MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

EN ACTION SUR VOS TERRITOIRES

RAPPORT D'ACTIVITE 2017

Pour L'insertion sociale et professionnelle
des jeunes de 16 à 25 ans

UNION EUROPEENNE

Le Réseau des Missions Locales

l'Europe s'engage en France

Sommaire

Le territoire de la Mission Locale du Nord Meusien ***7***
Influence territoriale de nos permanences « Notre action sur les territoires » ***9***
Les ressources humaines et la gouvernance ***14***
Membres du Conseil d'Administration *16*
Le Bureau de la Mission Locale du Nord Meusien *17*
Activité Générale ***18***
Le public accueilli à la Mission Locale en 2017 ..... *19*
Modalités d'accompagnement des jeunes en suivi *29*
En 2017, deux actions locales fortes *55*
Les actions collectives mises en œuvre en 2017 ..... *57*
Perspectives 2018 ..... ***68***
Portraits de jeunes et de leurs employeurs ***70***

Rapport Moral

Pour ce rapport moral 2017, vous avez devant vous un Président satisfait du fonctionnement de la Mission Locale du Nord Meusien. Ce rapport qui vient clôturer l'exercice annuel se présente aussi comme une forme de bilan de mandat puisque c'est notre assemblée générale qui avait décidé de prolonger les mandats des administrateurs jusqu'en Juin 2018. À l'heure même où nous nous apprêtons à renouveler ses instances statutaires, force est de constater que notre association a su s'adapter, se réformer, se moderniser et se développer. C'est aujourd'hui d'un vaisseau en ordre de bataille dont nous disposons. Je parle bien entendu d'une bataille que nous ne connaissons que trop bien, c'est bien entendu celle de l'insertion et de l'emploi des jeunes du territoire.

Notre territoire est rural ; chacun le sait. Nous devons appréhender cette ruralité comme une force obligeant à la coopération entre les entités, au réseau et au maillage territorial. C'est dans cet esprit que nous avons travaillé à l'optimisation de nos antennes territoriales. Nous les avons voulus adaptées aux besoins de chaque bassin de vie et capables d'accompagner des projets locaux innovants. Nous pouvons nous féliciter de l'implication véritable de toutes les collectivités territoriales auprès de la Mission Locale. Je dis toutes mais en réalité, je devrais dire presque toutes… Comme l'an passé, il manque une collectivité qui par l'absence de contribution, donne malheureusement le sentiment de porter peu de considération à sa jeunesse, en laissant aux autres la responsabilité de l'effort nécessaire au dynamisme et à la cohésion du marché de l'emploi et de la formation. Qu'à cela ne tienne, nous ne pouvions pas pénaliser les jeunes issus de cette collectivité.

Alors en 2017, nous avons pris le parti de laisser les pessimistes sur le bord du chemin, en portant nos efforts sur deux axes stratégiques majeurs :

Développer d'avantage l'offre de service à destination des jeunes,
Adapter l'offre aux nouveaux besoins des jeunes mais aussi aux exigences des partenaires et de la commande publique.

En ce sens, notre volonté d'un développement permanent nous aura permis de stabiliser le budget de la Mission Locale. L'accroissement d'activité autorise une souplesse budgétaire nécessaire s'adaptant au calendrier des financements publiques, rarement en adéquation avec celui des échéances d'une année civile.
Cette bonne santé financière nous a permis de développer aussi une politique de ressources humaines, indispensable à l'expansion bien sûr, mais d'avantage nécessaire à la qualité du service rendu. Nos efforts se sont traduits par la pérennisation d'emplois précaires, ce qui semble comme découler d'une évidence pour une mission locale, ou encore l'embauche de nouveaux conseillers.

De nouveaux outils de communication et de travail, une équipe renforcée aura donc forcément produit des résultats qui vous seront donnés à voir dans le rapport d'activité du Directeur. Au-delà de l'innovation, c'est aussi de l'atteinte de tous nos objectifs dont nous pouvons nous féliciter. Cette dynamique enclenchée doit favoriser l'optimiste pour la suite de notre action au service des jeunes en demande d'insertion.

L'innovation et l'élargissement de la réponse aux besoins ont pris la forme d'une offre accrue en :
Conseil et d'accompagnement sur le logement (logement de la tour 19 et partenariat avec l'AMIE),
Acquisition du permis de conduire (action incluse dans le contrat de ville et aujourd'hui labellisé sur le plan national), Santé,…

Au cours de ce mandat du conseil d'administration, la mise en œuvre du dispositif de Garantie Jeune aura constitué un tournant dans le développement de la Mission Locale. L'impact de cette activité

est bien entendu financier. Il constitue la principale cause de l'accroissement du budget annuel de notre association (+1/3). En cela, il a naturellement induit la mise en mouvement du réseau de nos administrateurs pour répondre à de nouveaux besoins émergents, en termes de locaux, d'aménagement, de nouvelles collaborations, etc.

L'ensemble des salariés de la Mission Locale ont eu, eux aussi, à adapter leurs pratiques, passant du métier du conseil à celui de la formation, de la relation individuelle à l'appréhension de groupes. C'est donc au travers de ces engagements que nous sommes parvenus collectivement à mettre en œuvre un dispositif efficace, proche de l'entreprise et proche des jeunes que nous mettrons à l'honneur tout à l'heure.

L'interrelation avec l'entreprise est indispensable à notre réussite et c'est pourquoi le Conseil d'Administration a choisi de mettre cette question au cœur de ses préoccupations depuis deux ans. Quoi de plus légitime que de vouloir mettre en adéquation les offres de formations et les contrats d'apprentissage avec les besoins réels des entreprises locales. Il suffisait d'y penser ! Alors pour faciliter l'exercice, nous avons renforcé le dispositif en dédiant un conseiller à cette seule mission ou encore par la signature de conventions partenariales avec les agences d'intérim du territoire. Même si tout est perfectible, le dynamisme de ce réseau déjà créé, va se poursuivre au travers de la Mission Apprentissage qui sera lancée conjointement avec le Grand Verdun à la fin du mois de Juin.

D'autres actions novatrices pourraient vous être détaillées, telles que le pilotage par la Mission Locale, d'une plateforme service civique, la création d'un label RSE Jeunes-entreprises, etc. Vous l'avez compris, le développement aura été un axe majeur de notre stratégie au cours des 3 dernières années. Sans doute cette action volontariste était-elle indispensable pour coller à nouveau au peloton de tête et faire de la Mission Locale du Nord Meusien une locomotive plutôt qu'un wagon de queue…

Aujourd'hui, plus que l'expansion, ce dont nous devons être capable c'est de durer dans le temps et de maintenir notre action quotidienne à un même niveau d'exigence. Ainsi, s'il apparaît légitime de féliciter les salariés de la Mission Locale pour la qualité de leur implication, il me revient de les alerter sur les défis permanents qui s'ouvrent à nous. De la maîtrise d'un environnement changeant et de notre adaptation régulière, dépend notre capacité à dispenser un accompagnement de qualité. Autrement dit, il ne faut pas se laisser surprendre, s'endormir sur ses lauriers pourrait-on dire…

Pour relever ces défis, la Mission Locale doit pouvoir compter sur un Conseil d'Administration compétent et mobilisable. Il va prendre une nouvelle forme dans quelques minutes. Dans le cadre de ce renouvellement, j'ai souhaité que chacun des prétendants face l'objet d'une désignation formelle de son organisation. Peut-être que cette attention au respect stricto sensu des statuts de la Mission Locale aura pu apparaître comme formaliste. Elle n'a en fait qu'un seul objectif, s'assurer que chaque administrateur constitue une chance d'insertion supplémentaire pour chaque 16 à 25 ans de notre territoire.

En guise de conclusion, je ne peux résister à l'envie de vous citer Bertrand Schwartz, considéré comme le père des Mission Locales : « … Rien ne se fera sans les jeunes. [Toute politique] ne peut être entreprise et menée à bien qu'avec ceux à qui elle s'adresse. C'est à eux qu'il revient de donner à l'ensemble des forces sociales concernées des raisons de s'acharner à construire de nouvelles voies… »

Le Président de la Mission Locale du Nord Meusien,
Philippe COLAUTTI

Le territoire de la Mission Locale du Nord Meusien

Le territoire du Nord Meusien

Superficie : 2828.6 km ²
Population (2013) : 86 288[1], soit 1,6 % de la population du Grand Est
Densité de population : 30,5 hab/km²

Part des jeunes de 15-25 ans : 11,2 %

Solde migratoire négatif entre 2008 et 2013 : -0,3 %

- **Part des demandeurs d'emploi :** 13,8 %
- **Part des demandeurs d'emploi de – 26 ans :** 29,5 %[2]

La Mission Locale sur son territoire

Zone d'existence : arrondissement de Verdun (Nord Meusien)
Communes couvertes par la mission locale : 255

Siège : Verdun

Les permanences (cf. carte page 9) **:**

Stenay, Montmédy, Damvillers, Les Islettes, Clermont en Argonne, Bouligny, Spincourt, Etain, Fresnes en Woëvre

Codecom adhérentes à la Mission Locale :

Clermont en Argonne, Varennes/Montfaucon, Damvillers, Stenay, Etain, Fresnes en Woëvre, Charny, Souilly, Spincourt, Grand Verdun.

Communes adhérentes à titre individuel :

Commune de Bouligny
(commune adhérente à titre individuelle car faisant partie d'une Codecom en 54)

Codecom non-adhérente : Val de Meuse Voie Sacrée

[1] Source : INSEE - Recensements - Exploitation complémentaire 1999 - Recensements annuels de la population / Réalisation : Lorraine Parcours Métiers - Tableau de bord territorial
[2] Source : DIRECCTE Grand Est (Pôle 3E) 2017

Communauté de communes non-adhérentes :

- Val de Meuse Voie Sacrée

Influence territoriale de nos permanences « Notre action sur les territoires »

Action « Jeunes et ruralité » 2017

Contexte de l'appel à projets

Il y a trois ans, nous avions étudié l'aire d'influence de nos permanences afin de savoir si le territoire était bien couvert. Cette étude nous avait montré que nos différentes permanences étaient bien implantées puisque cette implantation correspondait à la zone géographique d'origine des jeunes se rendant dans les différents lieux.
Toutefois, nous avions conscience que si notre implantation était bonne, la fréquence de notre présence restait à développer. Face à un budget de fonctionnement insuffisant, il nous était cependant difficile de faire plus.
C'est pourquoi en 2016, le Conseil d'Administration a décidé de répondre à un appel à projet du Fond Social Européen, axé sur une présence territoriale accrue. C'est ainsi qu'est né le programme « En action sur les territoires » via le projet « Jeunes et Ruralité ».

Objectifs de l'action

- Accompagnement entre 100 et 200 jeunes sur une année
- Augmentation des jours de présence sur les territoires ruraux entrainant une augmentation de la fréquence des entretiens et une diminution des délais d'attente
- Offrir un accompagnement global (accompagnement prenant en compte la situation sociale en lien direct avec les travailleurs sociaux) aux jeunes résidents dans les zones rurales

Mise en œuvre de l'action « Jeunes et ruralité »

Ainsi l'appel à des financements FSE nous a permis de mettre en place une nouvelle organisation à la Mission Locale, avec 3 changements majeurs qui traduisent notre nouvelle action sur les territoires :

- Un renforcement de la présence des conseillers sur les lieux d'accueil avec la mise en place de permanences d'accueil sans rendez-vous (physiquement et par téléphone) tous les 15 jours sur les permanences d'Etain et Stenay. Chaque jeune peut donc avoir immédiatement une première réponse à son questionnement et sa problématique.
- Une équipe spécialement dédiée aux territoires ruraux a été constituée et renforcée, afin de permettre une meilleure connaissance de son territoire et une plus grande présence.
- Une offre de service élargie, notamment par la création d'actions collectives qui permet une meilleure mobilisation du public ; et ceci sur l'ensemble du territoire (Atelier Recherche d'Emploi, atelier santé, atelier Mobilité, atelier Apprentissage…).

Ces changements nous ont permis d'assurer une continuité dans les parcours notamment en assurant une articulation des étapes de parcours lors des comités techniques des nombreux chantiers d'insertion des territoires ruraux et ainsi maintenir l'efficacité de la prescription sur ces étapes importantes.
Des rencontres régulières avec les partenaires locaux ont ainsi pu être mises en place afin d'optimiser le suivi par un accompagnement global en binôme avec les travailleurs sociaux.

Résultats de l'action

Le soutien du Fond Social Européen, sensible à la volonté de lutter contre les inégalités d'offres de service à destination des jeunes ruraux, nous permet aujourd'hui d'être plus ambitieux sur les territoires en offrant plus de proximité.
Le travail effectué par l'équipe territoriale a été important et porte ses fruits : augmentation importante du nombre d'entretiens, du nombre de nouveaux accueils, d'actions collectives, d'entrées en formation, d'entrées en chantier d'insertion et en emploi, de relations partenariales développées.
La qualité du travail et l'implication des conseillers sont reconnues des partenaires locaux.

Notre action sur les territoires est aujourd'hui au niveau des besoins des jeunes locaux

En 2017, le soutien du Fonds social Européen nous a notamment permis de proposer **un accompagnement renforcé pour 150 jeunes des territoires ruraux**. Cet accompagnement renforcé dispensé sur une année, nous permet aujourd'hui de montrer que des moyens supplémentaires peuvent nettement influer sur les résultats et l'insertion des jeunes.

Chiffres « FSE Jeunes et Ruralité » 2017 :

1. Nombre de jeunes en accompagnement renforcé :

- 150
- Dont 52% de femmes et 48% d'hommes

2. Nombre de jeunes accueillis pour la première fois :

- 98

Notre présence renforcée sur les permanences nous a permis d'accueillir **65% de nouveaux jeunes.**

3. Répartitions de sorties positives :

- Emploi durable : 25
- Emploi non durable : 17
- Formation développement de compétences : 3
- Formation qualifiante : 12

Soit 38% de sorties dynamiques

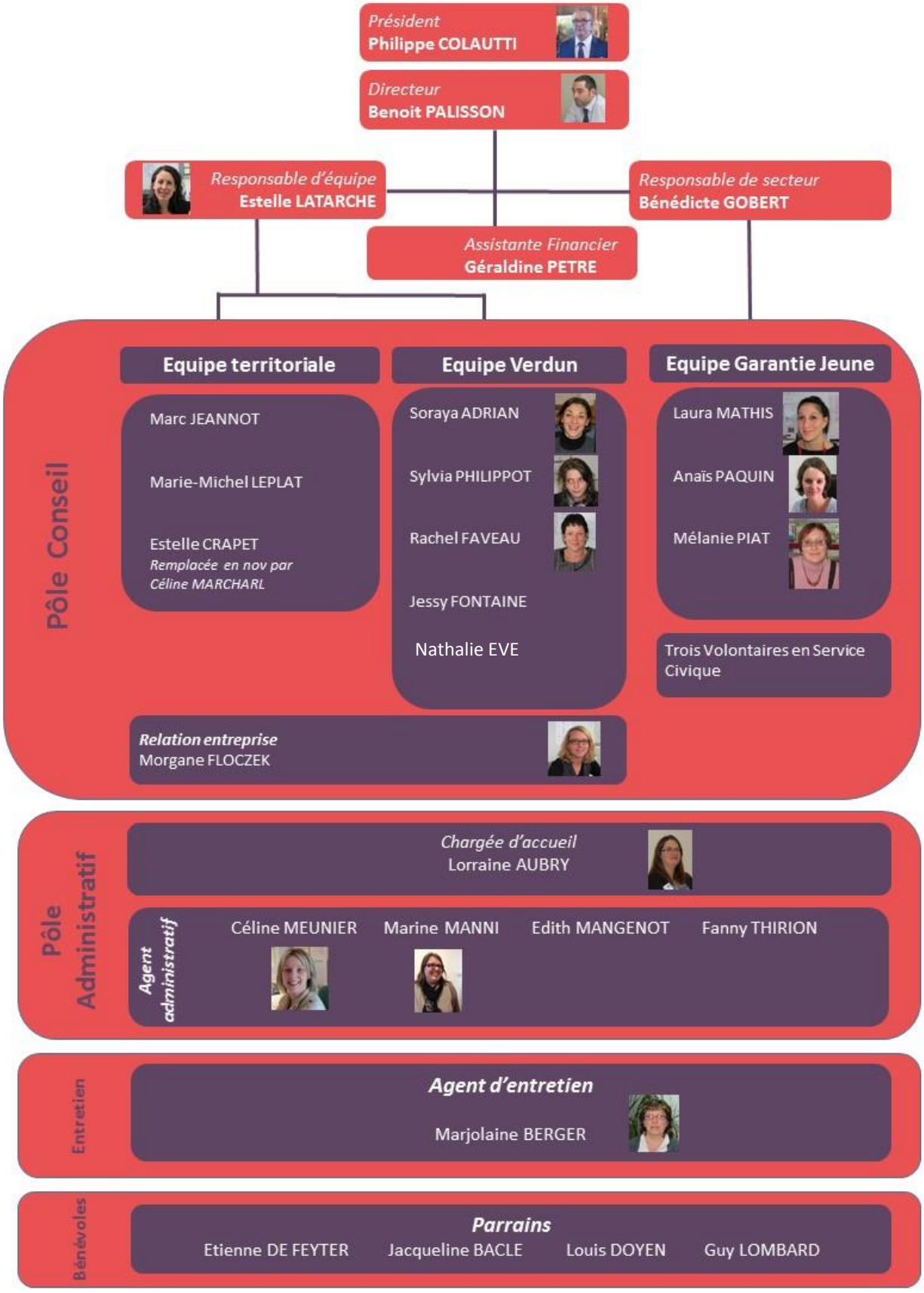
4. Nombre de communes :
   - Des jeunes issus de 53 communes

