

mission locale du bassin houiller



Rapport d'Activité

(2014)

Le mot du président



Roland RAUSCH

Elu à l'issue de la dernière Assemblée Générale de la Mission Locale du Bassin Houiller, voilà près d'un an que j'ai l'honneur de présider cette association qui porte des enjeux considérables pour le développement et l'avenir de notre territoire car nous parlons ici de jeunesse, de relève, d'une génération nouvelle qui a vocation à porter et incarner l'avenir. Or ces jeunes accompagnés par une équipe volontaire et dynamique trépignent d'impatience de pouvoir montrer ce qu'elle vaut, piétinent au lieu d'avancer, s'inquiètent alors que c'est l'âge d'espérer. Mal préparés, mal orientés, mal formés, c'est souvent déjà « cassés » qu'ils franchissent la porte de la Mission Locale. Notre devoir d'élus, mais aussi j'allais dire d'anciens, de parents, de professionnels, est de montrer le chemin, de transmettre, d'accompagner nos jeunes qui cherchent à s'intégrer professionnellement mais aussi socialement dans un monde qui leur semble bien hostile. Transmettre. Idéalement, ce serait le rôle des entreprises qui, avec leurs seniors encore en activité, pourraient donner aux jeunes les compétences et expériences nécessaires pour évoluer et apporter chaque jour un nouveau savoir-faire à l'entreprise. Mais la crise est là, et les seniors eux-mêmes en sont victimes. Alors, qui pour transmettre ? Ici, nous pouvons compter sur la vingtaine de bénévoles qui constituent le « réseau de parrainage ». Je les remercie d'apporter, qui leurs savoirs, qui leurs compétences, qui leur réseaux, pour que la jeunesse puisse s'appuyer sur des exemples et des témoins. Nous pouvons nous appuyer sur un formidable réseau d'entreprises partenaires qui jouent le jeu du stage d'immersion, de la simulation d'entretien d'embauche, des explications sur les bonnes attitudes à adopter, et bien sûr nous associent à leurs opérations de recrutements. Nous travaillons également avec des centres de formations et des coaches qui préparent nos jeunes à l'emploi, et que des actions financées par l'Etat ou la politique de la ville permettent de mobiliser autour de nous pour contribuer à l'insertion de nos jeunes. Nous collaborons aussi avec de nombreux partenaires dans le domaine du logement, de la santé, de la justice, de l'aide sociale, de la mobilité, car préparer un jeune à l'emploi demande souvent de régler auparavant avec lui d'autres soucis. Mais pour tenir son rôle et préparer, accompagner notre jeunesse, la Mission Locale du Bassin Houiller peut et doit pouvoir compter sur sa ressource interne. Elle le peut car les salariés sont engagés et motivés dans l'accomplissement de leurs missions. Qu'ils en soient ici remerciés. Elle « doit pouvoir » car le maintien des financements est tout sauf une évidence. Complexité des modes de calculs, objectifs qui ne tiennent pas compte des contextes locaux, concurrence entre structures, autant de défis à relever alors que le seul qui vaille devrait être celui de l'insertion des jeunes. Mais notre Mission Locale tient bon, et je suis fier aujourd'hui de vous présenter notre bilan 2014.



Démarrons ce bilan en adressant un grand remerciement aux marraines et parrains bénévoles de la Mission Locale du Bassin Houiller qui, tout au long de l'année, s'investissent pour les jeunes (voir en page 20).

MERCI !!!



Sommaire

Le mot du président	2
Données globales et Chiffres clés	4
La Relation Entreprise	7
Les Emplois d'Avenir	9
Quelques recrutements en 2014	10
Les Forums	12
Les Chantiers d'insertion	13
L' Orientation : le D.O.I.T.	14
La Formation	15
Le CIVIS	17
Le PPAE	18
L' A.N.I.	19
Le Parrainage	20
Les actions spécifiques	21
La Santé	22
Nous contacter	23

Retrouvez-nous
sur internet !



www.mlbh.fr



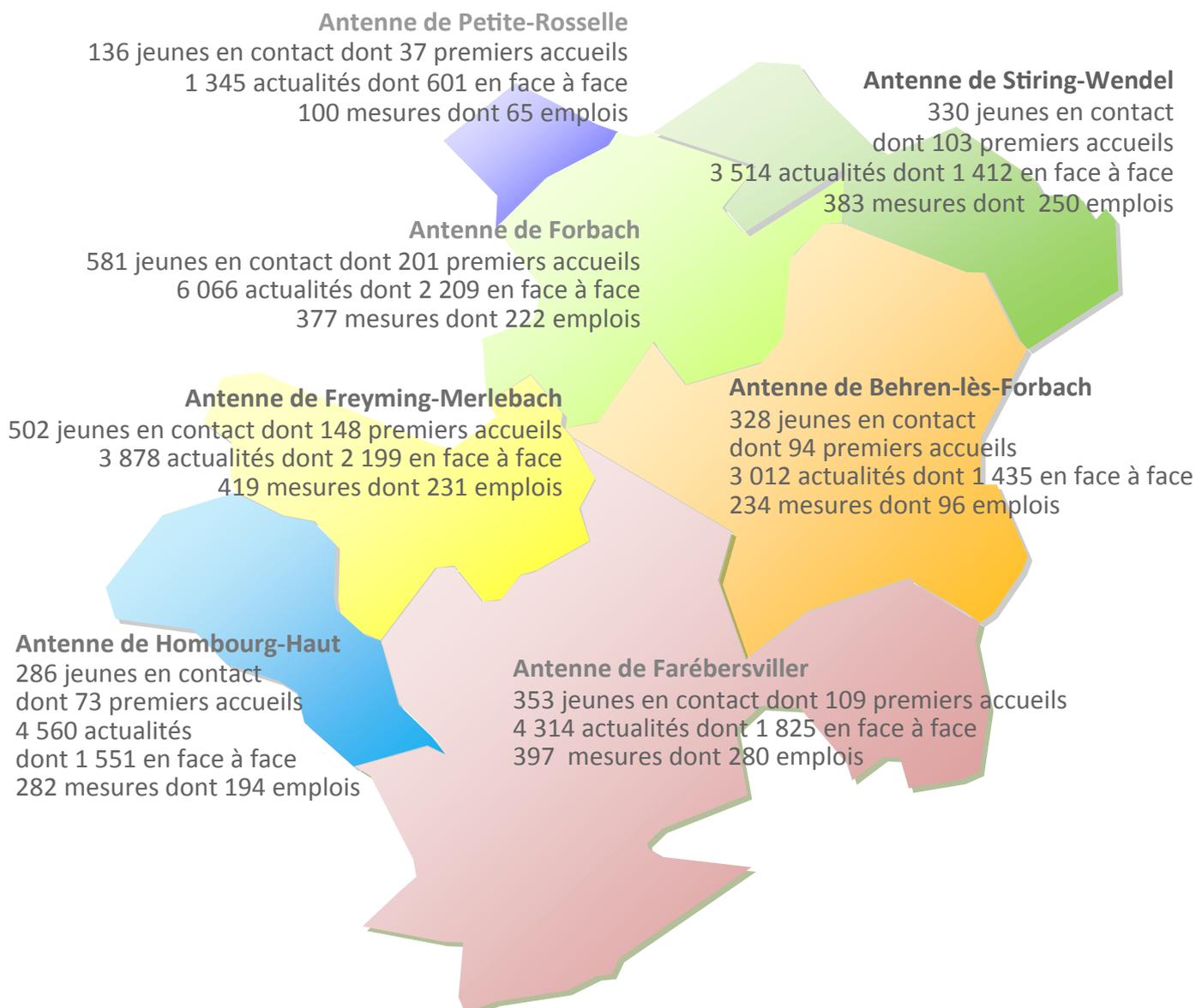


Données globales et chiffres clés

32 COMMUNES RÉPARTIES EN 7 POINTS D'ACCUEIL

25 SALARIES (22.8 ETP) ET 1 MISE A DISPOSITION PÔLE EMPLOI (0.8ETP)

11 conseillers chargés de l'accueil et du suivi des jeunes sur les antennes, 3 conseillers chargés de la relation avec les entreprises, 1 conseiller chargé de l'atelier d'orientation, 1 chargé de projet responsable du suivi statistique et informatique de l'activité, 4 agents administratifs, 1 directeur adjoint, 1 directrice, 2 agents d'entretien et 1 agent Pôle Emploi mis à disposition de la structure.



Données globales et chiffres clés

2 516 JEUNES SUIVIS EN 2014

Le nombre de jeunes suivis a diminué de 2% par rapport à 2013.

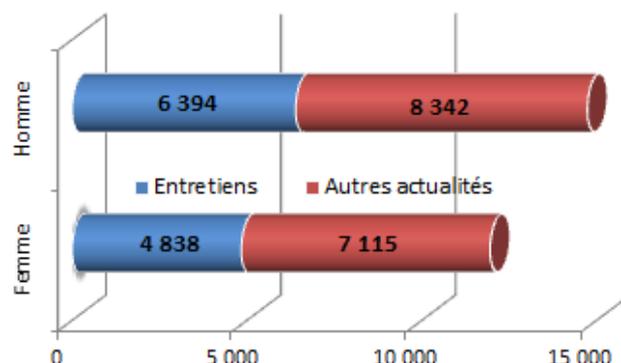
765 « nouveaux » jeunes se sont inscrits en 2014
(- 7 % en un an)

- 474 issus de la Communauté d'Agglomération de Forbach,
- 291 de la Communauté de Communes de Freyming-Merlebach,
- 49 % sont des femmes (+2% en un an),
- 48 % ont un niveau bac et plus (+1% en un an)

1 751 « anciens » jeunes ont eu des contacts réguliers en 2014 (effectif stable) : 755 femmes et 996 hommes.

