former» ; «Au sein de notre entreprise, nous sommes prêts à apprendre, à former et nous permettons à nos salariés d'évoluer dans plusieurs postes» ; «Nous mettons en place systématiquement à l'embauche un parcours d'accompagnement et de formations» ; «Formation même si sans expérience, évolution et plan de carrière» ; «L'entreprise propose des plans de carrières avec possibilité d'évolution»



En filigrane, certains messages semblent vouloir être passés :

- Sortir de l'équation : inexpérience = inefficacité,
- Admettre le droit à l'erreur et un potentiel déficit de productivité à court terme,
- Accompagner les jeunes dans leur apprentissage du métier notamment lors de la phase d'intégration.

sources utiles

- Site internet ARML : <https://www.missionslocalesnormandie.fr/>
- Annuaire des 24 Missions Locales :
<https://www.missionslocalesnormandie.fr/lassociation.html>
- Plaquette ML :
https://www.missionslocalesnormandie.fr/files/UNML_RML_ODF_PlaquetteJeunes_A5.pdf
- L'observatoire :
<https://www.missionslocalesnormandie.fr/observatoire.html>