Notre présence renforcée sur les permanences nous a permis d'accueillir
21% de nouveaux jeunes.
Les résultats sont encourageants puisque nous constatons
+ 50 % de sorties dynamiques

Commune	Femmes	Hommes	Total
Abaucourt-Hautecourt		1	**1**
Aubréville	1		**1**
Avocourt	1		**1**
Beaufort-en-Argonne	1		**1**
Bouligny	6	6	**12**
Brandeville		1	**1**
Brieulles-sur-Meuse	1	2	**3**
Bréhéville	1		**1**
Buzy-Darmont	3		**3**
Clermont-en-Argonne	2	2	**4**
Combres-sous-les-Côtes		1	**1**
Consenvoye	1	2	**3**
Damvillers	1	1	**2**
Dannevoux		1	**1**
Dombras	1		**1**
Dommary-Baroncourt	1	2	**3**
Doulcon	1		**1**
Dun-sur-Meuse	2	3	**5**
Fresnes-en-Woëvre		1	**1**
Gouraincourt	2		**2**
Grimaucourt-en-Woëvre	1	1	**2**
Hannonville-sous-les-Côtes	1		**1**
Jametz	1		**1**
Jouy-en-Argonne	1		**1**
Laneuville-sur-Meuse	1	1	**2**
Les Islettes	2	1	**3**
Lion-devant-Dun	1		**1**
Loison		1	**1**
Luzy-Saint-Martin		1	**1**
Marville		2	**2**

Commune	Femmes	Hommes	Total
Montmédy	4	3	**7**
Mouzay	1	3	**4**
Olizy-sur-Chiers		1	**1**
Pareid	1		**1**
Pillon	1		**1**
Remoiville		2	**2**
Romagne-sous-Montfaucon	1		**1**
Romagne-sous-les-Côtes		1	**1**
Rouvres-en-Woëvre	1	1	**2**
Saint-Jean-lès-Buzy		1	**1**
Saulmory-et-Villefranche	1		**1**
Sivry-sur-Meuse		1	**1**
Stenay	17	9	**26**
Thonne-le-Thil		1	**1**
Thonnelle	1		**1**
Varennes-en-Argonne	1		**1**
Verdun		3	**3**
Verneuil-Grand		1	**1**
Ville-sur-Cousances		1	**1**
Villécloye		1	**1**
Vilosnes-Haraumont	2		**2**
Écouviez	1	1	**2**
Étain	13	12	**25**
Total général	**78**	**72**	**150**

Les ressources humaines et la gouvernance


Président
Philippe COLAUTTI
Directeur
Benoit PALISSON
Responsable d'équipe
Estelle LATARCHE
Responsable de secteur
Bénédicte GOBERT
Assistante Financier
Géraldine PETRE
Pôle Conseil
Equipe territoriale
Marc JEANNOT
Marie-Michel LEPLAT
Estelle CRAPET
Remplacée en nov par
Céline MARCHARL
Equipe Verdun
Soraya ADRIAN
Sylvia PHILIPPOT
Rachel FAVEAU
Jessy FONTAINE
Nathalie EVE
Equipe Garantie Jeune
Laura MATHIS
Anaïs PAQUIN
Mélanie PIAT
Trois Volontaires en Service Civique
Relation entreprise
Morgane FLOCZEK
Pôle Administratif
Chargée d'accueil
Lorraine AUBRY
Agent administratif
Céline MEUNIER
Marine MANNI
Edith MANGENOT
Fanny THIRION
Entretien
Agent d'entretien
Marjolaine BERGER
Bénévoles
Parrains
Etienne DE FEYTER
Jacqueline BACLE
Louis DOYEN
Guy LOMBARD

Membres du Conseil d'Administration

Collège 1 : « Collège des Elus »

- Monsieur LONGUET Gérard : Sénateur de la Meuse
- Madame CARIOU Emilie : Députée de la Meuse
- Monsieur REGENT Pierre : Conseiller Régional
- Madame AARNINK Dominique : Conseillère Départementale
- Madame DUMONT Marie-Jeanne : Conseillère Départementale
- Monsieur DUMONT Jérôme : Conseiller Départemental
- Monsieur PERRIN Stéphane : Conseiller Départemental
- Madame MUNERELLE Régine : Conseillère Départementale
- Monsieur SERRE Frédérique : Conseiller Départemental
- Monsieur HAZARD Samuel : Maire de Verdun
- Monsieur JADOUL Sébastien : Président de la Codecom du Centre Argonne Meuse
- Monsieur MISSLER Jean-Marie : Président de la Codecom de Damvillers Spincourt
- Monsieur GUICHARD Daniel : Président de la Codecom de Stenay Val Dunois
- Monsieur JOYEUX Laurent : Président de la Codecom du canton de Fresnes
- Monsieur DIDRY Julien : Président du Pays de Verdun
- Monsieur NAHANT Serge : Président de la Codecom Val de Meuse Voix Sacrée
- Monsieur GERARDY Philippe : Président de la Codecom du Pays d'Etain
- Monsieur TRINOLI Massimo : Vice-Président de la Codecom de Spincourt
- Madame BALLIEU Gilberte : Représentante suppléante de la Codecom de Damvillers Spincourt
- Monsieur BRADFER Jean-Marie : Président de la Codecom de Montmédy
- Monsieur COLAUTTI Philippe : Représentant mandaté de la Mairie de Verdun
- Madame KINTZINGER Myriam : Maire de Bouligny
- Monsieur PITZ André-Victor : Maire de Woël

Collège 2 : « Collège des administrations et organisme public ».

- Monsieur VIDON Benoit : Sous-Préfet de la Meuse
- Madame WAMBECKE Olivier : Inspecteur d'académie de la DSDEN de la Meuse
- Monsieur LECERF Jean-Louis : Directeur de la DIRECCTE Meuse
- Monsieur DLÉVAQUE Laurent : DDCSPP de la MEUSE
- Monsieur CORBIN François : Directeur de Pôle Emploi Verdun
- Monsieur MANIERE Bruno : Directeur Territoriale de la PJJ
- Monsieur BOUCHARD François : Directeur Général des Services de la Région Grand Est
- Monsieur HAROTTE Laurent : Directeur de la Direction de l'insertion du Conseil Départemental

Collège 3 : « Le Collège des partenaires économiques et sociaux ».

- Madame PROT Christine : Représentante de Monsieur HAZARD pour le CCAS de Verdun
- Monsieur DRENERI Dominique : Représentant la CAPEB

Collège 4 : « Le collège des Organisation ou Association et des personnes qualifiées ouvrant sur les problèmes d'insertion sociales des jeunes ».

- Monsieur BOISSIERE Robert : Président de l'ASCI d'Etain
- Madame CASAVECCHIA Jocelyne : Présidente de la Fédération des Centres Sociaux de la Meuse
- Monsieur MARQUET François : Directeur opérationnel du GRETA Lorraine Ouest
- Monsieur LECOEUR Stéphane : Directeur de l'Association Meusienne de Prévention

Le Bureau de la Mission Locale du Nord Meusien

- Président : Monsieur COLAUTTI Philippe
- Vice-présidente : Madame MUNERELLE Régine
- Trésorier : Monsieur MARQUET François
- Secrétaire : Monsieur CORBIN François
- Secrétaire adjoint : Madame PROT Christine

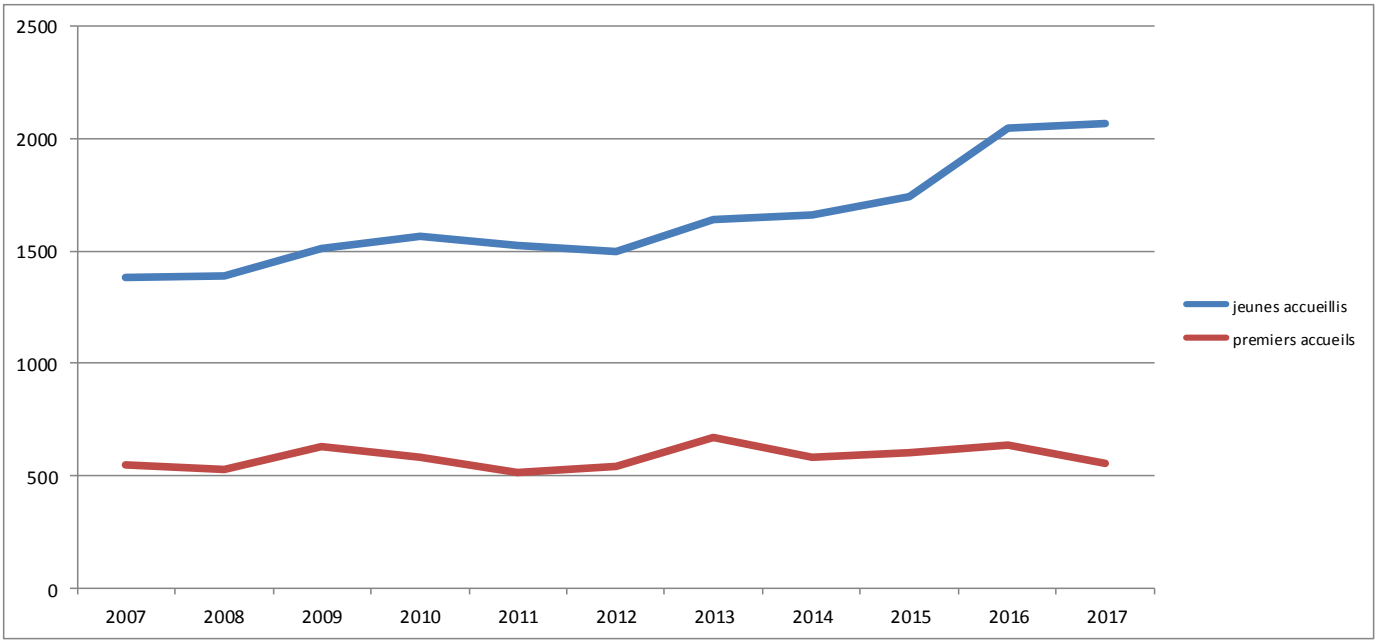
Autres membres constitutifs :

- Monsieur LECERF Jean-Louis
- Monsieur PITZ André-Victor Maire
- Monsieur PERRIN Stéphane
- Monsieur HAZARD Samuel

Activité Générale

Le public accueilli à la Mission Locale en 2017

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Nombre de jeunes accueillis	**2068**	**2045**	1740	1658	1643	1494	1523	1568	1513	1 392	1 384
Dont 1ers accueils	**554**	**623**	602	579	666	540	514	583	628	527	544
Dont jeunes déjà en contact	**1514**	**1422**	1138	1079	977	954	1009	985	885	865	840
% année précédente	**+1%**	**+17,5 %**	+5 %	+1%	+10%	- 2 %	- 2,9%	+3,6%	+ 8%	+3%	+7,5%



2 068 jeunes suivis (+ 1%) dont 51,1 % H et 48,9 % F

554 nouveaux (- 3,3 %) dont 52,9 % H et 47,1 % F

En 2017, ce sont 2068 jeunes qui ont été en contact avec la Mission Locale, pour 554 nouveaux accueils. Le nombre de jeunes poussant la porte de la Mission Locale a baissé pour la première fois depuis 4 ans.
En effet, en 2016 nous avions connu une poursuite de la progression de nouveaux jeunes accueillis : (+3,49 %). Mais cette progression était importante surtout au regard du recul des autres Missions Locales sur ce point (Moyenne régionale de - 7,9 %). Il était possible d'expliquer cette progression par une amélioration de la couverture territoriale, une bonne attractivité de la Mission Locale notamment avec les partenaires et la nouvelle organisation en place depuis septembre 2015. Cette organisation a permis de réduire les délais de RDV et ainsi réduire considérablement l'absentéisme lors des premiers accueils. L'accueil sans RDV a permis d'accueillir un nombre très important de nouveaux jeunes.
Cette proximité et réactivité de ces 3 dernières années a eu aussi pour conséquence de rendre la Mission Locale plus accessible. Aussi, il est raisonnable de penser que **cette année : nous avons atteint le niveau de couverture et de captation des jeunes de notre territoire qu'il fallait atteindre**. Ce qui peut expliquer que nous avons accueillis moins de nouveaux jeunes en 2017.

Attenteinte de la couverture visée (en nombre de jeunes suivis au sein de la Mission Locale)

Répartition des jeunes accueillis par intercommunalités

EPCI	Jeunes en contact	Part Jeunes en contact sur le Nord Meusien	Part Jeunes 1er Accueil sur le Nord Meusien
CC Grand Verdun	955	46,2 %	49,3 %
CC Argonne Meuse	133	6,4 %	5,3 %
CC Val de Meuse-Voie Sacrée	159	7,7 %	8,7 %
CC Damvillers Spincourt	125	6,0 %	4,8 %
CC Pays d'Etain	181	8,8 %	8,6 %
CC Pays de Montmedy	141	6,8 %	5,7 %
CC Stenay et Val Dunois	280	13,5 %	13,6 %
CC Territoire de Fresnes-en-Woëvre	94	4,5 %	3,9 %
Total général	**2068**	**100 %**	**100 %**

Nous pouvons noter près de 51 % des nouveaux accueils concernent des jeunes des territoires *(hors Grand Verdun).*

Type Quartier	Nb de jeunes	%
Quartier Politique de la Ville	**246**	11,9 %
Non QPV	**1822**	88,1 %
TOTAL	**2068**	100%

Forte augmentation du public Quartier Politique de la Ville.

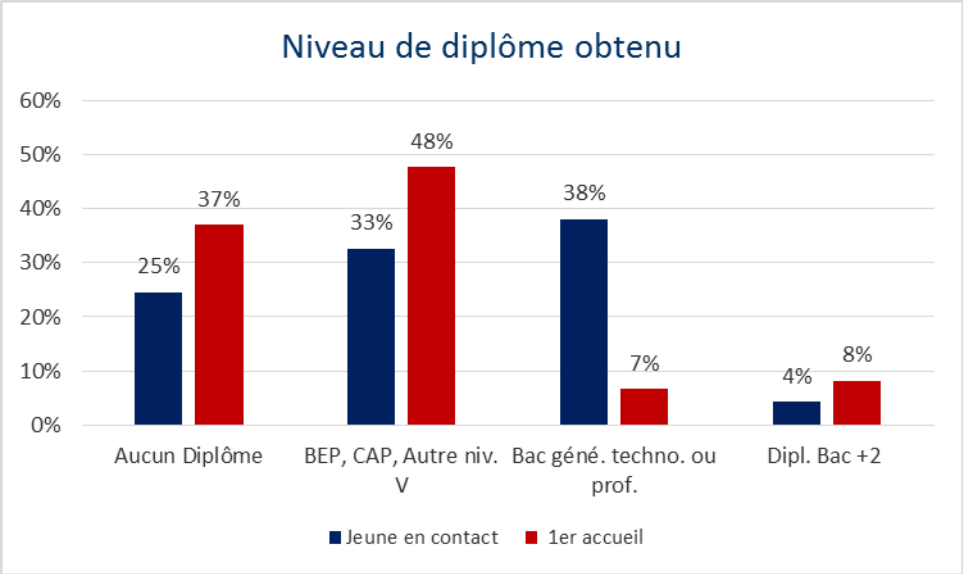
+ 15 %

Comme en 2016, en 2017 les jeunes accueillis par la Mission Locale sont issus de tout le territoire. Notre présence sur 11 lieux[3] différents facilite la sollicitation du public.