976 Jeunes résident en ZUS soit 39 % du public accueilli : taux le plus fort de Lorraine.

Nature des contacts



49 723 PROPOSITIONS FAITES AUX JEUNES (+8%)

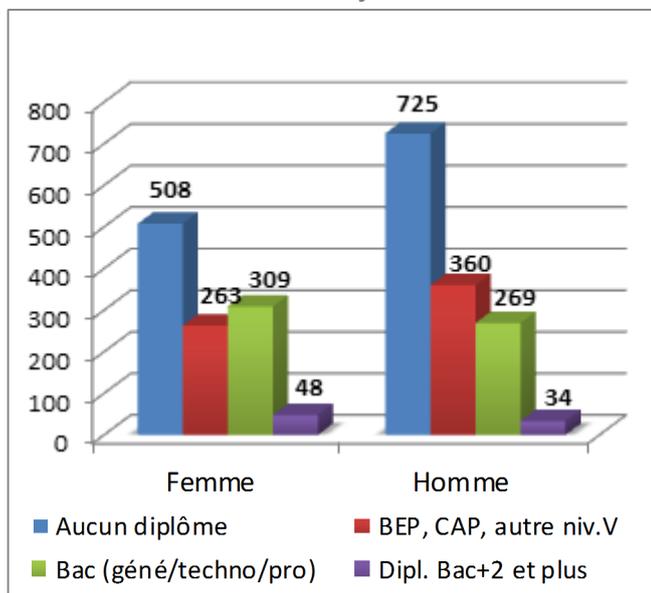
Il s'agit des sujets abordés pendant l'entretien, services proposés au jeune par le conseiller, demande d'information, conseils donnés, mises en relation sur offres d'emploi ou de formation, aides financières, etc..

En moyenne 19,7 propositions par jeune.

La thématique accès à l'emploi est très largement prépondérante : 8 312 propositions concernent l'appui direct à la recherche d'emploi et 4 468 concernent des mises en relation sur offres.

La thématique "citoyenneté" recouvre les propositions d'entrée en programme CIVIS, l'information sur les droits et l'appui conseil au savoir-être.

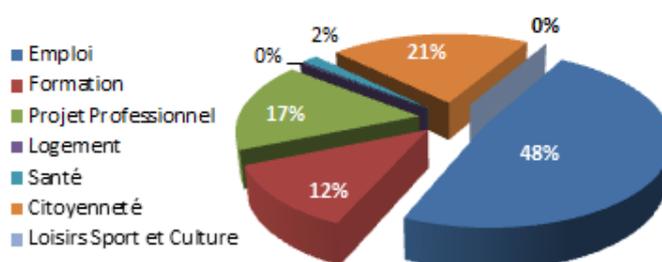
Qualification des jeunes suivis



26 689 CONTACTS AVEC LES JEUNES

Les entretiens représentent 42% des ces contacts. Par entretien il faut entendre tout contact en face à face entre le jeune et son conseiller de type "Entretien individuel ou Information collective ou Atelier". En moyenne chaque jeune bénéficie de 10,6 contacts annuels.

Thèmes exploités



Données globales et chiffres clés

172 086 EUROS D'AIDES FINANCIÈRES VERSÉES AUX JEUNES

Type d'aide	Nb demandes	Montant total
FIPJ MINEURS	15	1 599,00 €
FIPJ BONS SNCF	12	605,60 €
FONDS D'AIDE AUX JEUNES	342	39 947,00 €
ALLOCATIONS CIVIS	1 753	129 935,00 €
TOTAL		172 086,60 €

En 2013, le montant s'élevait à **157 862 €**.

Le Fonds d'Aide aux Jeunes a également été d'avantage abondé par le Conseil Général, et les Communes de notre secteur d'intervention continuent à verser régulièrement leur participation, pour un montant total de 39 947 €.

Pour le CIVIS, la moyenne de l'aide est de 74 € par mois. Mensuellement environ 150 jeunes sans aucune ressource bénéficient de cette allocation.

803 ENTRÉES EN PROGRAMME ET 1 556 JEUNES ACCOMPAGNÉS

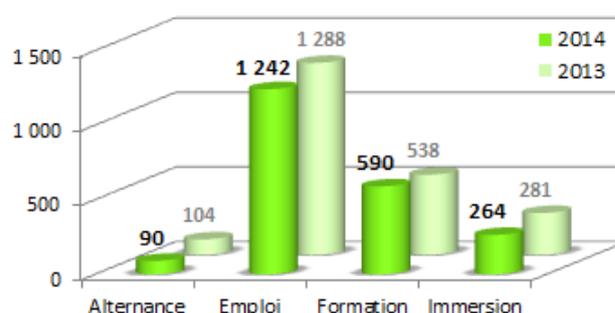
4 programmes d'accompagnement permettent aux jeunes de viser une insertion professionnelle durable.

L'individualisation des parcours, qui caractérise ces programmes, peut s'échelonner de 1 à 10 ans. En moyenne, un jeune est suivi entre 18 et 24 mois.

Programme	Femme	Homme	TOTAL	Dt entrées 2014
CIVIS	375	484	859	375
PPAE	415	521	936	420
Parrainage	99	71	170	107
ANI (accomp.)	46	31	77	44
TOTAL	966	1 129	2 095	980
Nb jeunes concernés	701	855	1 556	803

2 186 MESURES ET SOLUTIONS MOBILISÉES

Ce sont des entrées en situations ou solutions concrètes réalisées pour les jeunes pendant leur suivi. 1 230 jeunes ont été concernés. L'emploi représente 57% des mesures.



912 JEUNES AVEC SOLUTION

Le taux de placement est en diminution d'un point par rapport à l'an passé. Entre 2008 et 2014, notre réseau d'entreprises est passé de 104 à 942 (+128 en un an). Parmi elles, 196 ont eu recours à la Mission Locale. En 2014, nous avons collecté 204 offres d'emploi.

A la date du 31 décembre, sur 2 516 jeunes suivis :

- 665 jeunes sont en emploi. Les CDI au nombre de 78 représentent 12% des contrats de travail, les CDD 32%, l'alternance 12%, les Emplois d'avenir 28%, et les autres contrats aidés 15%.
- 247 jeunes sont en situation de formation professionnelle, d'immersion en entreprise ou rescolarisés.
- 35 n'ont pas de solution pour cause de maternité, d'incarcération, de déménagement, etc.
- 1 569 sont demandeurs d'emploi dont 19% qui ont occupé un ou plusieurs emplois (les 307 DE indemnisés) et 34% qui ne sont pas ou plus inscrits à Pôle Emploi (très bas niveaux, primo arrivants et jeunes radiés par faute de motivation dans leur recherche d'emploi) : ce taux est en hausse comparé à 2013 et cette situation concerne 538 jeunes.

La relation Entreprise



Véritable plate-forme pour l'emploi des jeunes, la Mission Locale du Bassin Houiller accueille, informe et accompagne les jeunes de 16 à 25 ans dans la réalisation de leurs projets, tant au niveau de l'emploi que de la formation.

La Mission Locale se veut également proche des entreprises. Notre objectif principal : proposer une offre de service adaptée au contexte et personnalisée, afin de rendre plus efficace l'accès à l'emploi des jeunes ainsi que leur maintien dans l'entreprise.

2 812 offres d'emploi ont ainsi été proposées à 977 jeunes. 280 mises en relation ont abouti, dont 82% suite à une offre collectée par la Mission Locale.

NOTRE OBJECTIF PRINCIPAL : PROSPECTER LES ENTREPRISES ET LES FIDÉLISER

En 2014, la Mission Locale a continué dans l'objectif qu'elle s'était fixé, à savoir, le rapprochement avec les entreprises et surtout une fidélisation de ces dernières.

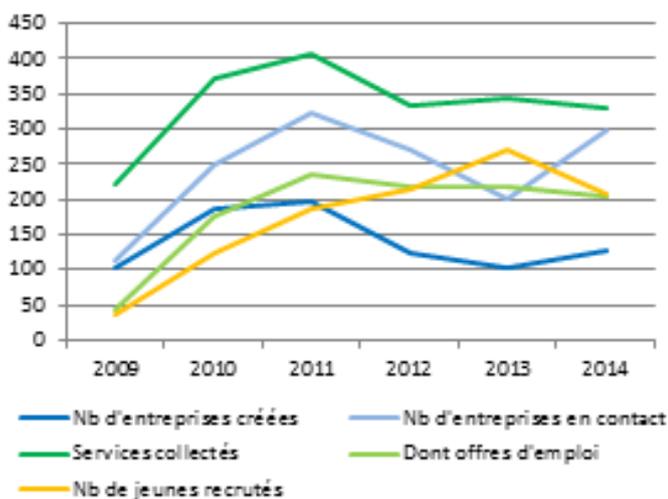
128 nouvelles entreprises nous ont accordé leur confiance. Les entretiens individuels restent la priorité pour expliquer notre rôle et proposer notre offre de service. Nous avons eu 3102 contacts avec 299 entreprises cette année, dont près d'un tiers en entretien individuel.

NOTRE DEVISE : DISPONIBILITÉ ET RÉACTIVITÉ

Dès lors qu'une entreprise nous sollicite, nous lui proposons un rendez-vous afin de faire le point quant à ses attentes. Nous privilégions les rencontres en entreprise, ce qui arrange généralement les employeurs pour qui le temps est compté.

Notre organisation opérationnelle est construite en tenant compte d'un objectif de réactivité dans la réponse apportée aux sollicitations à la fois des employeurs et des jeunes, aussi bien en terme de conseils, d'informations et de prestations liés à l'emploi.

Progression de l'activité entreprise depuis 2009



NOS ATOUTS : UN INTERLOCUTEUR UNIQUE ET UNE PARFAITE CONNAISSANCE DU PUBLIC

Il est souvent difficile pour un employeur de recruter et de trouver des candidats correspondants au profil recherché. Afin de favoriser le recrutement par le rapprochement de l'offre et de la demande, les chargées de la relation entreprise analysent les besoins en recrutement.

Le véritable travail d'identification des jeunes s'effectue offre par offre, en tenant compte des exigences des employeurs, du profil nécessaire à l'occupation du poste visé ainsi que de l'avis des conseillers référents sur le jeune (motivation, sérieux, capacité à occuper un emploi au moment où le poste est proposé).

Cette démarche de ciblage permet de proposer rapidement à l'employeur des candidats susceptibles de l'intéresser.

Il est essentiel pour nous que les candidats soient préparés en amont quant aux attentes des employeurs et au savoir-être à adopter lors des entretiens.

Le rôle des chargées de relation entreprise est bien d'accompagner l'employeur tout au long de son recrutement, aussi bien en amont, par le biais de stages que pendant l'emploi.

Assurer un suivi durant l'emploi permet de réduire le nombre de ruptures anticipées. En 2014, 253 périodes d'immersion ont été réalisées, permettant soit la validation d'un projet professionnel, soit l'évaluation des compétences vis-à-vis d'une offre d'emploi.





La relation Entreprise

LES CONTRATS EN ALTERNANCE

L'alternance reste une des priorités de la Mission Locale pour lutter contre le chômage des jeunes. Au vu du bas niveau de qualification des jeunes fréquentant la Mission Locale ou de ceux qui souhaitent se former sur un niveau supérieur (BTS), les contrats en alternance sont un véritable tremplin vers l'insertion durable des jeunes. L'employeur bénéficie d'aides financières avantageuses, le jeune quant à lui, bénéficie de la formation théorique et de l'expérience pratique en entreprise.

Deux types de contrats en alternance existent : le contrat d'apprentissage, et le contrat de professionnalisation, généralement plus court (6 à 8 mois) avec moins de temps de formation (environ 25% du temps de travail).

En 2014, 89 jeunes ont signé un contrat en alternance : 40 contrats d'apprentissage et 49 contrats de professionnalisation.

Nous pouvons constater une légère baisse dans la signature des contrats d'apprentissage, baisse qui peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- Avec l'arrivée des Emplois d'Avenir, diminution des aides financières liées au contrat d'apprentissage.
- Augmentation du niveau d'étude des jeunes (plus de diplômés de niveau V) et inscription plus tardive en Mission Locale.
- Jeunes en rupture scolaire qui ne souhaitent pas retourner à l'école.

Malgré tout, la Mission Locale met tout en œuvre pour promouvoir les contrats en alternance auprès des jeunes et des employeurs : participation aux portes ouvertes des CFA, partenariat avec les OPCA, CCI et Chambre des Métiers, intervention lors d'informations collectives d'organismes de formation, ...

LES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION : VÉRITABLE TREMPIN POUR LES JEUNES LES PLUS ÉLOIGNÉS

Certains jeunes rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Les contrats uniques d'insertion (CUI) ont été mis en place pour permettre à ces jeunes d'accéder à un emploi, tout en tenant compte de leurs difficultés. Il s'agit avant tout d'un tremplin vers une insertion professionnelle durable, l'objectif étant de rompre un contrat unique d'insertion pour un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois, ou d'entrer en formation qualifiante.

Il existe plusieurs types de contrats CUI, tous ayant la même finalité : améliorer l'employabilité du jeune.

Le CUI-CIE : Contrat Initiative Emploi qui s'adresse aux employeurs du secteur marchand. Une aide de 30% du SMIC est versée à l'employeur. 6 CIE ont été signés en 2014 par la Mission Locale.

Le CUI-CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi qui s'adresse aux employeurs du secteur non-marchand (associations, collectivités,...). Une aide de 70% du SMIC est versée à l'employeur. La Mission Locale a signé 24 CAE en 2014 dont un renouvellement.

Cas particuliers des Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) où il y avait jusqu'au 30/06/2014 les CUI CAE avec une aide de l'Etat à hauteur de 105% du SMIC.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, le Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) a remplacé les CAE, avec comme principaux changements une durée moins longue que le CAE (CAE 12 mois de contrat alors que CDDI 4 mois minimum) et une aide financière moins importante.

La Mission Locale n'est pas prescripteur de ces CDDI et les ACI doivent passer par Pôle Emploi pour obtenir un agrément. Pour la Mission Locale, une baisse dans la signature de ces contrats est effective. En effet, premier semestre 2014, 12 contrats CAE ont été signés pour le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique.



Les Emplois d'Avenir

LES EMPLOIS D'AVENIR

L'objectif des Emplois d'Avenir est d'offrir une première expérience professionnelle réussie à des jeunes peu ou pas qualifiés en difficulté particulière d'insertion. Il est demandé et aux employeurs et aux jeunes de s'engager dans une démarche de formation qualifiante et/ou certifiante.

Le travail de fond mené par la Mission Locale a permis une montée en puissance des prescriptions et une augmentation significative du nombre de contrats signés en 2014. Nous avons réussi à rassurer les entreprises quant au bien fondé de cette mesure et à l'opportunité que cela pouvait représenter pour un jeune peu ou pas qualifié.

Un objectif de 157 contrats nous a été assigné pour l'année 2014, nous avons signé 168, dont 44 renouvellements. 50 contrats initiaux relèvent du secteur marchand.

Typologie des jeunes en Emploi d'Avenir signés en 2014

- 50% résident en ZUS
- 46% sont des femmes
- 87% ont un niveau IV ou infra
- 46% n'ont aucun diplôme
- 81% des jeunes ont un contrat à temps plein
- 11% de rupture de contrat

Contenu de la prestation d'accompagnement du jeune pendant l'emploi

Depuis la mise en place de la mesure, 289 jeunes ont signé un contrat via notre structure.

Pour parvenir à un objectif de placement en emploi durable par le biais de la formation, le référent Emploi d'Avenir réalise un véritable travail d'ingénierie autour de quatre paramètres : étapes, contenu, modalités et financement.

Etapes

Puisque les Emplois d'Avenir signés concernent en priorité des jeunes de faible niveau sans qualification, l'accès au diplôme ou à la certification ne peut pas être le seul objectif. Il faut le plus souvent démarrer en fixant des objectifs moins ambitieux pour monter en compétences au fil du temps. La construction du parcours se met en œuvre et par là même, la recherche de LA formation adéquate.

Plusieurs étapes sont souvent nécessaires avant d'accéder à une formation qualifiante :

- Evaluation des compétences et des capacités via l'EPA
- Apprentissage du français,
- Remise à niveau
- Orientation vers le dispositif Parrainage
- Pré-qualification ou SAS avant formation
- Immersion en entreprise afin de découvrir un autre métier si le projet de formation est différent du métier exercé
- Actions de formations professionnalisantes (modules CNFPT, perfectionnement bureautique ou langues étrangères via le Greta ou la Cci, ...)
- Formation interne, dispensée par l'entreprise elle-même
- ...

Contenu

Il convient ensuite d'étudier le contenu des programmes de formation en lien avec les organismes de formation et les financeurs potentiels (Conseil Régional de Lorraine, OPCA, CNFPT...) afin de déterminer s'il est réalisable pour le jeune concerné.

Selon le métier, plusieurs formations sont envisageables. Il faut donc déjà bien cibler le type de formations correspondant au métier choisi (exemple : titre professionnel de Peintre en bâtiment, BEP Peintre en Bâtiment, CQP Peintre...).

Après seulement, le projet sera validé.

Il est à noter que le plan de formation est étudié, ajusté au besoin, lors du bilan d'intégration du jeune en entreprise qui a lieu au cours du troisième mois. Mais même au cours de la phase de stabilisation qui suit ce bilan, le parcours et le calendrier de formation peuvent nécessiter des adaptations qui sont ensuite stabilisées en fonction des possibilités de financement disponibles.

Modalités

La recherche d'une formation puis le positionnement du jeune s'en suivront en respectant les règles fixées par la Région : formation qualifiante inscrite au RNCP, projet validé en COTEA, validation du projet sur la Base de Données, co-financement maximum de 80% par la Région, prise en compte des rendus de dossiers et passage en commission permanente.

Le conseiller du jeune, par ses contacts avec le tuteur désigné, intervient également à tout moment afin de positionner le jeune sur une formation du Conseil Régional de Lorraine via la Base de Données.

Financement

Une fois le projet validé en COTEA, les chargées de relation entreprise effectuent plusieurs démarches afin de monter le dossier de formation et d'acter le financement :

- demande de devis auprès de l'organisme de formation choisi
- demande de prise en charge par l'OPCA ou de cofinancement de l'employeur le cas échéant
- validation du projet sur la base de données
- remplissage du dossier FILEA si nécessaire
- financement acté par la Région après la Commission Permanente

Nos objectifs pour 2015

- poursuivre la mobilisation des employeurs pour le recrutement de jeunes en emplois d'avenir, en maintenant nos ambitions initiales sur le dispositif, notamment sur la durée et la qualité des contrats, et le ciblage du public : jeunes n'ayant pas le bac, en particulier résidant en ZUS ;
- amplifier les efforts de tous sur l'accompagnement des jeunes tout au long de leur parcours en emplois d'avenir et tout spécifiquement sur leur formation. Tous les jeunes embauchés doivent pouvoir bénéficier d'un parcours de formation, notamment qualifiante, et d'acquisition de compétences pour préparer une sortie réussie.

De beaux projets ont vu le jour et ont pu se concrétiser : éducateur sportif, conducteur de bus, éducateur spécialisé, électricien, soudeur, menuisier, ...



La relation Entreprise

Rétrospection sur quelques recrutements de 2014...

Afin d'être au plus proche des besoins des entreprises, La Mission Locale travaille, en partenariat avec les employeurs, sur tous types de recrutements, allant de l'embauche pour une journée à des emplois pérennes.

Tant que possible, nous organisons avec les employeurs les recrutements dans nos locaux, ce qui génère des avantages :

- Pour l'employeur : un gain de temps et des locaux adaptés
- Pour les jeunes : moins de stress car ils connaissent les locaux et le personnel de la Mission Locale



Recruter pour former des Conducteurs de Bus

En 2013, FORBUS avait recruté 2 jeunes en Emploi d'Avenir déjà titulaires du Titre Professionnel de Conducteur de Transport Interurbain de Voyageurs. En 2014, la donne a changé et la Régie des Transports a recruté 5 jeunes peu qualifiés pour les former directement au métier de Conducteur de Bus en Emploi d'Avenir de 36 mois. Tous ont obtenu leur titre professionnel.



Permettre aux jeunes d'avoir une expérience professionnelle

Réaliser un inventaire d'un jour dans un magasin permet non seulement d'avoir une petite entrée d'argent et pour certains une première expérience professionnelle mais surtout de se faire connaître des entreprises, qui pourront refaire appel à eux s'ils ont satisfait. C'est dans ce sens qu'EURODEAL a effectué leur recrutement dans nos locaux pour un inventaire au sein de Leclerc Betting. 20 jeunes étaient positionnés et 17 ont été recrutés.