Le renforcement des partenariats locaux dans les 2 quartiers politiques de la ville, notamment depuis le déploiement du dispositif « Garantie Jeunes » a permis d'augmenter la part de Jeunes issus de ces quartiers dans notre accompagnement.

[3] 9 lieux de permanence délocalisée auxquels il faut ajouter le siège de Verdun et locaux Dédiés « Garantie Jeunes »

Diplômes obtenus par les jeunes suivis



Diplôme	Aucun Diplôme	BEP, CAP, Autre niv. V	Bac géné. techno. ou prof.	Dipl. Bac +2
Jeunes en contact %	25 %	33 %	38 %	4 %
1er accueil	37 %	48 %	7 %	8 %

- **Les jeunes suivis**

25 % des jeunes en suivi n'ont aucun diplôme (identique à 2016)
38 % ont un **diplôme de niveau IV** (identique à 2016).

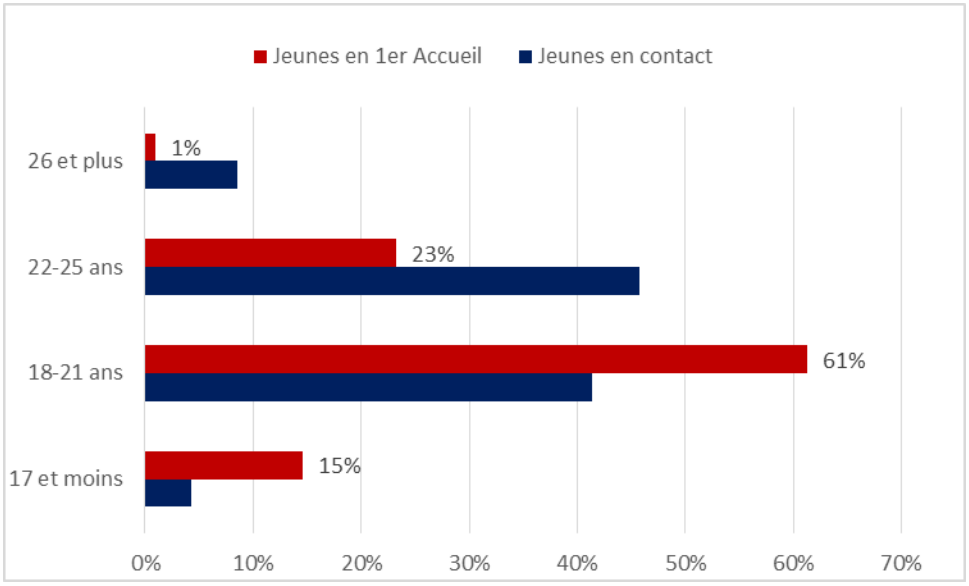
- **Les jeunes en 1er accueil en 2017 :**

48 % de ces nouveaux accueils possède le niveau V contre (26 % en 2016). Ce chiffre est à mettre en parallèle avec la **forte chute des niveaux IV** (7% contre 46 % en 2016). Ce phénomène peut s'expliquer principalement par la fin des « Emploi Avenir ». En effet, ces opportunités massives d'emploi sur ces 3 dernières années avaient permis d'attirer une population de jeunes diplômés pour lesquels nous avions de réelles propositions rapides à proposer.
C'est pourquoi la Mission Locale est en réflexion pour proposer d'autres dispositifs et accompagnements : Accompagnement vers le contrat d'apprentissage supérieur et un club de recherche d'emploi. Une première expérimentation a été réalisée en 2017 mais le volume de jeunes accueillis n'a pas encore permis de faire un réel bilan. C'est pourquoi nous allons nous appuyer sur l'Ecole de la Deuxième Chance en créant un groupe spécifique jeunes diplômé avec l'accord du Conseil Régional.

De plus, nous avons mis en place un accompagnement individuel spécifique pour ces jeunes dans le cadre de la « CV thèque ». Il s'agit d'un accompagnement avec la chargée de relation entreprise pour faciliter le rapprochement entre les offres d'emplois et ces jeunes proches de l'emploi.

Toutefois, souvent une part importante de ces jeunes connaît toujours des difficultés à trouver un emploi en rapport avec leur qualification. Ceci pour au moins deux raisons : le niveau d'exigence des employeurs continu de monter (en terme de niveau de qualification) et les qualifications possédées par les jeunes ne sont pas toujours en adéquation avec les besoins des employeurs. Ceci incite donc ces jeunes à repartir en formation, mais dans ce cas ***nous sommes confrontés au manque de programmation de « formation continue » de niveau supérieur sur notre territoire.***

Age moyen des jeunes accueillis



**Les plus de 26 ans sont les jeunes en suivi qui ont atteint la limite d'âge au cours de l'année*

Age	Jeunes en contact	Jeunes en 1er Accueil
17 et moins	4,3 %	14,6 %
18-21 ans	**41,4 %**	**61,2 %**
22-25 ans	**45,8 %**	23,3 %
26 et plus	8,6%	0,9 %
Total général	**100,0%**	**100,0%**

Les 18 à 21 ans représentent près de 46% des jeunes suivis (légère augmention de cette tranche d'âge).

Les éléments significatifs sur 2017 se trouvent **dans les jeunes nouvellement accueillis**. En effet, nous constatons une augmentation d'1 point des 22-25 ans et une baisse des plus de 26 ans. Mais surtout une **augmentation de plus de 4 points des « 17 ans et moins »**. Ce phénomène est à ce jour difficile à interpréter toutefois, la montée en puissance de la « Garantie Jeunes » ouverte en 2017 aux mineurs, a sans doute attiré d'autres jeunes en difficultés.

La situation familiale des jeunes accompagnés en 2017

Nombre d'enfants

Nombre enfants	Jeunes accompagnés* 2017	Jeunes accompagnés* 2016
0	1178	1492
1	201	173
2	65	45
3 et +	15	16

**jeunes ayant eu plusieurs contacts au cours de l'année*

88% des jeunes suivis à la Mission Locale se déclarent célibataires (contre 92% en 2015 et 89% en 2016).

14 % des jeunes en suivi ont des enfants (contre 10% en 2015 et 13,6 % en 2016).

8,8 % du public est bénéficiaire du RSA (identique en 2016)

Les jeunes suivis par la Mission Locale sont en situation précaire et doivent assumer de plus en plus souvent une parentalité.

Lieu de vie des jeunes accompagnés en 2017

Nombre de jeunes accompagnés			Total	%
Type d'hébergement	F	H		
Non précisé	0	0	0	**0%**
CHRS	7	10	17	**1%**
autre	8	55	63	**3%**
autres foyers	10	16	26	**1%**
foyer FJT	3	9	12	**1%**
hébergement nomade	12	10	22	**1%**
hébergé par amis	18	33	51	**2%**
hébergé par famille	123	184	307	**15%**
hébergé par parents	416	547	963	**47%**
logement autonome	414	190	604	**29%**
sans hébergement	1	2	3	**0%**
Total	1012	1056	2 068	**100%**

- **Maintien de la part de jeunes en logement précaire** (hébergement nomade et foyer en forte augmentation)

- **Poursuite de la baisse du logement par la famille :** 61 % des jeunes vivent chez leurs parents ou dans la famille (contre 62 % en 2016, 64% en 2015, 67 % en 2014 et **72%** en 2013)

- **29 % vivent en logement autonome**. (identique à 2016)

- Les femmes vivent beaucoup plus en logement autonome que les hommes (selon l'âge : 2 à 3 fois plus souvent)

La précarisation des jeunes de notre territoire semble se poursuivre (coupure familiale, absence de revenus,…). Comme nous le pensions, le dispositif « Garantie Jeunes », est devenu un outil important pour prendre en compte cette nouvelle tendance et mieux accompagner ces problématiques.

Toutefois la précarité du logement, liée à une pénurie d'offre et la difficulté d'être accompagné pour la trouver, amène aujourd'hui la Mission Locale à vouloir mieux intervenir auprès des acteurs logement du territoire. C'est pourquoi, en 2017 nous avons répondu à un appel à projet lancé par le Conseil Régional afin de lancer un diagnostic et mieux centraliser les informations logement pour les jeunes. Dans le cadre de cette réponse, et sous l'impulsion du Conseil d'Administration, **nous avons travaillé à un projet expérimental de co-location dans des logements rénovés.**

Ainsi, grâce au soutien de la Mairie de Verdun, nous avons pu mettre à disposition en association avec l'A.M.I.E, 3 logement de type F3. Ces logements sont situés à la « Tour 19 » au Pré l'Evêque. Chacun de ces logements sont offerts à la co-location pour deux jeunes suivis par la Mission Locale.

De plus, la Mission Locale est labellisée « Plateforme Logement » et porte le dispositif « Loj'toit ». Nous avons donc aujourd'hui pour mission d'informer, conseiller voir accompagner les jeunes de 16 à 30 ans dans leur accès au logement. Au financement du Conseil Régional Grand Est viendra s'ajouter une aide du Conseil Départemental en 2018.
Aussi, 2018 devra être l'occasion de lancer une réflexion sur une nouvelle expérimentation sur le territoire de Stenay.

La Mission Locale souhaite ainsi pleinement participer à la réflexion et aux actions locales en faveur de l'accès au logement des jeunes, un sujet devenu central pour l'insertion de notre public au même titre que celui de la mobilité.

Moyen principal de locomotion utilisé

Des moyens de déplacement toujours plus limités

Moyen de locomotion	%
Aucun	**24,1%**
Automobile	**39 %**
Autre	**4,4%**
Cyclomoteur	**5,3%**
Moto (+ de 50 cm3)	**0,3%**
Non communiqué	**0,1%**
Transport en commun	**28 %**
Transport scolaire	**2,3%**
Vélo	**6,7%**

**% supérieur à 100 car un jeune peut avoir plusieurs moyens de locomotion*

*En ce qui concerne les moyens de locomotion utilisés par les jeunes suivis en 2017, il apparait que :

- 43 % possèdent le permis B
- 39 % utilisent la voiture
- 28 % les transports en commun.

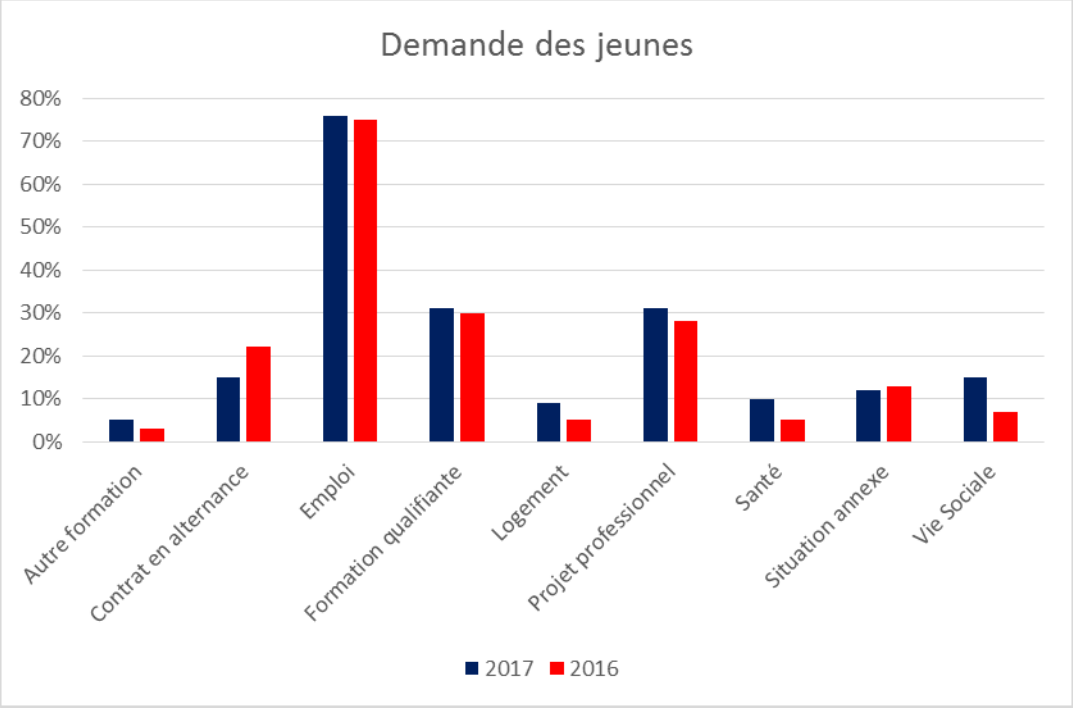
Comme en 2016 : seulement 44 % de la population suivie est réellement mobile techniquement avec un véhicule* *(contre 50 % en 2015 et 59% en 2014).*
Les autres jeunes sont de plus en plus dépendants de l'efficacité du réseau de transport en commun.

***véhicule motorisé*

Dans notre territoire rural à faible densité de population, avec des bassins d'emploi très hétérogènes en terme notamment d'opportunité d'emploi, le besoin de mobilité est devenu primordial. Mais au quotidien dans nos accompagnements, force est de constater que cette mobilité passe en premier lieu par la voiture et donc la possession du permis B.
Les jeunes de notre grand territoire, doivent s'engager dans l'apprentissage de ce sésame qu'est devenu le permis pour pouvoir réellement s'engager dans un parcours d'insertion ; ceci parfois même avant de viser l'obtention d'une quelconque qualification professionnelle. Malheureusement, les possibilités de financement du permis B sont très limitées. En effet, bien souvent, seul le « Fond d'Accès au Jeune » du Département permet d'engager cette démarche primordiale.

Afin de montrer l'impact positif de l'accès au permis sur les parcours des jeunes, la Mission Locale a porté une expérimentation dans le cadre de la « Politique de la ville » sur le grand Verdun. EN effet, dans le cadre du Contrat de Ville les financeurs et les partenaires ont décidé de nous soutenir dans l'action « Bourse au permis Citoyenne ». Ainsi ce sont déjà 11 jeunes résidant en Quartiers Prioritaires qui ont pu obtenir un important financement de leur permis. Les résultats sont extrêmement encourageants à différents niveaux (Cf. «action bourse au permis citoyenne » page 57)
Nous espérons ainsi pouvoir mobiliser d'autres financeurs dans les années à venir pour offrir aux jeunes ruraux les mêmes opportunités.

Demandes principales des jeunes accueillis



L'obtention d'un emploi toujours en première ligne mais…

Demande du jeune		
	2017	2016
Autre formation	5%	3%
Contrat en alternance	15%	22%
Emploi	76%	75%
Formation qualifiante	31%	30%
Logement	9%	5%
Projet professionnel	31%	28%
Santé	10%	5%
Situation annexe	12%	13%
Vie Sociale	15%	7%

Chaque jeune, lorsqu'il pousse la porte de la Mission Locale vient avec une ou plusieurs demandes particulières d'aides. Cela explique que le % de demandes soit supérieur à 100.

Comme en 2016, en 2017, **76 % des demandes étaient axées sur l'emploi** (contre 65% en 2015 et 50,8% en 2014). Cette année la demande de contrat d'apprentissage a nettement baissé malgré l'offre d'accompagnement que nous avons renforcé depuis 2016.
Ce dispositif pourtant très porteur d'insertion, connait une perte d'image et souffre d'une complexité quant à son accès.

Toutefois la proéminence de la demande d'emploi chez les jeunes ne doit pas masquer encore cette année, d'autres demandes qui ont augmenté. En effet, il faut remarquer que **les demandes axées sur la « santé » et la « vie sociale » poursuivent leur forte augmentation**. Ces changements sont encore une fois le marqueur de la précarisation sociale des jeunes de notre territoire avec l'isolement et le manque de soin. L'approche globale (santé, logement,…) dévolue initialement aux Missions Locales est redevenue une réalité à prendre en compte dans notre offre de service.

Le travail de développement partenarial réalisé depuis 2016, nous a permis de nous faire connaître auprès de notre public sur ces champs qui avaient été oubliés par ces derniers. Mais surtout, ce travail nous a permis d'apporter des réponses en termes d'information et de prise en charge : « parcours santé jeune » (avec CARSAT, CPAM et CMP), intervention du CIDFF contre la violence faite aux femmes, atelier mobilité, échanges accrus avec les travailleurs sociaux…

Comme le montre l'évolution de ces chiffres sur deux ans, les questions de santé et d'accès à la vie sociale sont devenus majeures dans l'accompagnement de notre public. C'est pourquoi, nous allons poursuivre nos actions partenariales qui à la fois répondent à une demande de plus en plus forte mais aussi car elles portent leurs fruits auprès des jeunes comme cela est le cas dans le dispositif « Garantie Jeunes ».

Il convient également de revenir sur la baisse des demandes de contrats d'apprentissage. En effet, il est devenu de plus en plus difficile de convaincre les jeunes de la pertinence de ce dispositif. Ceci pour différentes raisons : déficit d'images, déficit d'offres variées sur notre territoire et déficit d'informations quant aux offres de formations et débouchés professionnels sur notre territoire. A ces déficits il convient d'ajouter la complexité que cache ce dispositif lié à la multiplicité des acteurs intervenants.

C'est pourquoi 2017 a été l'année de développement d'une action partenariale ambitieuse visant à lever les obstacles nombreux cités précédemment. En effet, grâce au « programme Investissement d'Avenir » de l'Etat et porté localement par le Grand Verdun, il a été possible pour la Mission Locale de piloter un projet avec le soutien des nombreux acteurs de l'apprentissage. Ce sont ainsi plus de 15 structures qui ont décidé de rejoindre le Réseau « MiAP Mission Apprentissage ». Ainsi nous ambitionnons tous à la fois de mieux promouvoir localement le contrat d'apprentissage mais aussi de faciliter l'accès à ce dispositif par un accompagnement coordonné et renforcé.
2018 sera l'année du lancement officiel de ce réseau local, notamment par la diffusion de spot publicitaire et de manifestations communes.

Modalités d'accompagnement des jeunes en suivi

Une organisation et des compétences en constante adaptation

Permanences et antennes

Répartition des conseillers par antenne

ANTENNE	Responsable d'antenne	Conseillers
STENAY *(2 journées/sem)*	LATARCHE Estelle	LEPLAT Marie Michel
MONTMEDY *(1 journée/sem)*	LATARCHE Estelle	LEPLAT Marie Michel
DAMVILLERS *(2 journées/mois)*	LATARCHE Estelle	JEANNOT Marc
ETAIN *(2 journées/sem)*	LATARCHE Estelle	CRAPET Estelle puis Céline MARCHAL
BOULIGNY *(2 journées/mois)*	LATARCHE Estelle	CRAPET Estelle puis Céline MARCHAL
CLERMONT EN ARGONNE (1 journée/sem)	LATARCHE Estelle	JEANNOT Marc
LES ISLETTES *(1 journée/mois)*	LATARCHE Estelle	JEANNOT Marc
SPINCOURT *(2 journées/mois)*	LATARCHE Estelle	CRAPET Estelle puis Céline MARCHAL
FRESNES *(1journée /sem)*	LATARCHE Estelle	JEANNOT Marc

Evolutions de la structure

Depuis septembre 2015 la Mission Locale a connu une importante réorganisation du processus d'accueil et d'accompagnement. Ce nouveau mode d'accueil a donné une place beaucoup plus importante à l'outil d'animation collective afin de faciliter le travail sur les représentations tout en s'appuyant sur la dynamique de groupe ; une approche pédagogique complémentaire à l'entretien bilatéral. C'est pour cette raison qu'une demande de subvention « DOIT- atelier d'orientation » plus ambitieuse a été déposée l'année dernière au Conseil Régional afin de nous accompagner dans cette démarche.
De plus, nous avons pu offrir à notre public des modalités de prise en charge immédiate de leur demande. Ceci par la mise en place de temps d'accueil sans RDV et de permanences téléphoniques.

En 2016, le choix a été fait de créer une équipe dédiée à nos actions sur les territoires ruraux (hors agglomération du Grand Verdun). L'embauche d'un conseiller supplémentaire a été le moyen de renforcer notre présence sur le territoire en allant parfois jusqu'à doubler nos permanences ; permettant ainsi d'accueillir plus rapidement et dans de meilleures conditions notre public mais aussi pouvoir participer aux réunions et réseaux de partenaires. La volonté étant de mettre en place une plus grande expertise tant sur la connaissance du public que sur la relation partenariale locale et le contexte socio-économique du bassin d'emploi.

D'autre part, la Mission Locale a souhaité s'impliquer dans la mise en place et le déploiement du Conseil en évolution professionnelle. Pour ce faire, en attendant l'avancée des travaux du CREFOP ainsi qu'une coordination territoriale entre les différents opérateurs du CEP, nous avons souhaité nous organiser en interne de manière à pouvoir accueillir toute personne en demande.
Deux réunions d'équipe ont été dédiées au CEP afin d'expliquer l'esprit de la mesure et sa mise en œuvre au sein de la Mission Locale. Le choix a été fait de former spécifiquement des conseillers au sein de l'équipe. Ainsi, 3 conseillers ont suivi la formation « CEP » dispensée par le CNAM et une conseillère, spécialisée dans l'accompagnement des jeunes salariés, a poursuivi de se former en suivant des modules sur le « CPF » et la « VAE »
Par conséquent, toute personne, quel que soit son âge ou son statut peut être reçue à la Mission Locale lors de nos plages d'accueil sans rdv et obtenir un premier niveau d'information mais aussi être orientée vers l'opérateur le plus adapté en fonction de son profil. (Niveau 1 du C.E.P.)

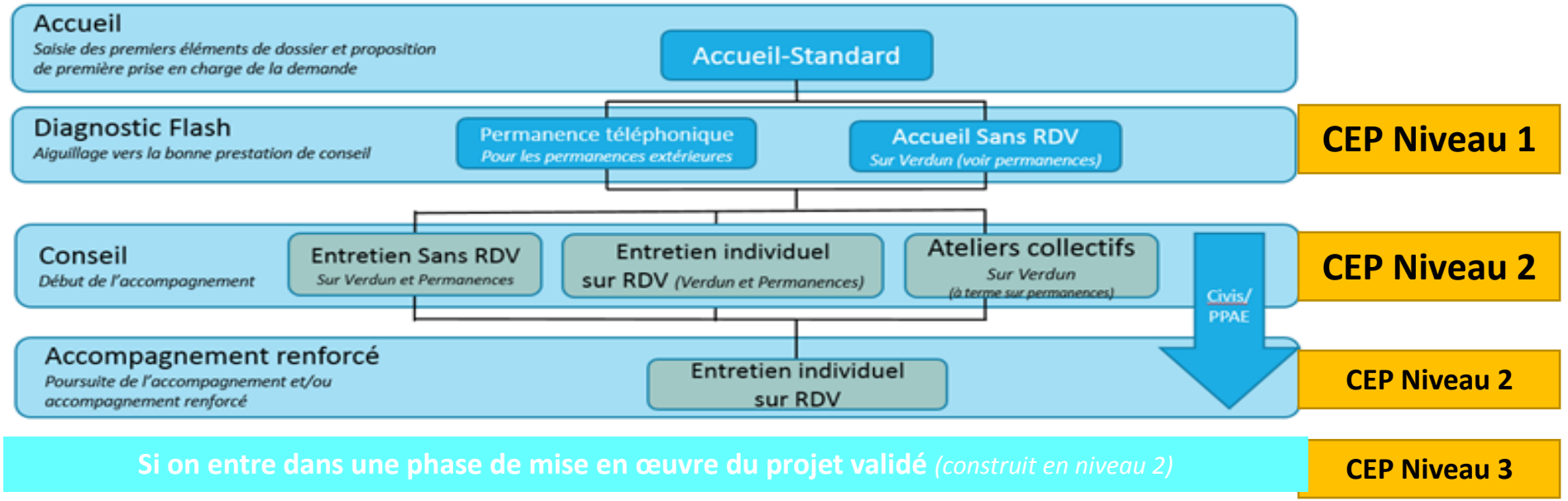
Les jeunes de moins de 26 ans, demandeurs d'emplois et salariés sont suivis dans le cadre du CEP sur les 3 niveaux, de l'accueil à la mise en œuvre de leur projet.
Afin d'être plus efficient dans notre accompagnement, nous nous sommes rapprochés d'OPACIF tels que Uniformation, UNIFAF ou FAFTT afin de travailler conjointement à destination des publics de notre territoire.

Accueil, orientation, suivi

Les projets professionnels des jeunes sont travaillés par les conseillers en partant du diagnostic de la situation de chaque jeune et de ses attentes, en adéquation avec l'environnement économique.
Notre objectif premier est de permettre aux jeunes sans diplôme d'accéder à une première qualification et de faciliter la réorientation vers de nouvelles qualifications pour les jeunes possédant une qualification en inadéquation avec le marché de l'emploi.

L'offre de formation sur l'arrondissement ne concernant pas tous les secteurs d'activité, et notre situation géographique très rurale, nous amènent à développer fortement l'accès aux « contrats en alternance », via la le réseau MiAP (ex « Cellule Apprentissage »).

L'organisation de l'accueil, de l'information et du conseil



accueil

Conseiller Flash

Offre service ML

1. **Quelque soit le public** : l'accueil propose un entretien Flash Physique
2. Le conseiller FLASH **tout public** : CEP niveau 1 pour comprendre la demande et réorienter vers l'opérateur CEP adéquate pour niv 2 et 3
3. Conseil et accompagnement: **pour public DE et salarié de - 26 ans du territoire**

CEP Niveau 1

CEP Niveau 2

CEP Niveau 3

Accueil Sans Rendez-vous et permanence téléphonique

Chaque après-midi un conseiller effectue une permanence sur le site de Verdun.

L'objectif est d'être disponible pour recevoir sans rendez-vous les jeunes et leurs premières demandes. Les jeunes de l'agglomération verdunoise peuvent ainsi être reçus physiquement et sans rendez-vous. Des plages d'accueil sans rendez-vous ont également été mises en place sur d'importants territoires comme Stenay et Etain (1/2 journée tous les 15 jours). Quant aux jeunes des autres territoires, ils peuvent avoir un contact téléphonique avec le conseiller de permanence afin de bénéficier d'un diagnostic immédiat de leur besoin et une première proposition en rapport avec notre nouvelle offre de service.
La communication effectuée autour de cette nouvelle modalité d'accueil a permis aux partenaires de mieux orienter vers nous et surtout dans de meilleurs délais.
Ce nouvel outil que constitue la permanence « Sans RDV » nous permet de répondre sans délais aux demandes des jeunes. Au-delà des retours positifs des jeunes accueillis ainsi que des partenaires, nous avons pu constater une baisse significative du taux d'absentéisme et d'abandon.
Les derniers chiffres communiqués par la DIRECCTE montrent un taux de couverture supérieur à 100% des jeunes DE par la Mission Locale sur le territoire du Nord Meusien.

Ainsi en 2017**,** cette nouvelle organisation en termes d'accueil et d'accompagnement nous a permis de maintenir une réponse rapide aux sollicitations de jeunes

Cette année, le nombre de nouveaux jeunes accueillis n'a pas augmenté, ce qui nous tend à montrer que nous avons à ce jour atteint le niveau de couverture nécessaire. Le nombre de jeunes sollicitant la Mission Locale semble optimale pour une structure de notre taille.

Mise à disposition des offres d'emploi

Les offres d'emploi sont mises à disposition des jeunes à l'accueil de la Mission Locale et au cours des ateliers de recherche d'emploi. Elles sont actualisées toutes les semaines par l'édition du listing POLE EMPLOI sur Internet et tous les jours par l'édition des offres du jour.

Des classeurs spécifiques adaptés aux jeunes ont été créés :

- Offres pour les contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) sur la Meuse
- Offres frontalières
- Offres Meuse et offres départements limitrophes
- Offres de jobs (saisonniers).

En ce qui concerne les parcours de formation, les classeurs du CIDJ sont régulièrement mis à jour et à disposition en consultation libre pour tout notre public. Enfin, 4 postes informatiques sont aussi en utilisation libre pour le public afin de pouvoir consulter les sites « emploi-formation» prédéfinis par avance sur les postes.

Augmentation et adaptation des propositions faites aux jeunes

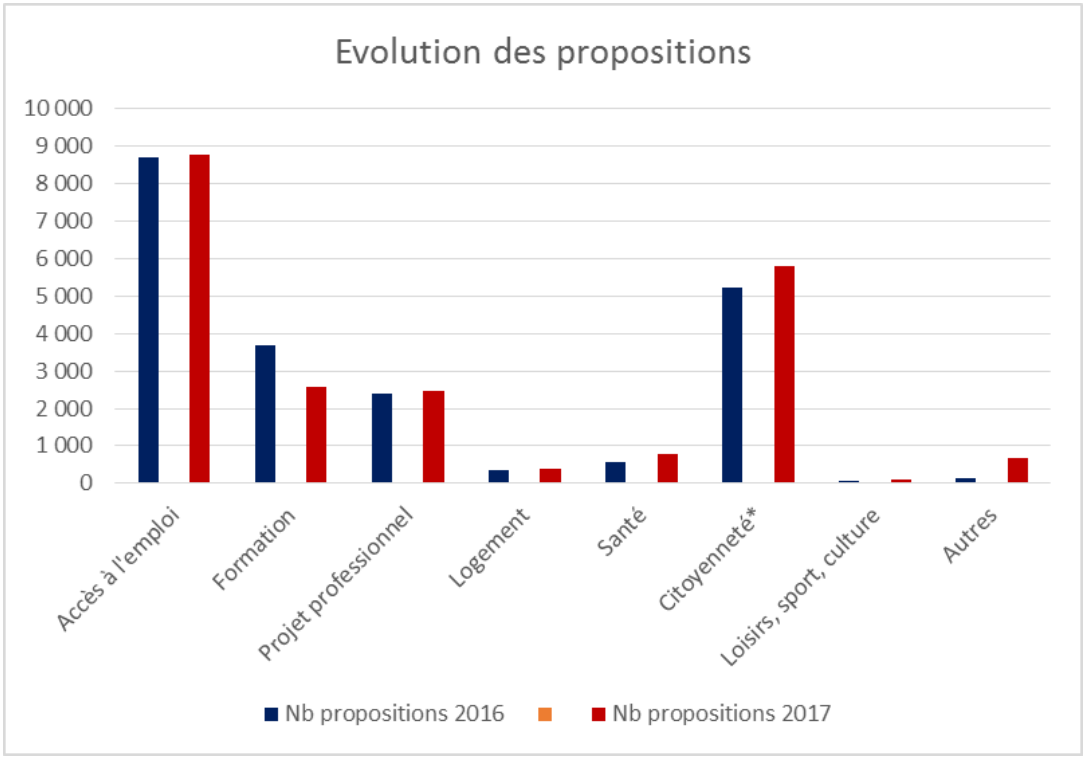
Les propositions des conseillers face aux demandes en 2017

Thème	Nb propositions	% propositions
Accès à l'emploi	8764	40,7%
Formation	2559	11,9%
Projet professionnel	2480	11,5%
Logement	392	1,8%
Santé	792	3,7%
Citoyenneté*	5794	26,9%
Loisirs, sport, culture	89	0,4%
Autres	664	3,1%

**accès aux droits, aides financières,…*

On peut constater que **les propositions de conseil et d'accompagnement au logement sont reparties à la hausse**. L'année 2017 a été l'année du déploiement d'une nouvelle offre de services via notre labellisation « plateforme loj'toit » qui facilite les propositions pouvant être faites ; ceci même si elles restent encore limitées.