Pluralité dans les offres proposées

Reconnue sur le secteur dans le domaine de l'animation et de l'insertion, l'ASBH a des besoins récurrents tout au long de l'année et fait toujours appel à la Mission Locale. Cela a permis à 3 jeunes d'être recrutés en Emploi d'Avenir en tant qu'Animateur et à 3 autres d'être renouvelés en 2014 (1 Médiateur, 1 Comptable et 1 Animateur). 66 autres jeunes ont également été recrutés sur leurs chantiers d'insertion (40 en CAE et 26 en CDDi). 5 autres jeunes ont signé également des contrats saisonniers lors de colonies de vacances.



« Venez comme vous êtes ... »

Un emploi pérenne même sans qualification

Proposer un emploi stable dès le premier contrat, telle est la devise de l'enseigne Mc Donald's, à savoir, des embauches immédiates en CDI.

Début 2014, les Mc Donald's de notre secteur ont eu de gros besoins en personnel et ont fait appel à nous suite à un partenariat déjà engagé depuis l'année précédente.

15 postes étaient à pourvoir initialement. 41 candidatures ont été transmises et finalement, 16 jeunes ont été retenus, dont 13 en Emploi d'Avenir.

La relation Entreprise



Des emplois d'Avenir signés dès l'ouverture ...

KFC Forbach a ouvert ses portes en été 2014, et le recrutement a été travaillé depuis le début de l'année. Cela a permis l'embauche de 22 jeunes dont 9 en Emploi d'Avenir. La quasi-totalité de ses contrats sont des CDI. Une POE au préalable avait été mise en place.



Les jeunes sont l'avenir de l'industrie

Juvamine, en pleine expansion, souhaite recruter des personnes sur du long terme. Des postes sont à pourvoir en 2014 et tout au long de l'année 2015.

Peu importe le parcours professionnel, l'entreprise souhaite seulement des personnes motivées et sachant compter : un plan de formation est réalisé en interne pour les former aux métiers. Ils ont décidé de jouer le jeu avec les jeunes de la Mission Locale. Les jeunes ont été sélectionnés et préparés en amont. Lors de la journée de recrutement dans nos locaux, les responsables ont été plus que satisfaits de la qualité des candidatures proposées.

Résultat : deux jeunes recrutés immédiatement en CDD de 6 mois en vue d'un CDI, d'autres sur listes d'attente pour les recrutements de début 2015.



« Cora et moi, la confiance est là ! »

Miser sur l'alternance pour former les jeunes dans les métiers de la grande distribution.

Cora Saint-Avold nous accorde sa confiance en matière de recrutement depuis maintenant 4 ans. Le nombre de contrats signés va crescendo. Dès que nos jeunes ont connaissance d'une session de recrutement pour cette enseigne, les candidatures affluent.

Ainsi, en 2014, 33 jeunes ont été retenus pour des contrats de professionnalisation de 6 mois, dont 22 en qualité d'hôte(sse)s de caisse, 5 d'employé(e)s libre service et 6 d'employé(e)s du drive.



L'intérim, une porte d'entrée vers le marché de l'emploi ...

Sans expérience professionnelle et avec souvent très peu de qualifications, les jeunes rencontrent des difficultés à trouver un emploi. L'agence Intérimaire CRIT a décidé de travailler en partenariat avec la Mission Locale lors de rencontres Employeurs/Jeunes qui se déroulent au siège de la Mission Locale. Le but premier étant de permettre aux jeunes de se valoriser, au-delà de leurs compétences décrites sur un CV. Beaucoup de jeunes se sont vus proposer des missions, qui n'auraient probablement pas abouti sans l'échange approfondi lors de ces rencontres.





Les Forums

Les Forums organisés par la Mission Locale du Bassin Houiller

FORUM ARMÉE / GENDARMERIE / POLICE – 01/04/2014 À FREYMING-MERLEBACH

Afin de proposer aux jeunes des employeurs potentiels, la Mission Locale du Bassin Houiller a invité les différents corps d'armée ainsi que la Police Nationale et la Gendarmerie.

Les militaires et policiers présents ont renseigné les jeunes individuellement, après une séance d'information collective animée par la Police Nationale qui a recréé du lien avec les jeunes.

46 jeunes se sont positionnés, 19 d'entre eux se sont présentés en vue de découvrir les métiers proposés et d'obtenir des informations sur les possibilités de carrière dans ce domaine.



FORUM EMPLOI – 18/09/2014 À FREYMING-MERLEBACH



Il s'est déroulé dans la salle Vouters à Freyming Merlebach. Cette manifestation a été une opportunité pour les jeunes demandeurs d'emploi de rencontrer des employeurs qui recrutent. Au total, 34 stands étaient tenus par 27 entreprises, (dont 6 entreprises de travail temporaire), 5 organismes de formation.

La Mission Locale a également tenu 2 stands pour les jeunes : un stand d'informations pour les personnes intéressées par la création d'entreprise et un stand pour la mise à jour du CV. Les secteurs professionnels représentés étaient en lien avec la demande d'emploi des jeunes : restauration, vente, transport, bâtiment, nettoyage, insertion, sécurité et création d'entreprises.

Un travail sur l'entretien d'embauche a été réalisé au préalable par un petit groupe de jeunes. Le forum de l'emploi du 18/09/2014 a permis aux 256 jeunes présents de postuler en direct auprès des employeurs.

Les Forums externes

FORUM DE L'EMPLOI TRANSFRONTALIER / EUROPEAN JOB DAYS (PÔLE EMPLOI) – 25/03/2014 À CREUTZWALD

Les secteurs d'activités représentés par les 45 entreprises françaises et allemandes présentes étaient très diversifiés : commerce, industrie, hôtellerie, bâtiment, transport. L'accent a été mis, lors des entretiens, sur la nécessité de maîtriser à minima la langue allemande.

5 jeunes de la Mission Locale ont souhaité suivre une préparation avant de se présenter au forum : création d'un CV en allemand et préparation à l'entretien. 38 jeunes se sont vus proposer de participer au forum et 5 sont passés s'identifier au stand de la Mission Locale.

FORUM EMPLOI AGEME : SPEED DATING – 10/04/2014 À FORBACH

L'avantage de ce forum est double : les employeurs peuvent voir un maximum de candidats dans un minimum de temps et les candidats peuvent essayer de convaincre un maximum d'entreprises. Ce forum a rassemblé 28 exposants : entreprises, centre de formations, agences intérimaires ou cabinet de recrutement, partenaires de l'emploi. 11 jeunes sont passés s'identifier au stand de la Mission Locale. L'AGEME attendait entre 1200 et 1500 personnes sur cette journée.

FORUM EMPLOI AGEME – 25/09/2014 À GROSLIEDERSTROFF

Ce temps fort a été l'occasion pour la Mission Locale d'informer sur des opportunités d'emploi, des contrats de travail spécifiques tels que les emplois d'avenir. Les jeunes présents ont pu rencontrer environ 50 entreprises, mais aussi des centres de formation et des partenaires de l'emploi. Des postes très différents étaient proposés, de télévendeur à agent de production, de menuisier à agent de propreté, les opportunités n'ont pas manqué. Environ 500 personnes ont répondu présentes à l'invitation de l'AGEME.

FORUM POUR L'EMPLOI PÔLE EMPLOI – 07/10/2014 À SAINT-AVOLD

En plus des partenaires traditionnels de l'emploi et de la formation, 70 jeunes demandeurs d'emploi ont pu rencontrer de nombreuses entreprises regroupées par pôles à la salle de l'Agora à Saint-Avold. Ainsi on pouvait distinguer 7 grands pôles : entreprises de travail temporaire, commerce, sécurité et uniformes, nettoyage, services à la personne / santé, hôtel/restauration/métiers de bouche, industrie. 121 entreprises ont répondu présentes pour accueillir les demandeurs d'emploi, ce qui représentait 717 postes offerts. 365 emplois ont été pourvus suite à cette manifestation.



Les Chantiers d'insertion

... UN PREMIER PAS VERS L'EMPLOI ...

Grâce à l'appui financier et technique des municipalités, 12 chantiers d'insertion ont permis l'embauche de 101 jeunes : 63 en contrat CUI CAE et 38 en CDD Insertion.

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) sont des dispositifs relevant de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE), conventionnés par l'Etat, qui ont pour objectif l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

NOUVEAU : LA RÉFORME DU FINANCEMENT DE L'IAE

A compter du 1^{er} juillet 2014 les ACI bénéficient du financement « aide aux postes d'insertion » en remplacement de l'aide à l'accompagnement et la prise en charge de l'Etat des contrats aidés (105% du SMIC). Elle comprend un montant socle spécifique à chaque type de structure et un montant modulé exprimé en pourcentage du montant socle (de 0% à 10%). L'exonération spécifique de charges sociales patronales reste la même que celle appliquée pour les CUI-CAE des ACI.

L'année 2014 est donc une année de transition qui verra s'appliquer 2 modalités de financement.

Au 1^{er} semestre : le CUI – CAE et une aide à l'accompagnement

Au 2^{ème} semestre : le CDDI et une aide au poste

Le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 2 ans. La durée minimum du temps de travail du salarié est fixée à 20 heures par semaine. Tout comme lors d'un CAE il peut y avoir une suspension du contrat afin de permettre au salarié d'accomplir une période d'immersion en entreprise ou un essai visant une embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois. Le CDDI peut être rompu immédiatement en cas d'embauche.

ASBH

L'ASBH (Association d'Action Sociale et Sportive du Bassin Houiller) gère et anime, entre autres activités, des chantiers d'insertion sociale et professionnelle sur les communes de Cocheren, Farébersviller, Freyming-Merlebach, Hombourg-Haut, Petite-Rosselle et Stiring-Wendel.

Activités des chantiers :

- Aménagement et entretien des espaces verts
- Travaux de rénovation, entretien des locaux

66 CONTRATS SIGNÉS : 40 CUI CAE ET 26 CDDI

COMMUNE DE FARÉBERSVILLER (non ACI)

Pour faciliter l'accès à l'emploi de ses jeunes et améliorer le cadre de vie de la commune, la ville de Farébersviller leur propose son chantier d'insertion.