Il en va de même sur les propositions d'actions en faveur de la citoyenneté qui recouvrent des propositions très diverses : des actions concrètes via l'action en « Garantie Jeunes » mais aussi **des demandes toujours plus nombreuses d'aides financières** (liées à la précarisation du public). Le travail social continue de prendre de plus en plus de place dans notre action.



Ce ne sont pas moins de 21 534 propositions (contre 21 100 en 2016) qui ont été faites aux jeunes durant l'année 2017 (soit une moyenne de 10,4 propositions par jeune)

Augmentation de 2% (après une augmentation de 23 % des propositions en 2016).

Après avoir beaucoup développé notre offre de services,

l'enjeu 2017 était de maintenir notre niveau de propositions.

Les modalités d'accompagnement également toujours en forte évolution

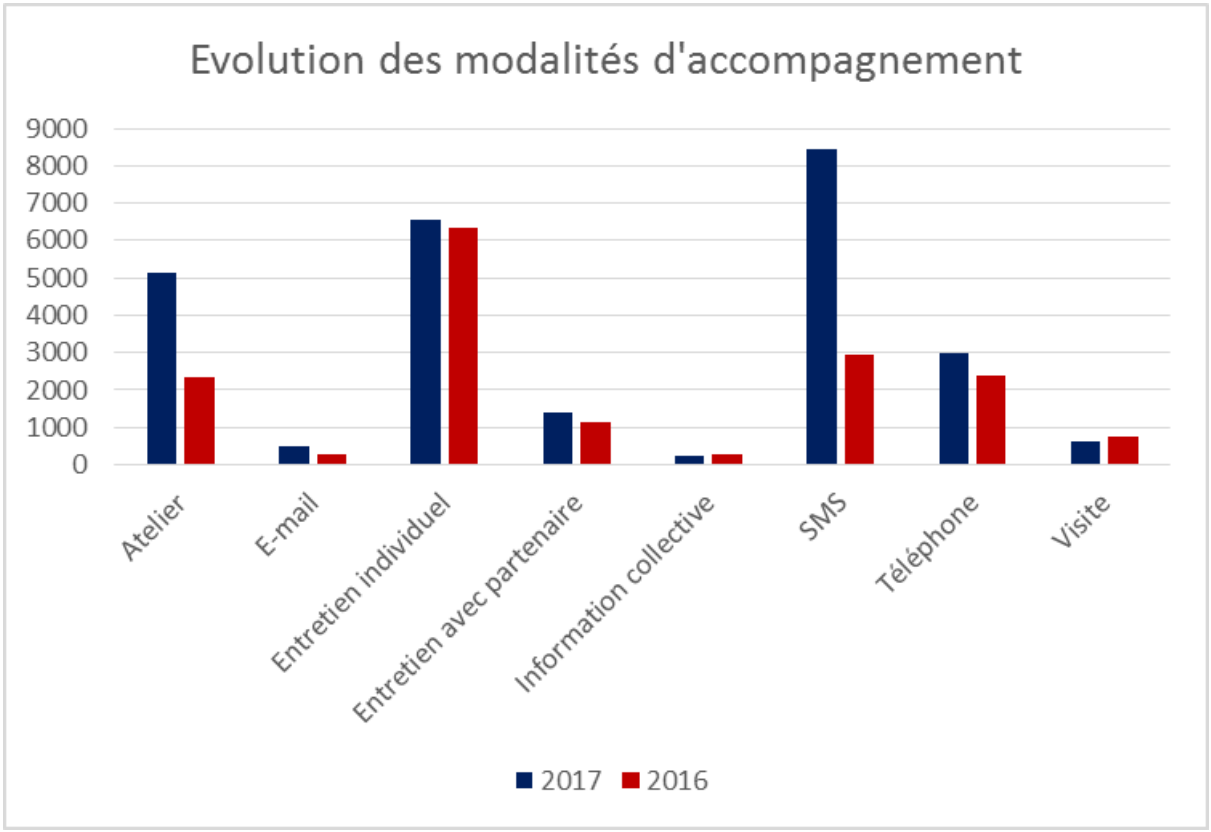
	2017	2016
Atelier	5118	2345
E-mail	503	268
Entretien individuel	6532	6332
Entretien par un partenaire	1415	1119
Information collective	244	298
SMS	8435	2934
Téléphone	2995	2371
Visite	617	760
Total	**25 859**	**16 435**

25 859 contacts *(contre 16 427 en 2016)* ont été réalisés au cours de l'année. Sur l'ensemble de ces contacts, Ce nombre est encore une fois en très forte augmentation.

5 118 accueils en atelier. L'utilisation d'actions collectives a encore été au cœur de notre organisation cette année. Afin de s'appuyer sur la dynamique de groupe et mieux gérer le flux des demandes. Notre action via la « Garantie Jeunes » explique en grande partie cette forte évolution.

6 532 entretiens individuels ont été effectués *ce malgré l'augmentation des actions collectives.*

De nouveau une très forte augmentation du recours aux outils de suivi et de relance, dans une logique d'efficacité de la prescription (SMS, Téléphone). Cette modalité nous permet un meilleur suivi des situations et surtout de limiter les absences au RDV.



Les résultats obtenus

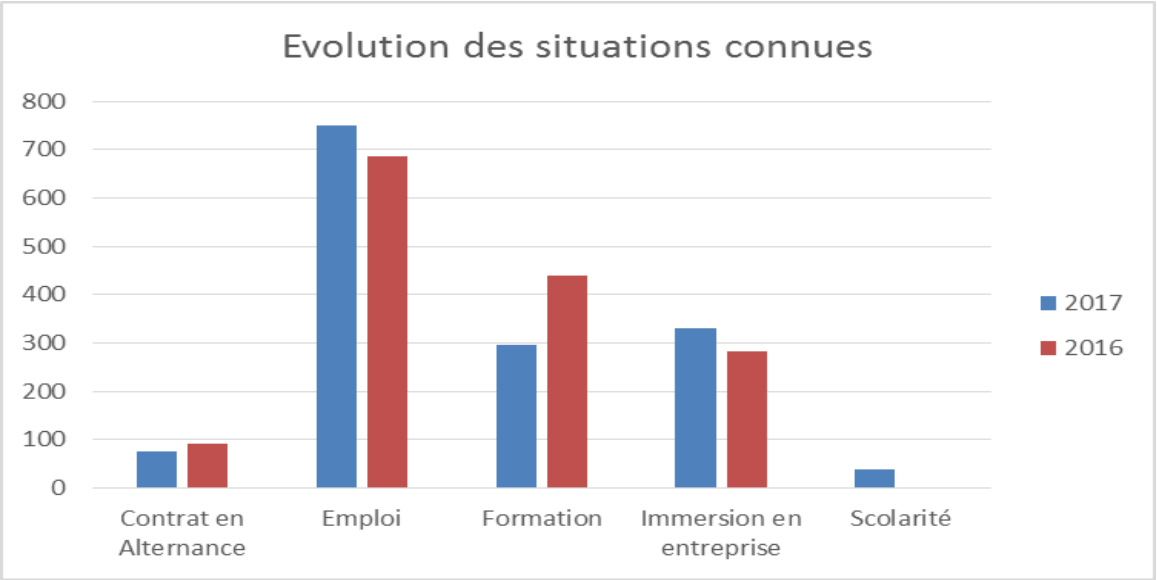
Situations de type emploi, alternance, formation, immersion en entreprises démarrées par un jeune au cours de l'année 2017.

	Contrat en Alternance	Emploi	Formation	Immersion en entreprise	TOTAL
Nombre	77	751	296	330	**1492**
%	5,2%	50,3%	19,8%	22,1%	100%

Un jeune peut avoir eu plusieurs situations au cours de l'année.

1 492 jeunes ont connu une situation emploi-formation (chiffres stables)

- 50,2 % ont concerné l'emploi,
- 19,8 % sont des entrées en formation,
- 5,2 % des contrat-alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage),
- 22,1 % ont concerné des immersions professionnelles avant emploi ou pour validation d'un projet professionnel.



Si **les situations d'emploi ont beaucoup augmenté,** on peut noter également une forte augmentation d'immersions entreprises.

Comme en 2016, ***ces résultats très encourageants sont à mettre au crédit du renforcement du « lien entreprise ». Toutefois cet axe sera encore renforcé dans les années à venir*** *car il s'agit de pouvoir proposer toujours plus de solutions aux jeunes, ceci malgré la disparition des « Emploi Avenir » et la forte diminution des autres contrats aidés.* ***C'est pourquoi un projet de Label Territorial « Jeune-emploi-local » va être créé pour valoriser les employeurs locaux qui nous soutiennent dans nos actions.***

Dispositif « Emplois d'Avenir » :

Un outil devenu essentiel pour l'emploi et la professionnalisation

Nombre total d'EAV signés :

- **59 contrats** (dont au total 21 renouvellements)

Cette année a été particulière car il ne nous a pas été possible de mettre en place de contrats initiaux sur le second semestre, seulement des renouvellements, suite à la décision gouvernementale de mettre fin au dispositif.
Nous remarquons qu'il y a de plus en plus de jeunes diplômés (min BAC obtenu) qui rencontrent des problématiques d'insertion professionnelle et/ou sociales et à qui, le contrat Emploi d'Avenir semblait être la solution la plus adaptée et le tremplin recherché.
Force est de constater que le secteur non marchand à continuer à se mobiliser en 2017 pour accompagner des jeunes en contrat Emploi d'avenir.

Répartition par genre

	Nombre	Part
Nb de Femmes	31	53%
Nb d'Hommes	28	47%

Répartition par niveau de qualification

Nb EAV < niveau IV	**28**	**47%**
Nb EAV > ou = niveau IV	**31**	**53%**

Répartition par secteur

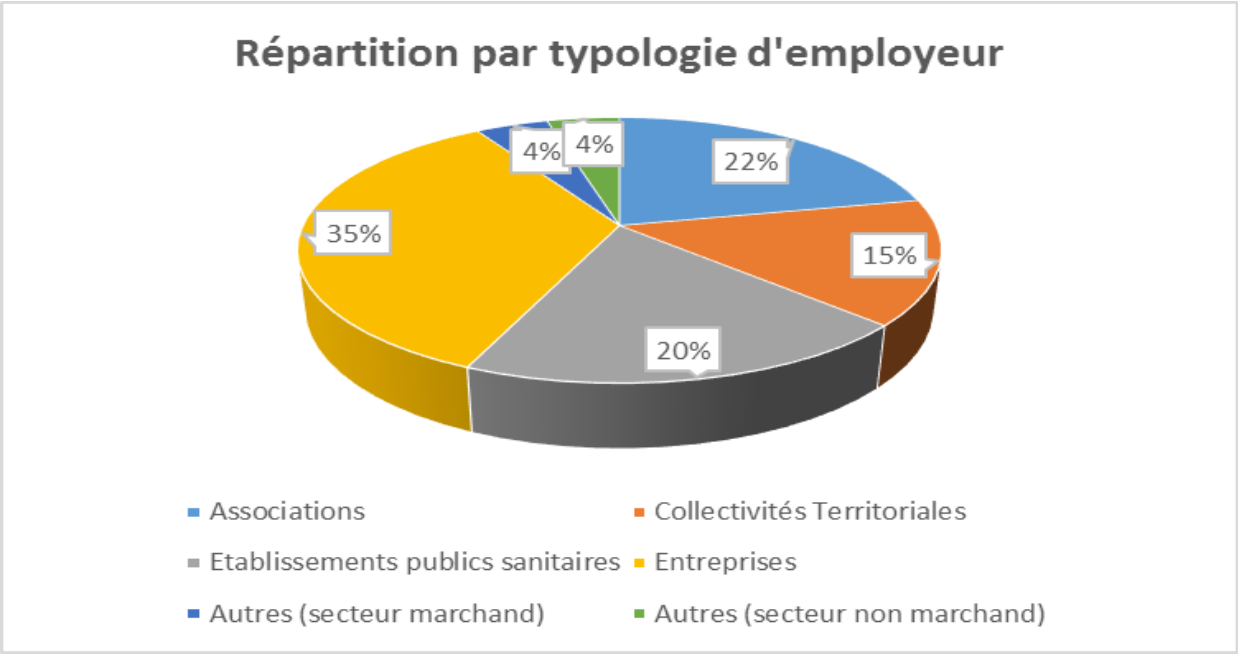
Nb EAV Secteur Marchand	**19**	**32%**
Nb EAV Secteur Non Marchand	40	68%

Répartition par type de contrat

	Nombre	Part
Nb de CDI	**8**	**14%**
Nb de CDD 3 ans	15	25%
Nb de CDD 2 ans	8	14%
Nb de CDD 12 mois	28	47%
Nb de Temps plein	54	92%
Nb de Temps Partiel	5	8%

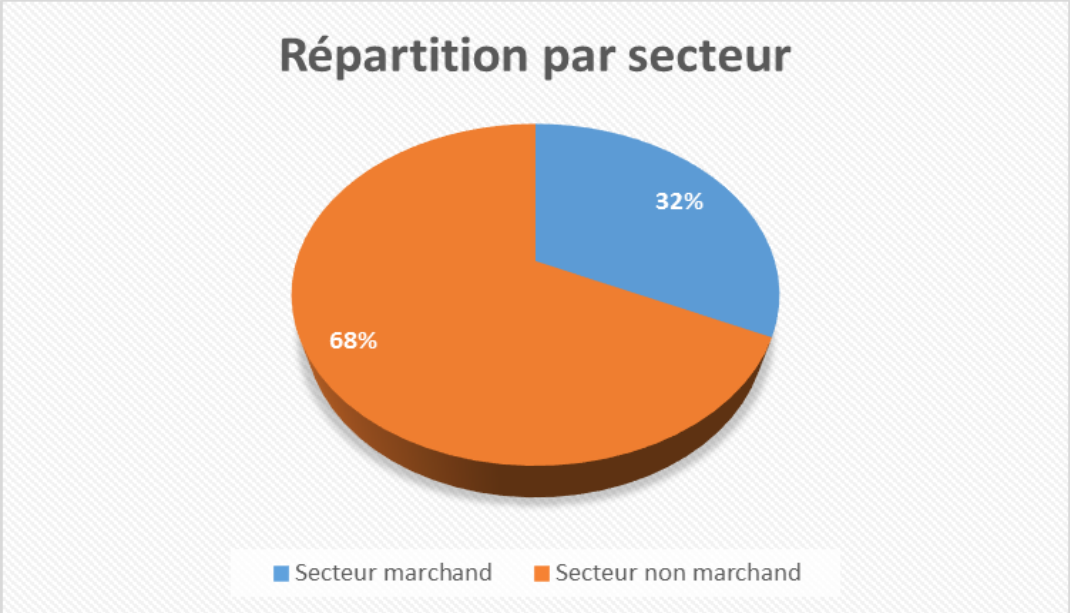
9 ruptures constatées pour les contrats signés en 2017, principalement des fins de période d'essai, rupture conventionnelle, et à la marge, des licenciements ou fins de contrat pour formation, soit 15% de taux de rupture pour l'année 2017. Ce faible taux de rupture est clairement issu du travail de proximité et souvent de médiation qui est effectué par la Mission Locale. En effet, la signature d'un Emploi d'Avenir est souvent le premier contrat de travail du jeune. Aussi, il est souvent nécessaire d'accompagner la prise de poste et de négocier en cas de tension avec l'employeur. C'est bien dans ce cas que l'accompagnement proposé par la Mission Locale prend tout son sens.

La typologie des employeurs d'Emploi d'Avenir



Cette année, nous avons pu constater que les associations se sont fortement investies dans l'accompagnement des jeunes de – de 26 ans via les EAV : les associations de très petite taille ont recruté des jeunes en EAV (souvent le premier salarié de la structure, avec un tutorat de qualité), des associations de taille moyenne, quant à eux en ont recruté plusieurs et ont largement respectées leur engagement en terme de formation. Des formations de type BPJEPS, CQP, des Diplômes d'Etat de Moniteur Educateur, ou Educateur Spécialisé ont pu être financées.

Quant aux collectivités territoriales, elles ont poursuivi leurs engagements sur 2017 en assurant les renouvellements de leurs contrats EAV CDD, souvent pour 2 ans directement. Néanmoins, très peu de contrats initiaux ont été signés. En effet, en 2015, la majeure partie des collectivités se sont engagées sur 3 ans directement.



Actions spécifiques menées en QPV et/ou ZRR (si concerné) :

La Mission Locale du Nord Meusien est partie prenante du contrat de ville, signé en juillet 2015.
La situation géographique de la structure montre une position centrale au cœur d'un QPV, où une conseillère Mission Locale tient une permanence mensuelle, à l'AMP (Association Meusienne de Prévention). Le but étant d'approcher le « public QPV » et de leur faire part des offres EAV en cours.
De plus, un partenariat important avec les centres sociaux du territoire permet de poursuivre ce travail de « repérage des jeunes issus de ces quartiers » ; comme le montre la communication d'information régulière, la proposition d'intervention au sein de centres sociaux et surtout les projets d'actions prévus sur 2017 dans le cadre du contrat de ville.

A noter que sur notre territoire, 6 jeunes issus des QPV ont bénéficié en 2017 d'un contrat Emploi d'Avenir. L'objectif QPV assigné à la Meuse (pour les deux Missions Locales) était de 7.

Actions menées en matière de prospection :

La Mission Locale du Nord Meusien, en partenariat avec Pôle Emploi consacre un temps conséquent sur la relation entreprise (prospection, présentation du dispositif, …), partenariat inscrit dans le cadre de la convention pluriannuelle.

Ce travail de prospection s'est accentué avec l'équipe dédiée entreprises, de Pôle Emploi. De nombreux employeurs sont ciblés et informés sur le dispositif Emploi d'Avenir.
Nous constatons que dans 80% des cas, les employeurs qui s'intéressent au dispositif ont déjà un candidat. Ils s'interrogent donc avant tout sur les mesures pour l'emploi existantes et sont, souvent, orientés vers l'Emploi d'Avenir lorsque le candidat a moins de 26 ans, et qu'il est bien entendu éligible.

La Mission Locale continue d'être présente aux différents forums de l'emploi, organisés sur son territoire (forum : emploi/formation, sanitaire et social, restauration, …)

Ces rencontres, ont pour nous, un double objectif :

- Consolider le partenariat avec nos employeurs partenaires
- Se faire connaitre auprès des autres employeurs

La Formation, outil majeur de notre action

L'action de la Mission Locale

Les caractéristiques de l'offre de formation régionale et locale :

Les actions de formation programmées sur notre bassin d'emploi sont essentiellement financées par le Conseil Régional. Cette programmation est complétée par des formations financées par Pôle Emploi.

Les jeunes de la Mission Locale sont plus particulièrement concernés par les formations de mobilisation, de pré qualification et de qualification de niveau V. L'offre de formation de niveau V permet l'accès à une première qualification.

Les jeunes suivis par la Mission Locale accèdent à la qualification par le biais de ce type de formations mais aussi par le biais de l'alternance. En amont de ces formations qualifiantes, une étape intermédiaire est souvent indispensable dans l'élaboration des parcours d'insertion. En effet, une fois leur projet professionnel validé par le bais des « Accompagnement à l'Orientation Approfondie », de l'E2C, Atouts Clés ou encore la Garantie Jeunes, les jeunes intègrent fréquemment des actions pré qualifiantes telles que les ATCP, ARVPM permettant de consolider leur parcours de formation par le biais d'une remise à niveau des acquis scolaires ainsi que la maîtrise des premiers gestes professionnels.

L'offre de formation étant désormais régionalisée, nous disposons de peu de formation de niveau IV et plus sur notre territoire. Ces qualifications supérieures permettent d'augmenter le niveau de qualification des demandeurs d'emploi notamment dans les métiers du commerce ou du service aux entreprises sur Verdun.

La Mission Locale du Nord Meusien se doit d'accueillir, informer et orienter les jeunes de 16 à 25 ans en matière de formation professionnelle.
Pour cela, chaque conseiller couvre un secteur géographique précis. Ainsi, chaque jeune bénéficie d'un accompagnement par un référent unique, ce qui favorise la relation de confiance, la prise en charge globale du jeune, et la continuité dans les suivis et les propositions.
Le conseiller technique « référent formation » est l'interlocuteur repéré des partenaires intervenants dans le champ de l'insertion et possède une connaissance fine du tissu socio-économique du territoire qu'il couvre.

Les conseillers techniques par le biais d'entretiens individuels avec les jeunes, mettent en place un parcours de formation cohérent en fonction des capacités du jeune et de la réalité économique du territoire. Ils veillent à ce que le projet de formation soit validé en amont de son positionnement et s'assurent, autant que possible qu'aucun frein ne viendra entraver le parcours de formation.

La définition des besoins de formation du territoire

Les remontées des besoins de formation se font de façon concertée avec les acteurs locaux et la Région dans le cadre notamment du Comité Territorial de Développement des Compétences (ex CCTEFP) et du SPE.
Ces besoins s'appuient sur l'analyse d'éléments partagés :

- Analyse des offres gérées par Pôle emploi et des D.U.E par secteur d'activité
- Analyse des publics DE et en suivi par la Mission Locale

La Mission Locale participe également activement aux différentes rencontres organisées avec le secteur économique.
Ce partenariat avec les entreprises, les chambres consulaires, les OPCA… permet de définir les besoins de formation spécifiques et ainsi repérer, informer et positionner notre public.
Tout ce travail avec les acteurs de l'emploi et de la formation permet par exemple l'organisation de séminaires dans le secteur de l'industrie à destination des professionnels, ou encore la mise en place d'une réflexion collective autour du développement du numérique et du chantier de la fibre…
Ces axes de réflexion et de concertation sont des clés d'entrée dans la gestion prévisionnelle des emplois sur notre territoire.
Enfin, l'ensemble des partenaires du territoire se mobilise afin d'informer le public sur les métiers porteurs d'offres dans les années à venir.

L'information du public de l'offre de formation

Au sein de nos locaux existent des espaces spécifiques d'affichage régulièrement mis à jour : information sur les formations, les offres d'emploi, les contrats spécifiques au public jeune ainsi que sur l'ensemble des actions et dispositifs portés par la Mission Locale.

De plus, l'information sur les métiers se réalise également en dehors des entretiens individuels, par :

- Mise à disposition de documentations spécifiques sur les métiers et filières de formation
- Accès gratuit à internet (LorPM, Pôle emploi, Onisep..)
- Nouvel espace d'accueil de documentation depuis 2015 pour une information à jour
- Mobilisation des jeunes lors d'opérations telles que les portes ouvertes d'organismes de formation
- Mobilisation des jeunes lors de visites en entreprises organisées par la Mission locale, avec l'aide conjointe des parrains du fait de leurs réseaux professionnels et de la conseillère en charge des relations entreprise.
- Informations collectives lors d'ateliers spécifiques (AOA, GJ) ou ateliers internes par des témoignages et interventions de chefs d'entreprises.
- Participation et mobilisation du public lors des forums emploi organisés sur le territoire.
- Intervention dans les établissements scolaires.

L'organisation des recrutements sur les actions de formation

En amont des informations collectives organisées par l'organisme de formation, le conseiller référent organise des réunions de travail avec les conseillers de la Mission Locale : information sur le calendrier des actions de formation, échanges sur les situations du public repéré, organisation d'ateliers spécifiques de préparation au recrutement.
Un affichage systématique de la programmation est assuré dans le hall d'accueil, ainsi que dans le « classeur de procédure » numérisé qui a été mis en place au sein de la Mission Locale pour optimiser les échanges de pratique et homogénéiser les pratiques de prescription au sein de l'équipe.

Des entretiens individuels sont programmés afin de présenter l'action et ses objectifs et pour s'assurer de l'adhésion du jeune à l'action, ou pour proposer des actions préalables de validation de projet. Ainsi, dans un souci de cohérence des parcours et d'équilibre dans le groupe de formation, seuls les jeunes dont le positionnement est acté par les conseillers sont invités à rencontrer l'organisme de formation.

Le référent essaie de participer en outre aux informations collectives organisées par les organismes de formation, et assiste aux entretiens individuels qui en découlent. Il valide, quand cela est possible conjointement avec l'organisme la liste des jeunes retenus. Cela a pour but d'optimiser l'entrée en formation de notre public qui se trouve de plus en

plus confronté aux difficultés de « concurrence » lorsque placé face au public Pôle emploi. (Phénomène de plus en plus prégnant compte tenu de la crise et de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi.)

Les entrées en formation Conseil Régional

	2015	2016	2017	Evolution des entrées en formation
	Entrées en Formation	Entrées en Formation	Entrées en Formation	
Nb de Jeunes accédant à une formation professionnalisante :	***114***	***135***	***150***	***51%***
dont Nb de Jeunes accédant à une formation pré qualifiante CRL	**54**	**70**	**70**	***47%***
dont Nb de Jeunes accédant à une formation qualifiante CRL	**60**	**65**	**80**	***53%***
Nb de Jeunes accédant aux dispositifs construction projet :	***111***	***232***	***146***	***49%***
dont Ecole de la 2ème Chance	**54**	**50**	**52**	***36%***
dont AOA *(construction de projet)*	**24**	**59**	**52**	***36%***
dont Evaluation Pour l'Action - DAVEN	**33**	**49**	**-**	***0%***
dont Compétences transversales		**29**	**0**	*0%*
dont Atout clés (remise à niveau)		**45**	**42**	*29%*

+ 23% d'entrées en formation professionnalisante
- 37 % de jeunes suivis Mission Locale ont intégré des actions visant à construire leur projet/ Cette baise correspond au développement de cette offre de service développée en Interne (AOA et « Garantie Jeunes »

« AOA » Accompagnement à l'orientation approfondie : Un outil fort pour travailler les projets professionnels

Un atelier dispensé par la Mission Locale pour travailler les projets professionnels

L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. A ce titre, les acteurs de l'orientation et notamment les Missions locales, membres du SPRO, et opérateurs du CEP sont amenées à réaliser un diagnostic en amont d'un accompagnement visant à répondre à plusieurs types de demandes :

- Besoin de réorientation

- Besoin d'élaborer un projet

- Besoin de validation et de consolidation d'un projet

- Besoin de découverte de l'environnement professionnel et économique

- Besoin de connaissance du monde de l'entreprise, des réalités du monde du travail et d'y être confronté

- Besoin de travailler sur la confiance en soi et le rapport aux autres

L'AOA vise à permettre à tous les jeunes ayant un besoin repéré d'aide à l'orientation, de **construire un projet** réaliste et réalisable de vie, de formation professionnelle, d'accès à l'emploi, dans une logique d'orientation tout au long de la vie avec une prise en compte des réalités socio-économiques du territoire.

Cet atelier est accessible à **tous les jeunes de 16 à 25 ans inscrits et accompagnés par la Mission Locale**, quel que soit leur niveau scolaire.

Une conseillère se charge de l'animation collective et accompagne les groupes pendant 4 semaines (3 semaines en centre et 1 semaine en entreprise)

Pour l'année 2017, 5 ateliers ont été mis en place, 52 jeunes ont participé et ont eu l'occasion d'envisager des suites parcours à l'issue de l'atelier : ATCP, ARVPM, formations qualifiantes, contrats en alternance, emplois...

Démarche pédagogique et outils utilisés :

L'atelier permet aux jeunes de découvrir des environnements professionnels inconnus, de se projeter dans des ambiances de travail, de diversifier leurs représentations et de mieux se connaître. Pour cela, nous leur proposons d'effectuer des recherches en binôme, des enquêtes métiers en groupe, afin de permettre une meilleure cohésion et de les inciter à prendre des initiatives. Ce travail a démontré leur capacité d'écoute, d'entre-aide, et de respect.

Dans un premier temps, le travail sur le projet professionnel consiste à répondre à différents tests (Inforizon, tests pour mettre en avant les compétences, qualités, intérêts et priorités dans la vie) ; permettant ainsi d'établir un premier bilan personnel et professionnel. C'est également un moment d'échange entre le groupe et l'animatrice qui permet de cibler les attentes, difficultés et points positifs de chacun.

Nous les invitons également à la curiosité sur soi et le monde du travail en leur faisant découvrir les métiers porteurs, en les aidant à connaître le bassin d'emploi et les dispositifs existants sur le territoire (MIAP, Emplois d'avenir, services civiques…) Nous insistons sur la valorisation de leurs atouts et qualités afin qu'ils puissent reprendre confiance en eux.

De plus, nous invitons les jeunes à concrétiser leurs recherches théoriques en leur proposant des visites entreprises ; les aidant ainsi à se confronter aux réalités du monde du travail, à clarifier et à préciser leur projet professionnel. En effet, le but est de les intéresser à plusieurs domaines, et d'élargir leurs connaissances.

Ils peuvent ensuite se consacrer à la recherche de stage en entreprise pour valider ou confirmer leur projet.

Dans un second temps, notre rôle est de les aider à comprendre l'importance de l'équilibre entre le personnel et le professionnel.

En effet, cet atelier s'appuie sur une approche globale du jeune. Nous utilisons pour cela « le Trèfle chanceux » qui met en avant les quatre dimensions : Soi ; Environnement socio-politico-économique ; Méthode ; Lieu.

Notre but est également de leur faire prendre conscience qu'il est nécessaire de régler les problématiques sociales et familiales, afin de mieux appréhender, et d'être dans les meilleures conditions possibles pour travailler l'insertion professionnelle.

C'est pourquoi nous faisons intervenir des professionnels pour traiter des sujets concernant la santé, le logement, l'accès aux droits, le budget et le savoir-être.

Liste des employeurs partenaires (stage d'immersion)

- ADMR (Clermont en Argonne)
- AMF 55 (Verdun)
- AMP (Bar le Duc)
- Auto-école Françoise Marie (Verdun)
- Buffalo Grill (Verdun)
- Cash Express (Verdun)
- Centre Social de Montmédy
- Centre Social d'Etain
- Centre Social Kergomard (Verdun)
- Clinique vétérinaire de la Paix (Belleville sur Meuse)
- Codecom Argonne Meuse (Clermont en Argonne)
- Codecom Val de Meuse - Voie Sacrée (Dieue sur Meuse)
- Conforama (Verdun)
- EHPAD Saint Dominique (Mars la Tour)
- EHPAD Saint Joseph (Verdun)
- EPDAMS (Bar le Duc)
- Feu Vert (Verdun)
- Hypermarché Leclerc (Verdun)
- Intermarché (Clermont en Argonne)
- Intermarché (Stenay)
- Le Numéripôle (Bras sur Meuse)
- Lycée J.A. Margueritte (Verdun)
- Maison de retraite Jean Guillot (Stenay)
- Mr ODOUARD Mickaël (Verdun)
- NOZ (Verdun)
- ONF (Verdun)
- Résidence jacques Barat Dupont (Sommedieue)
- SARL Laurent (Haudainville)
- Trans Livres (Thierville sur Meuse)
- ULM (Bras sur Meuse)

Une implication forte sur les instances locales
au service de la mission « Service public de l'emploi et de l'Accueil Information et Orientation »

La Mission Locale du Nord meusien est pleinement impliquée dans les différentes instances et groupes de travail locaux.

« Comité Territorial de Développement de Compétences »

La Mission Locale est totalement impliquée aux travaux du nouveau CTDC (Animé par le Conseil Régional). Ainsi le diagnostic de public et de territoire effectué par la structure est intégré aux travaux et à la définition des plans d'actions. De plus, la connaissance du contexte socio-économique local et régional s'en voit accrue et permet une meilleure appropriation par les conseillers en face à face avec le public.

« Mission Apprentissage du Grand Verdun »

La Mission locale qui animait un groupe de travail autour du contrat en alternance depuis plusieurs années a pu fédérer de nombreux acteurs afin d'aller plus loin et ainsi promouvoir le contrat d'apprentissage. Il s'agit de développer et faciliter le recours au contrat en alternance sur tout le territoire. La majorité des structures intervenant dans ce domaine travaillent ensemble afin de mettre en commun les offres de contrats mais également articuler les parcours et faciliter l'accès aux formations. ***Depuis 2017, un objectif nouveau a été donné : créer une identité commune pour faciliter la communication et la diffusion d'informations auprès du grand public et des employeurs.***

GTEC « Nord Meusien »

La Maison de l'Emploi Meusienne, en réponse à une commande de la Direccte, a piloté une action de GTEC sur les métiers liés au déploiement de la fibre optique. Il s'agissait de définir un plan d'actions commun aux acteurs de l'emploi et de la formation pour anticiper les futures créations d'emploi et construire des actions de formation. La Mission Locale fait partie du comité restreint de pilotage afin d'assurer la prise en compte du public jeune et d'offrir son expertise du territoire.