Activités du chantier :

- Aménagement et entretien des espaces verts

8 CUI CAE SIGNÉS

RÉGIES DE QUARTIER

Ces associations du secteur de Behren-Lès-Forbach et de Forbach ont pour activités communes les travaux d'espaces verts, d'aménagements urbains, de rénovations de locaux. Chaque régie a monté des projets pour des actions spécifiques sur son secteur.

Activités spécifiques sur Behren :

- La Friperie : lavage, repassage, retouche de vêtements

11 CONTRATS SIGNÉS : 8 CUI CAE ET 3 CDDI

Activités spécifiques sur Forbach :

- Réhabilitation d'une piste cyclable
- Journal de Quartier mensuel gratuit

16 CONTRATS SIGNÉS : 7 CUI CAE ET 9 CDDI



L'Orientation

LE DISPOSITIF D'ORIENTATION ET D'INSERTION TERRITORIAL (DOIT)



L'atelier d'orientation, financé par le Conseil Régional de Lorraine est un outil que la Mission Locale a mis en place en mai 1999 afin d'aider les jeunes à construire un parcours de recherche d'emploi cohérent et réaliste.

Public : jeunes Lorrains de moins de 26 ans, sans qualification ou titulaires d'une première qualification de niveau V ou IV.

But du dispositif :

L'objectif de l'atelier d'orientation est de travailler le projet professionnel du jeune afin de l'amener vers une formation (continue ou en alternance) en rapport avec ses capacités, ses motivations et la réalité du monde du travail. Ou de le conduire directement vers un emploi dans lequel il ne se trouvera pas en situation d'échec. Les périodes de stages en entreprises ont ici un rôle important, pour découvrir le monde du travail, pour valider un projet, pour aider à la signature d'un contrat.

154 jeunes ont participé au DOIT (au 31/12/2014)

34% des jeunes étaient sans diplôme au moment d'entrer dans l'atelier et à la recherche de leur première qualification, 18% des jeunes possédaient eux un niveau CAP/BEP et 26% un Bac général ou technique.

Des tests de niveau en français, mathématiques sont réalisés durant le DOIT et nous constatons d'un point de vue général une **baisse des connaissances scolaires** quel que soit le niveau des jeunes à l'entrée dans le dispositif.

8000 heures en centre étaient prévues et elles ont été largement dépassées avec 8275 heures.

154 MER stage en entreprise (Mise En Relation) ont été effectuées vers 74 entreprises du secteur.

105 immersions et suivis en entreprise ont été réalisés : 95 jeunes ont réalisé un ou plusieurs stages en entreprise, dépassant l'objectif des 7000 heures entreprises avec 7982 heures réellement consommées au 31 décembre 2014.

La Mission Locale du Bassin Houiller remercie les entreprises partenaires qui ont accepté d'accueillir un ou plusieurs jeunes :

Camaïeu, Cora, Gabrys Games, BS France, Devred, Free Style, Jennyfer, Jardiland, Rapid Couture, L'Amalfi, Ibis, L'actipôle, La Goélette, Star Nette, Maison de convalescence, Vétérinaire Peyron, Les Floralties, Hôpital de Freyming, Les Platanes, Cabinet médical Ghouila, Le Hêtre pourpre, Sarre Sécurité, Pavillon du soleil, Le bureau, Le pain chaud, Simply Market, Huck boulangerie, Euro construction, Transina, Garage Schmitt, Méca 57, Forbus, Aps Berwald, AG Auto, Nord Est distribution, Peintures Mayer, Flamman frères, Lafuente, LJKM, Matz charpente, Souchon, Zehnacker, Innova création, JC toiture, FM construction, Alliance bâtiment, Still travaux, Terras Mos, Weiler Jacques, Scannella, Oz'Elec, Magna Lorraine, Sprink-r, Juvamine, Isoven, NSTI, Bohle, Kessler Vétérinaire, Gaec St-Barthélémy, Karst Hubert, Ecole maternelle du Bruch, IME de Guise, Foyer du Bruch, APAIA parents amis interassociation, club de lutte de Behren, Union sportive Forbach, Webhelp, C-Ent informatique, PC select, office du tourisme Forbach, Eureka Voyage.

Cette année, grande nouveauté lors du DOIT, les jeunes se sont vus proposés l'ouverture d'un compte Lorfolio (www.lorfolio.fr)



Lorfolio c'est quoi ???

C'est un espace personnel sécurisé ; plus qu'un site internet, Lorfolio est un portefeuille de compétences numérique qui permet :

- de garder la trace de son parcours de formation, de ses diplômes et autres certifications, de ses expériences professionnelles et extra professionnelles,
- d'éditer son CV et un site web e-portfolio,
- de créer un espace de dialogue permanent avec l'ensemble des acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

La Lorraine est la 1ère Région de France à mettre à disposition de tous les lorrains un portefeuille numérique de compétences permettant de faire le point en permanence sur son parcours professionnel.



La Formation

ACTIONS DU CONSEIL RÉGIONAL DE LORRAINE

(HORS AFPA)

Sur 267 prescriptions en formation, y compris à l'AFPA, 183 jeunes convoqués ont répondu présent à l'information collective. 50,81% d'entre eux ont intégré une formation. Les secteurs du bâtiment et de l'industrie sont les plus représentés.

La forte demande de la part des candidats associée à un déficit de places financées oblige le centre de formation à faire un choix axé vers des candidats qui pourront accéder le plus certainement à la qualification. Malheureusement le choix se porte plutôt vers un public adulte qui a déjà de l'expérience professionnelle plutôt que vers un public jeune qui aura des problèmes spécifiques (mobilité, manque d'expérience,...).

Selon certains métiers - soudure, cariste, bâtiment, transport – la demande est si importante que le centre de formation est obligé de brider le nombre de candidatures à l'information collective et à la sélection. Par exemple, pour une session de formation cariste de 5 places, le centre de formation se limite à un positionnement de 50 candidats alors que potentiellement le nombre de personnes intéressées serait bien supérieur.

Le fait de travailler régulièrement avec les mêmes structures et les mêmes personnes rendent les échanges professionnels plus efficaces et conviviaux. Par exemple la mise en place de réunions mensuelles à l'AFPA de Saint-Avold a facilité la communication. Nous avons de ce fait des informations directes sur les entrées prévues et les places restantes. Il y a également un échange hebdomadaire par mails ou par téléphone.

Ecole de la Deuxième Chance

Le nombre d'entrées à l'E2C était stable depuis 2012 (58 jeunes). On constate cette année une légère augmentation. 67 jeunes inscrits à la Mission Locale du Bassin Houiller sont entrés à l'E2C Moselle-Est courant 2014.

LES FORMATIONS FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper les emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou par un organisme paritaire collecteur agréé.

Cette année 39 jeunes ont bénéficié de cette mesure, dont 22 concernant le recrutement KFC.

L'Action de Formation Conventionnée (AFC)

L'Action de Formation Conventionnée par Pôle emploi vise à faciliter le retour rapide à l'emploi. Sa mise en œuvre permet de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi et les exigences du marché du travail. 11 jeunes ont pu en bénéficier.

L'AFPA

Depuis quelques années maintenant, la Mission Locale préinscrit les jeunes sur les formations via le logiciel CERISE. Le travail direct, sans intermédiaire, facilite le positionnement et la rapidité de traitement de la demande. Un référent unique est responsable de la gestion de ce logiciel et participe également aux réunions mensuelles de coordination permettant à la fois un échange d'informations et un suivi nominatif des positionnements.

Au total 73 jeunes ont bénéficié d'une formation AFPA, tous positionnements confondus. Les secteurs du BTP et de l'Industrie représentent à eux seuls 85% des entrées en formation.

ATAL Bâtiment – ANRU Behren : 13

Préprofessionnalisation : 15 (Bâtiment 6 et Industrie 9)

Qualification : 43

Bâtiment et TP 18, Industrie 16, Installation et maintenance 4, Vente 3, Transport 1, Paysage 1

Pass'Pro Distribution

L'objectif de cette action est de proposer un accompagnement à partir d'une passerelle vers l'emploi (contrat de professionnalisation, missions intérimaires de 6 mois minimum, CDD de 6 mois minimum ou CDI) d'une durée de 12 semaines dont 3 semaines en entreprise. Il doit permettre à un public d'approcher les premiers gestes professionnels en formation mais aussi en entreprise.

Le Pass'Pro Distribution a été mis en place pour des personnes ayant un projet professionnel dans la distribution (employé libre-service, hôtesse de caisse, employé drive) et souhaitant y accéder via un processus de qualification par un parcours progressif de formation.

Cette action a eu lieu à l'AFPA de Saint-Avold du 30/06 au 23/09/2014.

22 jeunes ont été positionnés par la Mission Locale. Sur ces 22 jeunes, 13 étaient présents à l'information collective.

2 jeunes ont été retenus et ont intégré le Pass-Pro Distribution.

Le bilan à la sortie de la formation pour ces deux jeunes filles est positif puisqu'elles ont signé toutes les deux un contrat de professionnalisation.

Informations collectives AFPA à la Mission Locale

Un intervenant de l'AFPA vient mensuellement à la Mission Locale afin de rencontrer les jeunes qui ont un projet de formation. Ces réunions ont pour objectif la présentation des actions; elles sont suivies d'un entretien individuel pour définir et valider les différentes étapes nécessaires à l'entrée en formation. En 2014, 11 informations collectives ont eu lieu à la Mission Locale. 64 jeunes ont répondu présent.



La Formation

MÉTHODOLOGIE DE POSITIONNEMENT SUR LES ACTIONS DE FORMATION

Chaque conseiller est concerné par les besoins des jeunes en termes de formation. Le rôle du conseiller est de vérifier la cohérence du projet entre les potentialités du jeune et la réalité du marché du travail local. Si la formation est programmée par le Conseil Régional de Lorraine un positionnement est réalisé après la validation du projet. Dans le cas où la formation n'apparaît pas dans la programmation, le conseiller en fait part au référent formation qui, s'il estime que le nombre de demandes est suffisant, fera remonter le besoin à la déléguée territoriale.