Service Public de l'Emploi Départemental

La Mission Locale est un acteur clé du SPE et participe pleinement à cette instance de pilotage des politiques publics de l'emploi

Comité de pilotage départemental de l'IAE

Nous participons à cette instance locale afin de faciliter l'intégration et l'accompagnement du public jeune suivi par la Mission Locale.

Contrat de Ville du Grand Verdun

La Mission Locale est signataire. Elle est également au comité technique de suivi des projets (axe majeur sur les jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville). Une action a également été portée avec succès : « la bourse au permis citoyenne »

Cellule Opérationnelle Territoriale du Nord Meusien(COT)

Instance de coordination des acteurs et des dispositifs de formation, la COT est constituée des représentants territoriaux du CR, PE, Direccte, Mission Locale, Cap Emploi ainsi que des référents de parcours et d'éventuels organismes de formation portant des qualifications.

Missions de la COT (en lien avec les analyses territoriales issues du CCTEFP) :

- Suivre les parcours de formation des stagiaires, l'articulation des parcours et la sécurisation des recrutements sur les actions de formation.
- Déterminer des éléments de suivi et d'évaluation des actions de formation
- Déterminer les publics et les profils des parcours de formation

L'accompagnement social

La Mission Locale, c'est un accompagnement global autrement dit la prise en compte des besoins en compétences mais également des besoins sociaux. C'est pourquoi un travail partenarial est mené afin de faciliter l'accès à l'information et aux dispositifs œuvrant à la résolution de problèmes d'urgence sociale.
Trois grands domaines sont notre quotidien pour lever les freins à l'insertion et à l'autonomie : le logement, la santé et les aides financières.

Le logement

L'accompagnement des jeunes dans leur parcours vers l'insertion passe également par la prise en compte des difficultés d'accès au logement et à la recherche de solutions d'hébergement adaptées à la situation des jeunes. Pour cela, la Mission Locale s'appuie sur son réseau de partenaires acteurs du logement du territoire et au-delà si nécessaire.
Plusieurs structures d'hébergement sont présentes sur le territoire et travaillent avec nous :

Le CHRS de l'A.M.I.E qui répond à un besoin d'hébergement d'urgence et de prise en charge pour les personnes en situation de rupture et nécessitant un accompagnement social.
En outre*, l'AMIE (dans le cadre du dispositif ALT) et le FJT de Verdun géré par l'Accueil des Jeunes* proposent des logements temporaires à destination des jeunes en insertion (en formation, en emploi, en contrat d'apprentissage, …) moyennant une participation à l'hébergement ou un loyer.

Une plate-forme Loj'toit*,* anciennement portée par l'Accueil des Jeunes, ce dispositif a pour mission d'accueillir, d'informer, d'accompagner et de soutenir les jeunes dans leurs démarches d'accès à un logement ou à un hébergement.
Aujourd'hui, grâce au soutien du Conseil Régional, c'est la Mission Locale qui porte cette plateforme. Une conseillère assure une permanence à la Mission Locale de Verdun pour recevoir les jeunes du territoire. Elle intervient également sur l'atelier d'orientation de la Mission Locale et dans les groupes « Garantie Jeunes » pour de l'information et du conseil sur le logement et le budget.
A ces permanences par la référente logement de la Mission Locale, chaque conseiller territorial assure un premier niveau d'information auprès des jeunes qu'ils suivent ; et si nécessaire font le lien avec la référente logement sur Verdun.
Une action de communication devrait être réalisée en 2018 pour mieux faire connaitre cette offre de service.

La santé

En 2017 le travail qui avait été engagé a été poursuivi, pour répondre aux besoins des jeunes, notamment les plus précaires. La Mission Locale a organisé des actions de sensibilisation en matière de prévention, d'accès aux droits et aux soins, en partenariat avec les partenaires locaux (CARSAT, Centre de Médecine Préventive).

Des actions d'information et de sensibilisation sur des ateliers collectifs *(AOA et GJ)* :
Avec le Centre de Médecine Préventive : action de sensibilisation pour présenter aux jeunes le bilan de santé.
Avec la CARSAT : action de prévention et d'information autour de l'accès à une couverture santé, l'accès aux soins et des thématiques spécifiques. Cette action a également eu lieu sur Stenay avec un groupe de jeunes du territoire.

Une convention locale a été signée entre AMILOR, la CARSAT et la CPAM (déclinaison de la convention régionale de 2015 et 2016), a permis de rendre opérationnel un rapprochement au local entre les caisses et la Mission Locale. Ce partenariat vise à mieux informer les jeunes et les conseillers de la Mission Locale sur les droits et les dispositifs de santé et propose un accompagnement pour les jeunes qui ont besoin de faire des démarches à la CPAM. Enfin, la Mission Locale peut aujourd'hui s'appuyer sur un correspondant local dédié pour les situations complexes.

Les Aides financières

Afin de soutenir les jeunes dans leurs démarches et leurs parcours vers l'insertion, la mobilisation d'aides financières est souvent nécessaire pour faire face à des besoins primaires comme l'alimentation, l'habillement, les frais médicaux, …ou pour pallier des besoins annexes à la formation ou à l'emploi comme les aides à la mobilité (permis, financement de titre de transport, location ou achat de véhicule…).

Les aides mobilisées sont principalement :

- **Le Fond d'urgence Garantie Jeunes » :** une aide unique en Meuse grâce à une convention de revitalisation mise en œuvre par la DIRECCTE Meuse. Cette aide est mobilisée pour les entrées en GJ, et permet de faire face aux retards de paiement de l'ASP
- **Le Fond d'Aide aux Jeunes (FAJ)** devient notre principal recours pour couvrir les besoins des jeunes.

Le Fond d'Accès à l'emploi a pu également être mobilisé à la marge dans le cadre de reprise d'emploi ou de formation qualifiante (pour une aide aux frais générés par la reprise d'activité) lorsque d'autres financements ne pouvaient être mobilisés.

Les mesures d'accompagnement renforcé

Nombre de mesures

Il s'agit du nombre total de jeunes en programme (accompagnement renforcé) sur la période : tous ne le sont plus au 31/12/2017.

Dispositif	**Total suivis 2017**
CEP	**428**
PACEA	**259**
Emploi d'avenir	**38**
CUI-CAE	**2**
Garantie jeunes	**130**
PPAE	**205**
Parrainage	**35**
Total général	**1097**

**un jeune peut bénéficier de plusieurs mesures*

En 2017, **1097 jeunes** ont été concernés par les différents programmes d'accompagnement renforcé de l'Etat dont 564 d'entre eux ont pu en bénéficier pour la première fois au cours de l'année.

259 jeunes ont bénéficié **pour la première fois du contrat PACEA** et c'est au total 428 jeunes qui ont bénéficié d'un « Conseil en Evolution Professionnelle » au sein de la structure.
A noter la très forte augmentation du nombre d'entrées en « Garantie Jeunes » (130) : l'accompagnement renforcé phare de la Mission Locale qui demande un suivi plus que renforcé (car quasiment quotidien), et qui a nécessité un investissement fort dont le renforcement de l'équipe avec une 3ème conseillère à temps plein sur cette mesure.

Concernant la cotraitance Pôle emploi, ce sont **205** jeunes qui nous ont été envoyés par Pôle emploi pour que leur suivi soit effectué par la Mission Locale en 2017.

Plus d'un jeune sur deux a bénéficié d'un accompagnement renforcé

Le principe des mesures

Le Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA)/ Mesure de l'Etat

Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) est le nouveau cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes, unique et adaptable aux besoins du jeune. Il est constitué de phases d'accompagnement successives qui peuvent s'enchaîner pour une durée maximale de 24 mois consécutifs.
A l'entrée dans le PACEA, le conseiller détermine, au moyen des conclusions du diagnostic initial, la durée de la ou des premières phases d'accompagnement. Ces phases sont adaptées aux projets et aux attentes du jeune.
Avant toute entrée en PACEA ou toute orientation vers un partenaire, un diagnostic initial réalisé entre le conseiller et le jeune, permet d'identifier la situation, les demandes, les besoins ou les attentes du jeune ainsi que les compétences acquises. Les conclusions de ce diagnostic initial, engagé avant toute orientation vers le PACEA, ont vocation à s'enrichir pendant toute la durée du parcours du jeune en PACEA grâce aux actions mobilisées par le conseiller et ses partenaires.

Le diagnostic initial peut être composé de plusieurs entretiens entre le jeune et le conseiller mais également de situations professionnelles, d'ateliers ou toute autre action nécessaire à la construction du parcours.
Le jeune et le conseiller ont un mois pour contractualiser un parcours d'accompagnement après le premier entretien.
L'engagement des jeunes dans le PACEA se matérialise par la signature d'un contrat avec la Mission locale du parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie

Le Parrainage

Le dispositif parrainage est avant tout fondé sur un réseau de solidarité entre des jeunes en recherche d'emploi et leurs aînés actifs ou à la retraite.
Le parrainage fait partie intégrante de l'offre de services de la Mission Locale pour aider les jeunes à cheminer vers l'emploi

Ce dispositif vise à faciliter l'accès et /ou le maintien à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelles en les faisant accompagner par des bénévoles assumant le rôle de parrains.
Selon les jeunes concernés, selon les besoins de suivi repérés par les conseillers de la Mission Locale, l'action des parrains est différente de celle des interlocuteurs de l'emploi. En effet, les parrains peuvent devenir des médiateurs, des initiateurs, des facilitateurs, des introducteurs, parfois des garants du sérieux. Leur action est un moyen complémentaire pour aider les jeunes à cheminer vers l'emploi.

Les parrains s'adressent le plus souvent à des jeunes qui n'ont pas de réseau relationnel. Aussi ils sont des personnes ressources susceptibles d'aider les jeunes à :

- Dépasser leurs peurs et oser,
- Surmonter les échecs, les obstacles à l'embauche,
- Conforter leur projet en les rapprochant du monde de l'entreprise
- Valoriser leurs compétences, expériences, connaissances
- Comprendre les attentes et les exigences du monde du travail

Actions menées par les parrains :

- Préparation à l'entretien d'embauche

- Remise à niveau
- Visite d'entreprises
- Accompagnement en Forum Emploi
- Co-animation d'ateliers recherche d'emploi

Tout comme en 2016, en 2017, la Mission Locale s'est beaucoup appuyé sur le réseau « CAP Parrainage » piloté par le Conseil Départemental. Ceci nous a permis de renforcé notre équipe de parrains bénévoles et en retraite par la sollicitation plus ponctuelle de parrains en activité.

Le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi

Pôle Emploi confie à la Mission Locale, dans le cadre d'une convention locale de partenariat renforcé, la mise en œuvre du « Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi » pour les jeunes demandeurs d'emploi.
Les jeunes demandeurs d'emploi sont ainsi confiés à la Mission Locale afin qu'ils puissent bénéficier d'un accompagnement spécifique en réponse à leurs besoins. Les critères de prescription possibles vers la Mission Locale étant les suivants :

- Ne pas avoir de projet professionnel défini ou en inadéquation avec le marché du travail
- Connaître une situation personnelle susceptible d'être un frein à l'accès ou au maintien à l'emploi
- Etre en absence de repère ou de réseau dans la recherche d'emploi
- Avoir un niveau de qualification insuffisant au regard du projet professionnel

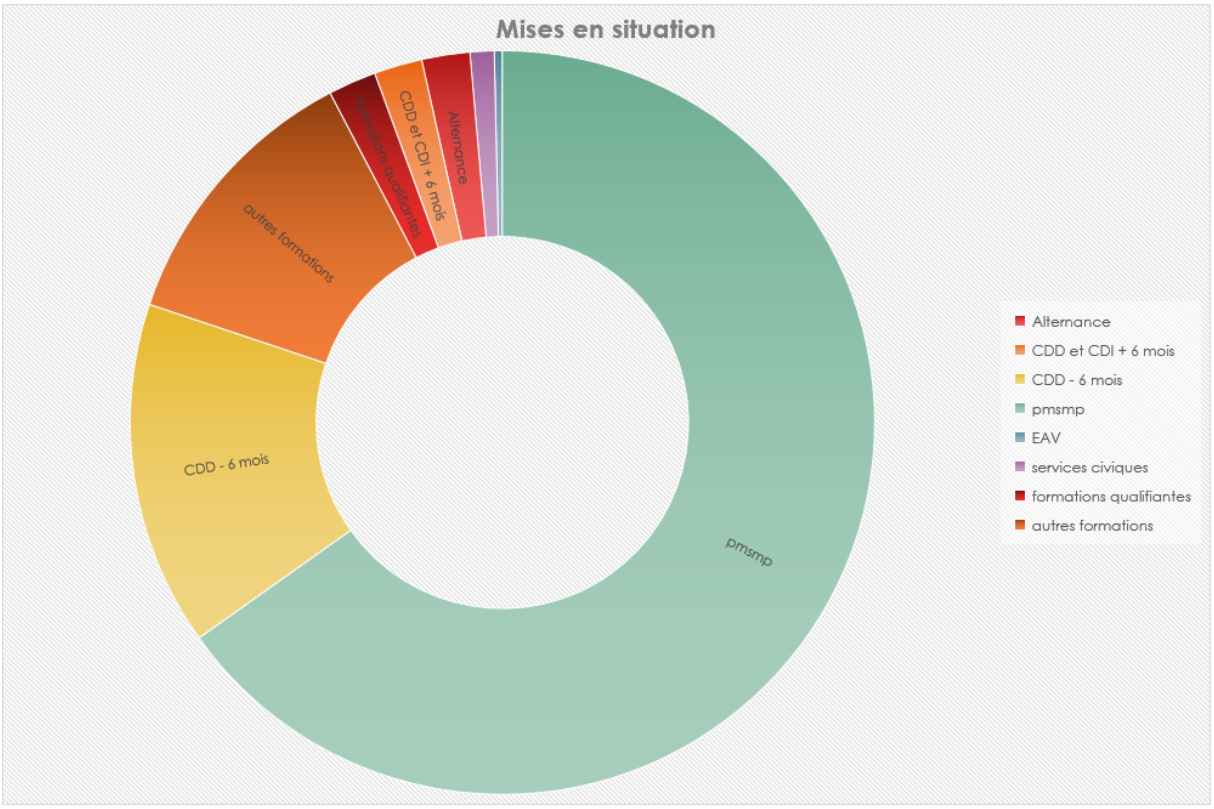
En 2017, montée en charge des nouveaux dispositifs d'accompagnement

Le dispositif « Garantie Jeunes » en 2017

Les chiffres clés

- 130 jeunes sont entrés pour un suivi de 12 mois

- Mise en situation pendant l'année 2017



Typologie du public

Sur 130 entrées

- 57 femmes
- 5 mineurs
- 25 jeunes issus QPV (19,2%)

Le déroulement pédagogique

Exemple pour un groupe

- Alternance entre périodes en Centre et en entreprise (46 entreprises d'accueil)
- De nombreux ateliers (17 ateliers par l'équipe GJ et 21 en partenariat, soit 38 ateliers différents)
- Des entretiens individuels (175 entretiens individuels)
- Des ateliers inter-promo : 2 à 3 ateliers par semaine
- Le soutien des parrains
- Sorties (pic nic...foot, crêpes party,…), ateliers culinaires
- Voyage à Paris et visite du Sénat (film et photos)
- L'intervention des collègues Mission Locale sur différents thèmes : formation, entreprise, apprentissage …et bientôt le logement

Au-delà de l'accompagnement professionnel : 4 besoins essentiels à couvrir

Mal être psychologique

Précarité des jeunes de notre territoire (coupure familiale, absence de revenus,…) et donc isolement social. La situation d'isolement, le sentiment d'échec et de d'absence de solutions s'accroit.