La remontée des besoins se fait à la demande de la déléguée territoriale une à deux fois par an. Le conseiller référent se base sur la centralisation des demandes effectuées au fil de l'eau. Le sujet est abordé en réunion d'équipe afin de valider la liste de nos besoins en formation.

Malheureusement depuis quelques années la majorité de nos demandes ne sont pas actées par le Conseil Régional, probablement par manque de financement. Cela a une incidence directe sur la façon de travailler des conseillers de secteur. A savoir que ce dernier se censure lui-même sur les possibilités et choix de formation. Les formations qui pourraient bénéficier spécifiquement au public féminin ne rencontrent pas d'écho favorable au Conseil Régional de Lorraine sous prétexte que ces dernières, bien que demandées par les femmes, ne reflètent pas les besoins socio-économiques de notre territoire, c'est-à-dire qu'elles sont considérées comme n'étant pas « sous tension » (secrétariat, petite enfance, ...).

A l'aval de tout positionnement sur une formation du Conseil Régional de Lorraine, le conseiller référent chargé du suivi des actions informe ses collègues des dates d'informations collectives et de sélection dès qu'il en a été informé par l'organisme de formation.

Il met en place une « pochette » sur laquelle figure les informations pratiques concernant ladite formation (intitulé, date d'information collective, date de début et de fin et lieu). Il y inclut également le descriptif complet de la formation. Le conseiller du jeune y dépose la fiche liaison PIII.

Le conseiller chargé du suivi des formations vérifie les critères d'éligibilité des jeunes et, à la date butoir fixée par l'organisme de formation, envoie à ce dernier l'ensemble des fiches de liaison. Parallèlement il fait envoyer un courrier de convocation aux jeunes positionnés. Le jour de l'information collective, le conseiller est présent mais, par neutralité, n'intervient pas dans le processus de recrutement.

La présence et la participation du conseiller référent aux informations collectives, aux démarrages des actions, aux bilans intermédiaires et finaux, est certes une exigence du Conseil Régional de Lorraine, mais au-delà, cela permet à celui-ci de connaître et de se faire connaître des jeunes, car pendant toute la durée de la formation il se substitue au conseiller habituel du jeune.

Lors du démarrage de l'action, il expose le contenu de son rôle de référent de la Mission Locale dans la formation. Il répond à toutes les questions techniques des stagiaires, les informe également du suivi social qui peut être fait (notamment en ce qui concerne l'intervention du FAJ).

A chacune de ses interventions dans une formation (information collective, démarrage, bilan intermédiaire et final), le conseiller chargé du suivi de cette action informe ses collègues du devenir de leurs jeunes.

A la fin de la formation, le jeune retrouve son conseiller de secteur. Ce dernier ayant été tenu informé du déroulement de la formation durant toute la durée de l'action, pourra, avec l'aide des fiches bilans transmises par l'organisme de formation, poursuivre les pistes envisagées pour le jeune et faire avec lui le point sur ses perspectives futures.

En cours de formation, il n'est pas rare que le conseiller chargé du suivi des actions intervienne dans le centre de formation pour procéder à un « recadrage » nécessaire avec les jeunes qui posent problème de part leur comportement. Il est l'interface idéale entre le jeune et l'organisme de formation si une "divergence" de taille se fait jour durant l'action. Il est là pour essayer de régler tous les problèmes qui pourraient perturber le bon déroulement de l'action de formation et ainsi empêcher la rupture du parcours. Au cours des démarrages et des bilans, il transmet à l'organisme de formation toutes les informations nécessaires concernant les jeunes, toujours dans le but de veiller au bon déroulement du parcours et pour en éviter sa rupture.

Il se charge également, si nécessaire et dans la mesure du possible, de trouver une solution quand un problème financier pouvant entraîner un dysfonctionnement dans le bon déroulement de l'action se présente.

Le plus souvent, en faisant appel au FAJ pour financer par exemple le transport du jeune en attendant sa première rémunération, des chaussures de sécurité etc...

Dispositifs et Programmes

LE PROGRAMME CIVIS

375 entrées en 2014, soit 100 % de l'objectif fixé

179 CIVIS Renforcé, pour bas niveaux, pris en charge jusqu'à 26 ans

196 CIVIS Classique, accompagnés pendant 2 ans.

Profils :

- 56% d'hommes
- 67% ont 21 ans ou moins
- 39% proviennent des quartiers prioritaires (CUCS / ZUS)
- 62% de niveau V ou infra
- 53% n'ont aucune qualification

Au total, 859 jeunes suivis dans le cadre du programme CIVIS en 2014

11 219 actualités, dont 5 217 en « face à face » (47%)

19 489 propositions, allant de la simple information-conseil, à la mise en relation effective, en passant par toute une série d'aides et d'appuis à la démarche.

921 mesures effectuées sur l'année (c'est-à-dire des entrées en situations concrètes ou solutions)

- 45 contrats en alternance
- 460 emplois
- 252 formations
- 151 immersions en entreprise
- 13 rescolarisations

444 sorties en 2014, soit 23% de plus qu'en 2013

50% pour Emploi ou Formation : **221 jeunes dont 159 en emploi durable, 40 en emploi non durable et 22 en formation.**

6% avec une situation non professionnelle : scolarité, maternité, maladie, incarcération : **28 jeunes.**

44% de demandeurs d'emploi ou autres situations : Abandon, déménagement, plus de 26 ans, non renouvellement ou fin du programme : **195 jeunes.**

Au 31/12/2014, 437 jeunes restent en accompagnement CIVIS

62% sont entrés en 2014

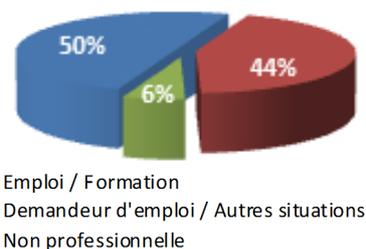
32 % sont en emploi ou en formation à cette date.

Depuis le lancement du programme, ce sont plus de 5 150 jeunes qui ont pu bénéficier de cet accompagnement.

Nous commençons à rencontrer quelques difficultés à atteindre nos objectifs d'entrée en CIVIS Renforcé. En effet la disparition des sections BEP au profit des Bac Professionnels produit une élévation « mécanique » du niveau des jeunes : passage du niveau V au niveau IV. Or les jeunes de niveau IV -non diplômés- ne peuvent bénéficier du CIVIS Renforcé. Les jeunes de niveau Bac et plus représentent actuellement 48 % des nouveaux accueillis 2014 contre 33 % en 2010. Les critères d'entrées dans ce programme ne correspondent plus au profil des nouveaux jeunes accueillis.



Situations à la sortie



Dispositifs et Programmes

LE PROGRAMME PPAE (PARTENARIAT PÔLE EMPLOI)

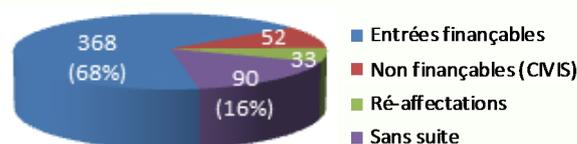


Depuis 2001, la Mission Locale est partenaire cotraitant de Pôle Emploi (Agences de Forbach et de Saint-Avold) dans le cadre du Plan Personnalisé d'Accès à l'Emploi ; en effet, sur préconisation des agents de Pôle Emploi, des jeunes demandeurs d'emploi du bassin sont invités à bénéficier d'un suivi renforcé réalisé par les conseillers de la Mission Locale.

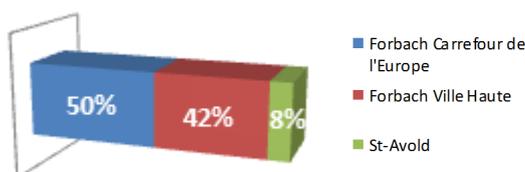
368 entrées finançables en 2014, soit 100% de l'objectif

Le délai moyen entre l'affectation par l'agent Pôle emploi et l'entretien d'initialisation par le conseiller mission locale est de 10,6 jours (il est de 13,8 jours en moyenne sur l'ensemble de la région lorraine).

543 prescriptions par Pôle Emploi



Agence d'origine des jeunes suivis



Profils :

- 52% n'étaient pas connus de la Mission Locale au moment de leur affectation
- 54% d'hommes
- 68% ont 21 ans ou moins
- 36% proviennent des quartiers prioritaires (CUCS / ZUS)
- 61% de niveau V ou infra
- 47% n'ont aucune qualification

Au total, 989 jeunes suivis dans le cadre du PPAE en 2014 (toutes années d'entrées confondues, finançables ou non)

11 359 actualités, dont 5 346 en « face à face » (49%)

21 822 propositions, allant de la simple information-conseil, à la mise en relation effective, en passant par toute une série d'aides et d'appuis à la démarche.

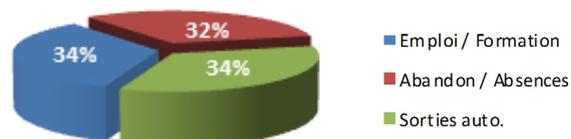
946 mesures effectuées sur l'année : 31 contrats en alternance, 542 emplois, 270 formations, 103 immersions en entreprise.

399 sorties en 2014

Durée moyenne du suivi pour ces jeunes : 16 mois (484 jours)

Plus du tiers des sorties le sont pour emploi ou formation (supérieurs à 6 mois, et justifiés par attestation ou copie du contrat de travail) : ce taux était le même l'année dernière. Citons notamment 18 CDI, 27 contrats en alternance, 22 emplois d'avenir, 13 CDD de plus de 6 mois et 39 CUI CAE.

Les sorties du programme en 2014



Emploi / Formation : Emploi > 6 mois, formation qualifiante > 6 mois, service civique ou rescolarisation.

Sorties automatiques : 26 ans, déménagement hors secteur ML, radiation > 6 mois, demande de réorientation par Pôle emploi.

Abandon / Absences : Abandon déclaré, absences répétées et injustifiées, manquement signalé ayant entraîné une radiation.

Au 31/12/2014, 593 jeunes restent en programme PPAE

54 % sont entrés en 2014 ; 31 % sont en emploi ou en formation à cette date.

Depuis le lancement de la cotraitance, ce sont presque 4 200 demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui ont pu bénéficier de cet accompagnement.



Dispositifs et Programmes

LE PROGRAMME ANI

Le programme ANI (Accord National Interprofessionnel) est un accompagnement renforcé qui concerne une cinquantaine de jeunes de niveau IV et infra, n'ayant aucun diplôme (brevet des collèges accepté). Il se déroule en plusieurs étapes.

La phase 1 est le **Diagnostic** de situation du jeune. Elle permet d'évaluer avec le jeune les freins à son insertion professionnelle et de lui proposer des solutions adaptées.

La phase 2 est l'**Accompagnement** renforcé et individualisé. Le contenu de cet accompagnement peut être modifié voire réorienté en fonction du résultat des actions menées.

La phase 3 est l'**Accompagnement dans l'emploi**. Il a pour objet le suivi et le maintien du jeune en emploi.

RECRUTEMENT ET MOBILISATION DES JEUNES

Nous nous sommes procuré la liste des jeunes décrocheurs auprès du CIO, et nous avons aussi repéré des jeunes sur nos listes de nouveaux inscrits fraîchement sortis du système scolaire ainsi que sur celles du Pôle Emploi.

Certains jeunes n'ont pas du tout adhéré à ce dispositif car ils rejettent toute autorité et toute hiérarchisation quelles qu'elles soient.

Dans un premier temps, deux conseillères (une conseillère de la Mission Locale et une du Pôle Emploi) ont mené des entretiens collectifs pour expliquer aux jeunes le programme ANI, ses objectifs, ses points forts, ses avantages et ses engagements. Cela a aussi permis de mobiliser les jeunes intéressés, et de les impliquer davantage dans leur parcours d'insertion professionnelle.

ACCOMPAGNEMENT

Les jeunes ont été vus régulièrement, par la conseillère référente du programme dans un premier temps puis par leur conseiller(ère) de secteur, afin d'établir un diagnostic de leur parcours antérieur et de travailler leur(s) projet(s) professionnel(s) en fonction de leur(s) centre(s) d'intérêt, de leur niveau scolaire, de leurs points forts et leurs points faibles. A partir de là nous avons utilisé différentes mesures et différents outils tels que le dispositif des Compétences Clés, l'atelier d'orientation, les stages d'immersion en entreprises, les formations qualifiantes, etc.

RELATION ENTREPRISES

Nous avons développé les relations avec les entreprises, tout d'abord en sollicitant les référents entreprises de la Mission Locale, puis en consultant les offres d'emploi et plus précisément les contrats en alternance, enfin en restant régulièrement en contact avec les employeurs lors des stages d'immersion. Cette présence lors du suivi des stages a permis aux employeurs d'apprendre et de comprendre le fonctionnement des actions de la Mission Locale et du soutien que nous pouvons leur apporter ; c'est appréciable, car pour la majorité d'entre eux, ils ont des petites entreprises et n'ont pas de directeur(ice) des ressources humaines ni de service juridique.

LES FREINS RENCONTRES

Ces freins sont majoritairement liés au problème de mobilité, au manque de maturité, au manque de confiance en soi et au bas niveau scolaire des jeunes décrocheurs, sans compter le peu de solutions en terme d'emploi et de formation que l'on a à leur proposer.

En effet, lorsqu'ils ont moins de 18 ans et qu'ils ont quitté l'école trop tôt, il est difficile de les aider à s'insérer dans le monde du travail rapidement et efficacement.

De ce fait, le programme ANI est nécessaire pour pallier toutes ces difficultés et accompagner au mieux les jeunes dans la découverte des métiers, la validation de leur projet professionnel et de leur insertion professionnelle.

RESULTATS / BILAN

Même si les jeunes n'étaient pas toujours prêts à s'investir dans la réussite de leur insertion professionnelle, les conseillers ont tenté de leur faire prendre conscience de l'importance des efforts à fournir pour trouver un emploi stable et de réussir à gagner la confiance des employeurs et autres partenaires professionnels, notamment les centres de formation professionnelle et CFA. Cela a fonctionné pour certains mais malheureusement pas pour tous !

Les jeunes sont passés par diverses étapes telles que les Compétences Clés, l'atelier d'orientation, des CUI-CAE, des missions intérim aussi, certains ont même signé des Emplois d'Avenir dans le secteur non marchand.

QUELQUES CHIFFRES :

En 2014, 55 jeunes sont entrés en phase diagnostic ; 44 d'entre eux ont poursuivi en phase d'accompagnement.

12 ont pu intégrer la phase d'accompagnement dans l'emploi :

- 5 jeunes placés en contrat en alternance (2 en apprentissage et 3 en contrat de professionnalisation)
- 4 jeunes placés en emploi durable (2 CDI emplois d'avenir secteur marchand et 2 CDD de plus de 6 mois)
- 1 jeune entré en formation professionnelle qualifiante de plus de 6 mois
- 2 jeunes retournés en formation initiale

Dispositifs et Programmes

LE PROGRAMME PARRAINAGE



Le Parrainage : Qu'est-ce que c'est ?

Le parrainage est une action menée dans les Missions Locales qui existe à la MLBH depuis 10 ans. Elle est financée par l'Etat, la DRJSCS, le Conseil Régional et les fonds propres de la ML. Elle est animée par 2 conseillères.

C'est un réseau de 21 personnes bénévoles issues de divers horizons, actives ou retraitées dont 2 entreprises « marraines » qui nous aident à accompagner les jeunes vers l'insertion dans le monde de l'entreprise.



Focus « Accompagnement individuel »

Les parrains et marraines travaillent l'employabilité, le savoir être, préparent aux entretiens, font bénéficier de leur portefeuille de relations-entreprises. Leur accompagnement va même au-delà et se poursuit dans l'entreprise une fois que le jeune a été embauché.

Focus « Apprentissage du Français »

Un atelier d'apprentissage de la langue française destiné aux jeunes arrivants de l'étranger fonctionne tous les lundis sur l'antenne de Hombourg-Haut. 3 jeunes l'ont fréquenté durant l'année 2014. Les jeunes y apprennent l'oral courant et ont une initiation à l'écrit. Basé sur le volontariat, ces 3 jeunes ont fait preuve d'une grande motivation et ont été très assidues tout au long de l'année.

Focus « Préparation aux concours des métiers de la santé »

Depuis 3 ans maintenant, un groupe de 6 parrains/marraines, sous l'égide d'un médecin à la retraite, prépare les jeunes se destinant aux métiers d'infirmier, d'aide soignant et d'auxiliaire puéricultrice aux concours d'entrée dans les écoles adéquates. Dans un premier temps, d'octobre à fin novembre, les jeunes sont vus par 1 couple de bénévoles en entretien individuel de motivation. En décembre nous organisons un forum sur ces métiers où tous les jeunes intéressés sont invités à venir rencontrer les différentes écoles. Mi-décembre nous les réunissons tous pour leur expliquer la méthode que nous leur proposons pour aborder un maximum de thèmes liés au sanitaire et au social et surtout comment les traiter tant à l'écrit qu'à l'oral ! De janvier à juin il y a 4 cours de culture générale et 1 cours de biologie qui fonctionnent toutes les semaines. En mars nous leur proposons également un « examen blanc ».

En 2014, 2 jeunes ont intégré l'école d'infirmières, 2 jeunes l'école d'aides-soignantes et 2 jeunes la formation DEAVS (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale) de l'IRTS (Institut Régional des Travailleurs Sociaux).

Le Parrainage 2014 en chiffres

129 jeunes, 53 jeunes hommes et 76 jeunes femmes ont intégré le dispositif en 2014.

Au total 187 jeunes ont été accompagnés durant l'année (dont 58 ayant intégré l'action fin 2013).

Le parrainage a généré 1110 actualités en 2014 dont 936 entretiens individuels. L'accompagnement parrainage a été proposé 274 fois par les conseillers !

84 jeunes sont sortis du parrainage durant l'année (58 entrés en 2013 et 26 entrés en 2014) : 39 pour emploi, 10 pour entrée en formation, 4 pour déménagement hors secteur ou rescolarisation et 31 sont toujours demandeurs d'emploi.



Les actions spécifiques

Avant de détailler les actions spécifiques d'accompagnement que nous avons pu mettre en œuvre en 2014, rappelons pour mémoire que les actions FIPJ sont à l'usage exclusif des jeunes inscrits dans le programme CIVIS, et que les actions CUCS doivent bénéficier à ceux qui résident en Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou territoires classifiés en Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS). Tous les jeunes ne peuvent donc pas, malheureusement, bénéficier de la totalité de notre offre de service !

Deux actions démarrées en 2013 et qui se sont terminées en 2014

Les filières de l'emploi : cette action FIPJ complémentaire à notre atelier d'orientation avait pour objectif de faire découvrir aux jeunes 5 secteurs d'activité : BTP, hôtellerie, grande distribution, industrie et aide aux personnes.

Soutien au code de la route : l'action CUCS visait à permettre aux jeunes inscrits dans une auto-école à réviser le code de la route avec le formateur d'Ecomobilité, afin de prendre plus de temps pour comprendre le vocabulaire, les questions, les subtilités, et de réussir plus rapidement et facilement l'examen.

Deux actions initiées sur la période 2013/2014 et renouvelées pour la période 2014/2015

Un pas vers l'emploi : c'est le cabinet MAYA à Forbach qui s'est occupé de cette action FIPJ de coaching personnalisé jusqu'en juin 2014. Nous avons décidé de la renouveler aux vues des excellents résultats, le taux de placement des jeunes en emploi étant excellent.

Les rencontres entreprises : une action CUCS que nous avons également décidé de renouveler car l'idée de mettre en relations dans nos locaux des jeunes et des entreprises afin de travailler sur les attentes des entreprises, les savoirs être, les simulations (ou véritables) d'entretiens de recrutements, de présenter les métiers, a permis de créer du lien, de valoriser les jeunes suivis par la Mission Locale, de développer notre réseau d'entreprises. Et de placer des jeunes en emploi !

Deux actions expérimentées en 2014 qui doivent se poursuivre sur le premier semestre 2015

Savoir communiquer : S'il est important, et même de plus en plus nécessaire de mettre en place des actions de « relooking » pour aider les jeunes à trouver un emploi, il est très difficile de les faire adhérer à une telle démarche. Les jeunes sont particulièrement sensibles à ce qui touche à leur apparence, à leur vocabulaire, à leur gestuelle, à leur manière de se présenter à un employeur. Ils sont susceptibles sur ces questions et pensent que c'est davantage à l'employeur de se conformer à eux que l'inverse. Aussi, lorsque la Mission Locale souhaite travailler sur les questions du look et du langage, elle ne l'annonce pas par un titre très explicite, par un programme clairement affiché. Tout doit se faire en subtilité pour être accepté et assimilé ensuite. Cette action de relooking et de conseils de présentation à l'employeur, que nous avons confié à RHI Formation, s'intitule donc « Savoir communiquer ».

Création d'entreprises : Nous avons eu l'idée de repérer des jeunes désireux de créer leur entreprise et de les accompagner pour qu'ils puissent créer leur propre emploi, voire même embaucher des salariés. Pour se faire, nous avons travaillé avec l'IUT Moselle-Est qui a mis en place un Diplôme Universitaire Entrepreneur Très Petites Entreprises (D.U. ETPE), une formation financée par l'Etat au titre de la politique de la ville, ainsi que par les intercommunalités du territoire, dont celle de Sarreguemines. 6 jeunes de notre territoire ainsi que 6 jeunes inscrits à la Mission Locale du Bassin de Sarreguemines ont été formés entre novembre 2014 et mi-février 2015 par des professeurs d'université et des chefs d'entreprises. De plus, ils ont été accompagnés dans leur projet concret de création par le P.E.E.L. (Pôle Entrepreneuriat Etudiant de Lorraine). Certains projets sont en passe de voir le jour.

A ces formations spécifiques s'ajoutent des initiations à l'allemand et une formation au métier de téléopérateur

Des cours d'allemand orientés « Métiers de l'industrie » ont été dispensés à 8 jeunes de la Mission Locale avec pour objectif d'acquérir les bases nécessaires leur permettant de postuler à un emploi en Allemagne, cela sur le financement « Dispositif Compétences Clés ». Les jeunes ont été très assidus et cette première expérience d'apprentissage de l'allemand au sein de la Mission Locale a été un véritable succès. Nous avons eu également l'opportunité de proposer à 6 jeunes de s'initier à l'allemand conversationnel avec l'organisme de formation GOETHE Institut pendant une semaine au début du mois de décembre. Les jeunes ont véritablement apprécié et demandé à la Mission Locale de pouvoir poursuivre l'opération. Il nous faut trouver cependant les crédits nécessaires pour répondre à cette demande bien utile sur notre territoire.

Nous avons mis en place une formation pour préparer 60 jeunes sur 4 sessions au métier de téléopérateur afin de répondre aux besoins des centres d'appels du territoire. Réalisée par RHI Formation avec l'outil « Trivialphone », la première session a eu lieu en décembre et se poursuivra donc en 2015.

Santé

LA SANTÉ

La Mission Locale du Bassin Houiller a participé en 2013 à l'élaboration du Contrat Local de Santé (C.L.S.) mis en place sur le territoire de la Communauté d'Agglomération de Forbach Porte de France. A cette occasion, nous avons pu échanger avec l'Agence Régionale de Santé et établir des propositions d'actions à mettre en œuvre sur l'ensemble de notre territoire d'intervention, au-delà même du C.L.S., afin que tous nos jeunes puissent en bénéficier. L'idée que nous avons développée était de dépasser les modules d'informations santé (que nous avons toutefois maintenus, notamment dans le cadre du D.O.I.T.) pour proposer aux jeunes d'être acteurs de leur santé en les faisant directement agir.

Notre projet « En toque et basket », sur financement exclusif de l'A.R.S., a consisté à faire participer les jeunes à 15 séances de sport, à 15 séances de cuisine et à 15 séances de découvertes santé (sur l'alimentation, le stress, les dépendances, le bilan de leur propre état de santé, etc). Soit 45 séances à raison d'une séance par semaine, sur l'ensemble de l'année 2014, et selon le principe de l'alternance des modules.



S'agissant du sport, le premier objectif n'est pas d'en faire des sportifs, des performeurs. Non, le projet pédagogique est plutôt de leur faire découvrir plusieurs sports afin qu'ils puissent en découvrir un qui leur correspond et le

pratiquer en dehors de notre action. Le second objectif est de leur montrer que l'on peut prendre plaisir à l'effort, en groupe, dans un esprit de convivialité et d'esprit sportif.



Il en va de même pour les cours de cuisine, où l'objectif n'est pas d'en faire des cuisiniers. Le projet pédagogique est de leur apprendre à varier les menus, à surveiller leur alimentation, à apprendre à cuisiner des plats sur les bases de ce qu'il peut rester du repas précédent, et également de faire l'effort de préparer quelque chose au lieu d'aller au plus simple et souvent au moins équilibré.

Le GRETA Lorraine Est a été choisi comme opérateur par la Mission Locale car c'est le partenaire le plus adéquat pour ce type d'opération. Il dispose en effet des moyens matériels et humains pour réaliser cette action. La Mission Locale gère le troisième volet, mais en faisant intervenir dans ses locaux des professionnels comme l'I.R.E.P.S. Lorraine, la Police Nationale, le Centre de Médecine Préventive, un médecin.

Au 31 décembre 2014, soit au moment où l'action a pris fin, les 15 séances de sport, de cuisine, et d'atelier mission locale ont toutes eu lieu. 45 jeunes y ont participé, sachant que 4 d'entre eux n'ont fait que du sport, 15 d'entre eux n'ont fait que les cours de cuisine, 12 d'entre eux ont participé au moins une fois à la cuisine et au sport. Enfin, 14 jeunes n'ont participé qu'aux informations en Mission Locale.



Nous contacter

Antenne de BEHREN

Maison des services – 5 Boulevard Charlemagne
☎ 03 87 88 59 58 – 📠 03.87.88.78.79

Conseiller : Pascal MEYER

Mercredi et Jeudi de 8H00 à 12H00 Sur RDV

Mardi de 14H00 à 17H00 Sans RDV

Inscriptions le Lundi après-midi de 14H00 à 17H00

Communes de Behren, Bousbach, Ebring, Etzling, Folkling, Gaubiving, Kerbach, Tenteling et Nousseviller

Antenne de FAREBERSVILLER

Centre Rabelais – Espace FARE
☎ 03 87 29 24 16

Conseillères : Séverine PRATIFFI et Sabine STARCK

Mardi et Jeudi de 9H00 à 12H00 Sur RDV

Mardi et Jeudi de 13H30 à 17H00 Sans RDV

Inscriptions le Lundi après-midi de 13H30 à 17H00

Communes de Barst, Cappel, Diebling, Farschviller, Farébersviller, Henriville, Hoste, Metzling, Seingbouse, Théding et Valette

Antenne de FORBACH

Association Intermédiaire AITBH
13 Rue de Marienau—☎ 03 87 84 09 89

Conseillères : Laurence FRANQUIN et Daniela ZTOUTI

Mardi, Mercredi et Jeudi de 8H00 à 12H00 Sur RDV

Mardi et Mercredi de 13H30 à 17H00 Sans RDV

Inscriptions le Lundi après-midi de 13H30 à 17H00

Communes de Forbach, Oeting et Morsbach

Antenne de FREYMING-MERLEBACH

Siège Social - 31 Avenue Roosevelt ☎ 03 87 00 24 90

Conseillères : Martine HENOT et Céline SCHMID

Mardi, Mercredi et Jeudi de 8H00 à 12H00 Sur RDV

Mardi, Mercredi et Jeudi de 13H30 à 17H00 Sans RDV

Inscriptions le Lundi après-midi de 13H30 à 17H00

Communes de Béning-lès-St-Avold, Betting, Cocheren, Freyming-Merlebach et Rosbruck

Antenne de HOMBOURG-HAUT

10 Rue de la Gare (ancienne Mairie) ☎ 03 87 90 58 38

Conseillères : Sandrine CHEBBAH et Martine GRUHN

Mardi, Mercredi et Jeudi de 8H00 à 12H00 Sur RDV

Mardi, Mercredi et Jeudi de 13H30 à 17H00 Sans RDV

Inscriptions le Lundi après-midi de 13H30 à 17H00

Communes de Hombourg-Haut et Guenviller

Antenne de PETITE-ROSSELLE

Mairie - 18 Rue de l'Église ☎ 03 87 85 27 10

Conseillère : Véronique BLASUTTO

Mardi et Mercredi de 8H00 à 12H00 Sur RDV

Inscriptions le Lundi après-midi de 13H30 à 17H00

Commune de Petite-Rosselle

Antenne de STIRING-WENDEL

Mairie - 1 Place Wendel ☎ 03 87 29 32 50

Conseillère : Laurence ZIEDER

Mardi, Mercredi et Jeudi de 8H00 à 12H00 Sur RDV

Jeudi de 14H00 à 17H00 Sans RDV

Inscriptions le Lundi après-midi de 14H00 à 17H00

Communes d'Alsting, Schoeneck, Spicheren et Stiring-Wendel



Rédaction

L'ensemble de l'équipe de la Mission Locale du Bassin Houiller a participé à la rédaction : (par ordre alphabétique)
Hayat AIT HADDOU, Anne BENNET-LANG, Véronique BLASUTTO, Sandrine CHEBBAH, Nicole DHINNIN, Laurence FRANQUIN, Isabelle GLOWCZAK, Laura GORGES, Anne GROBON, Martine GRUHN, Martine HENOT, Céline KLEIN, Virginie MAINHARCK, Marie-Elisabeth MAZZA, Thérèse MERTEZ, Pascal MEYER, Séverine PRATIFFI, Gaëlle SANCHEZ RODAK, Céline SCHMID, Christian SCHMID, Sabine STARCK, Manuel STRYCHALSKI, Laurence ZIEDER et Daniela ZTOUTI.

Merci à nos financeurs



Retrouvez-nous
sur internet !



www.mlbh.fr