Absence ou faible suivi médical

Cet isolement les coupe également de l'information sur la santé en générale et sur les possibilités de prise en charges médicales en particulier.
Nous avons pu constater que la majorité d'entre eux n'avait pas de médecin référent, n'était pas à jour de leur inscription à la CPAM,…

Situation de violence subie

Dès l'accueil des jeunes candidatant pour entrer sur le dispositif « Garantie Jeunes » et après échanges avec les différents travailleurs sociaux référents, il est apparu que chaque groupe comprenait des situations particulières de violence subies. En effet, certains jeunes sont confrontés ou ont été confronté à des violences. Ces violences sont de plusieurs ordres : **violences conjugales, violences familiales, emprise psychologique**,…. Elles peuvent être physiques ou morales et concernent **principalement le public féminin**. Ce phénomène nous est rapidement apparu comme récurrent et donc devant impérativement être pris en compte dans l'accompagnement du dispositif.

Addiction

Les partenaires mobilisés pour répondre à différentes problématiques

- MDA
- Déclic formation (visite de l'AFPA)
- Visite de Pôle Emploi
- Visite de la foire expo de Verdun avec Verdun expo Meuse)
- Présentation de l'agence intérim ADECCO
- Présentation Polyval Japiot
- Prise de parole avec Sylvain Nova, comédien (4 ateliers théâtre)
- Atout clés avec l'ALAJI (tests français, mathématiques, logique, sécurité au travail)
- Médecine préventive
- CARSAT (PPS)
- CPAM
- CDIFF (droit du travail avec Thomas CAUSSAINT)
- Forum Sanitaire et Social
- Forum Emploi hôtellerie-restauration / Jobs d'été / Apprentissage
- Forum emploi formation
- Les coulisses du bâtiment, avec la fédération meusienne du BTP
- Fête de la science, avec la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun
- Préparation et présence à l'inauguration de la Garantie Jeunes, avec le poste de garde (PJJ)
- Rencontre avec M. HAZARD, Maire de Verdun et Président de la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun
- Orange insertion : prévention réseaux sociaux et découverte des portails des services publics avec la Fondation Orange.
- Déclic pour l'action : Atelier Mobiliser ses capacités et gagner en confiance en soi, avec l'AFPA

Les résultats 2017

Au regard de notre bassin d'emploi, des difficultés importantes de mobilité liées à un territoire rural, et du faible niveau de qualification des jeunes (77,33% des jeunes ayant intégré la GJ ont un niveau V, VBis et VI), nous pouvons affirmer que le déploiement du dispositif par la Mission Locale du Nord Meusien porte ses fruits.

Jeunes sortis du parcours depuis le début du dispositif	Mission locale du nord meusien	National
Situation en emploi	32.1%	29.7%
Sorties en formation	28.6%	8.6%
Soties en contrat en alternance	3.6%	4.0%
Jeunes ayant bénéficié de 4 mois de PMSMP	35.7%	21.3%

Les résultats obtenus sont souvent supérieurs aux résultats nationaux.

L'activité 2017 en chiffres :

- 32 informations collectives
- 130 jeunes (8 groupes) ont intégré le dispositif
- Entretiens individuels : 944
- Ateliers collectifs : 25 ateliers en moyenne par groupe
- Entretiens avec un partenaire : 152

27 095 heures en entreprise (soit 774 semaines)

En 2017, deux actions locales fortes

« La Bourse au permis citoyenne »

Cette action s'inscrit dans le cadre du contrat de ville du Grand Verdun et est à destination des jeunes QPV, suivis par la Mission Locale du Nord Meusien et en démarche d'insertion sociale et professionnelle.

Ce dispositif s'adresse plus précisément aux jeunes âgés de 18 à 25 ans, qui ne disposent pas de ressources personnelles ou familiales suffisantes pour financer leur permis de conduire.

Une bourse pouvant aller jusqu'à 1000€ est alors octroyée au jeune répondant à ces critères, en contrepartie d'un certain nombre d'heures de bénévolat, pouvant aller jusqu'à 70 heures, à réaliser au sein d'une association.

Cette action vise à atteindre 5 objectifs majeurs :

- Lever un frein crucial à l'insertion socio-professionnelle des jeunes : la mobilité via l'obtention du permis de conduire
- Réduire les pratiques de conduites sans permis (B et AM)
- Développer l'esprit citoyen de la jeunesse
- Recréer du lien social et rompre l'isolement du public jeune
- Permettre d'évaluer l'impact d'un tel dispositif à l'échelle d'un territoire, en vue d'une généralisation sur tout le Nord Meusien

Au total, **16 dossiers « bourse au permis » ont été constitués**, **15 dossiers ont été retenus et 13 présentés, à la commission**, avec **11 dossiers validés** car, à ce jour, 2 dossiers restent incomplets. En 2017 nous avons eu 11 jeunes engagés.

16 dossiers ont été constitués pour 13 dossiers retenus par la commission d'attribution

La « Cellule Apprentissage » est devenue « Mission Apprentissage »

Depuis plusieurs années la Mission Locale s'est inscrite dans la politique portée par l'Etat et le Conseil Régional pour la relance et le développement de l'apprentissage en Meuse. Pour se faire, elle a longtemps animé une « cellule apprentissage » puis a déployé en 2016 le dispositif « Réussite apprentissage » afin de préparer ces jeunes à intégrer dans les meilleures conditions des entreprises en contrat d'apprentissage, de les rapprocher des besoins en recrutement des employeurs et de les accompagner ainsi que leurs employeurs dans les premiers mois du contrat. C'était donc avant tout un parcours d'accompagnement du jeune et de l'entreprise.

Mais face aux enjeux du territoire que sont la pénurie de candidats et la faible diversité des offres de contrats, la Mission Locale et ses 16 partenaires ont saisi l'opportunité qu'offrait le « Programme Investissement d'Avenir » de l'Etat et porté localement par le Grand Verdun pour aller plus loin dans son action. Le réseau s'est donné des objectifs ambitieux à atteindre sur 5 ans :

- Promouvoir le contrat d'apprentissage auprès des TPE et PME de notre territoire
- Promouvoir le contrat d'apprentissage et des métiers porteurs sur le territoire et cette voie d'accès professionnelle auprès des scolaires, des familles et des accompagnateurs vers l'emploi
- Coordonner de nombreux acteurs (Maisons Familiales Rurales, Centres de Formation des Apprentis, Centre d'Information et d'Orientation, Chambre de Métiers, Chambre de Commerce et d'Industrie, Conseil Régional, Pôle Emploi, DIRECCTE…) pour donner de l'efficience aux nombreuses actions
- Informer, conseiller et accompagner les jeunes et leur famille dans leur recherche de contrat d'apprentissage
- Accompagner dans l'emploi après la signature du contrat d'apprentissage pour jouer un rôle de médiation
- Promouvoir les pratiques de tutorat par les employeurs via un accompagnement des tuteurs et la promotion des bonnes pratiques.

Une identité commune a été construite et une coordination accrue a été finalisée pour lancer nos actions communes dont la communication en 2018.
Le réseau est donc devenu le MiAP « Mission Apprentissage du Grand Verdun »

Les actions collectives mises en œuvre en 2017

Action prévention santé

Montmedy 06/12

L'EST RÉPUBLICAIN

Nous suivre | Benoit.palisson.ml

NANCY VILLE | NANCY AGGLOMÉRATION | PONT-À-MOUSSON | LUNÉVILLE | TOUL | BAR-LE-DUC | VERDUN | BESANÇON | HAUT-DOUBS

La drogue, parlons-en

VU 54 FOIS | LE 06/12/2017 À 05:00 | 0 RÉAGIR |

Quelques jeunes invités par la Mission locale étaient présents.

Marie Michèle Leplat, conseillère à l'Action collective de la Mission locale Montmédy-Stenay a invité le centre de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie (Centr'Aid Verdun) pour une mission d'information au centre social de Montmédy.

Quelques jeunes étaient présents pour des conseils, notamment en matière d'emploi.

Élise Marchetti, psychologue, et Pierre Wernert, infirmier, ont animé cette réunion.

Sous forme d'échanges

Le déroulement de la matinée a été découpé en plusieurs parties à savoir : tour de table et présentation ; participation des jeunes sur la définition du terme de drogue et le pourquoi elle est consommée ; les effets sur la santé, la vie personnelle et professionnelle ; comment réagir ? Démonstration avec un jeune pompier volontaire du groupe ; questions sur les cures, le sevrage et l'alcool

Ce fut une réunion essentiellement interactive où tout le monde a échangé ses impressions et a expliqué ses ressentis tout en cherchant des solutions pour des questions propres à chacun.

STENAY

La Mission Locale du Nord Meusien a organisé une réunion sur la santé et les addictions. Cette rencontre, qui a eu lieu le mercredi 04 octobre au pôle des services de Stenay, a été animée avec le soutien du CSAPA (centre de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie) du centre hospitalier Verdun St-Mihiel.

Ainsi, Marie-Michel LEPLAT, conseillère Mission Locale du territoire Stenay et Montmédy recevait deux intervenants spécialisés : Élise MARCHESI, psychologue, et Pierre AMADIO éducateur spécialisé

7 jeunes de 17 à 25 ans ont répondu présents.

La matinée fut découpée en plusieurs temps :
1. Présentation des intervenants et tour de table avec les jeunes
2. Jeu avec les jeunes sur les différentes définitions, ressenti sur le mot addiction, « pyramide des consommateurs »...
3. Législation-justice, effets sur la santé et impacts sur la vie professionnelle
4. Prévention et conseils
5. Echange de coordonnées, plaquettes d'information

Information GJ sur les territoires

Lundi 09 octobre dans les locaux de la CODECOM à Stenay, 5 jeunes avaient répondu présent à l'invitation de mesdames PIAT Mélanie (conseillère garantie jeunes à Verdun) et LEPLAT Marie Michel (conseillère stenay - Montmédy) pour une information collective concernant le dispositif "garantie jeunes" porté par la Mission Locale.

La réunion était axée sur trois grands points :
- présentation de la conseillère Mélanie et tour de table pour faire connaissance avec les jeunes
- présentation du dispositif garantie jeunes
- entretien individuel sur la motivation et la validation des critères administratifs pour une potentielle entrée en Garantie jeunes

Réalisation par les jeunes d'une vidéo de prévention addictions

Mardi 19.09 à la Garantie Jeunes:

Un film de prévention « Questions pour une addiction » a été réalisé par des jeunes faisant partie du dispositif « Garantie Jeunes » porté par la Mission Locale du Nord Meusien.

La Mission Locale du Nord Meusien a proposé cette action aux jeunes du territoire. **Ces jeunes ont participé au projet de création d'un film vidéo sur le thème des addictions, financé par la Pro- BTP et mis en œuvre par l'ANPAA (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie) et la Mission Locale du Nord Meusien.**

Stéphanie, éducatrice à l'ANPAA , a animé 10 séances. Lors des deux premières interventions, en présence d'une trentaine de jeunes, le sujet des substances psychologiques actives est abordé. C'est également à ce moment que les jeunes ont fait le choix de réaliser un film comme support de prévention en direction du public jeune.

Ce film prend modèle sur l'émission TV « Questions pour un Champion » mais est devenu : « Questions pour une addiction ».

Entre ces séances, les conseillères ont travaillé avec les jeunes sur le décor et sur le scénario (Formulation des questions, humour, mise en scène…). Huit jeunes se sont emparés spontanément de ce projet. Certains « réservés » ont pourtant montré leurs capacités à se mettre au service d'un tel projet. Cela leur permis de développer leur esprit d'équipe, leur cohésion, l'entraide et leur créativité.

Durant cette émission ils ont réellement joué leur personnage. Ils jouent pour gagner et remplissent ainsi leur « jauge d'estime de soi ». Cela renforce également leur propre confiance en eux et en leur capacité, éléments essentiels pour leurs vies futures.

Nos 8 jeunes ont été très impliqués et souhaitent maintenant que cette vidéo puisse être diffusée à d'autres jeunes des établissements scolaires ou à leurs camarades de la Mission Locale.

La réussite de ce projet est avant tout celle de nos jeunes et sera mise à profit dans la réalisation de leurs projets futurs.

Cette action a pu être réalisé avec le soutien financier de « Pro BTP » et l'accompagnement de son parrain, ainsi que de l'ANPAA et de B. ROUX Studio .

Atelier culinaire 11/03

Atelier culinaire pour les jeunes de la « Garantie Jeunes ». Grâce au CSC Kergomard. Les jeunes ont pu débuter leur apprentissage de la cuisine et apprendre a bien manger : cela fait également partie de leur apprentissage de l'autonomie.

Ce fut également l'occasion de partager un bon moment.

Visite au sénat

La Mission Locale a organisé le 11 septembre 2017 avec 27 jeunes de la Garantie Jeunes de Verdun une journée découverte à Paris.

Deux ateliers ont eu lieu en amont pour préparer cette sortie. Le séjour a commencé par la visite du Sénat guidée par Monsieur Rémi HERMENT Sénateur Honoraire, puis s'est poursuivi par une sortie sur la Seine en bateau mouche.

Le groupe avait pour accompagnateur les trois conseillères de la garantie jeunes ainsi que les parrains bénévoles.

Action Emploi mobilité

Atelier mobilité jeunes d'Etain (*06/05)*

Durant deux jours, 7 jeunes de la codecom d'Etain ont pu découvrir des lieux et structures utiles pour leur projet et leur développement personnel : le S.E.L. (animé par le CSC de Etain), le Centre Social et Culturel d'Etain...et à Verdun : l'AFPA, La Mission Locale (dont la Garantie Jeunes), Le Foyer de Jeunes Travailleurs, l'agence Adecco, le GRETA, le CIDFF, et CAP Emploi, l'E2C, et l'AMIE. Ils ont également pu profiter d'un bilan à la Médecine Préventive.

Mais le culturel n'a pas été oublié avec notamment le Centre Mondial de la Paix. Et pour certains, se fut l'occasion de prendre pour la première fois le train.

Atelier mobilité jeunes de Stenay et Montmedy

Un atelier mobilité de deux jours s'est déroulé le 1er et 2 mars 2017. Les jeunes de Stenay et MONTMEDY, suivis par la Mission Mocale, ont ainsi pu lever le frein de la mobilité pour faciliter leur insertion professionnelle et sociale. Il a aussi permis aux participants de découvrir Verdun grâce aux lignes de bus, de découvrir les lieux clés de l'emploi et de la formation tout en développant leur autonomie.

Atelier techniques de recherche d'emploi à Etain

Jeudi 13 avril à Etain, la Mission Locale a animé un atelier sur les techniques de recherche d'emploi. L'animatrice, Estelle CRAPET a pu accompagner 5 jeunes dans la création de leurs outils de recherche. Merci au Centre Socio-culturel d'Etain de son accueil dans ses locaux.

Ce type d'atelier tend aujourd'hui à se développer pour offrir toujours plus de réponses locales et utiliser la dynamique collective.

Forum de l'économie Sociale et Solidaire *(Verdun 30 novembre)*

Le 8ème Afterwork « Jeun'ESS » a été organisé à Verdun (55) par la CRESS Grand Est, en partenariat avec le Département de la Meuse.

Il a rassemblé une douzaine d'entreprises de l'ESS en majorité locale : Maison Familiale Rurale CFA de Vigneules-les-Hattonchâtel, Polyval Japiot, Verdun Chantier, GEIQ Indus Lorraine, Centre social Cité-verte & Chantier Carton'mobil, Ecole de la 2ème chance Meuse, AMF 55 SOS nounous, AMF 55, ADIE Grand Est, AMIPH Cap emploi, Capentreprendre & Mission locale du Nord Meusien.

Grâce au partenariat avec Pôle emploi Meuse, Mission Locale et les acteurs de l'orientation, une quinzaine de jeunes candidats très motivés ont répondu présents et sont venus rencontrer les structures présentes pour découvrir l'ESS & ses possibilités d'emploi et de création d'activités, déposer leur CV, échanger sur le métier des professionnels et l'activité des entreprises présentes, développer leur réseau professionnel, etc.

Les coulisses du Bâtiment *(Verdun le 12 octobre)*

Comme chaque année, la Fédération Bâtiment et Travaux Publics de la Meuse a décliné, sur notre territoire, « Les Coulisses du Bâtiment », une opération nationale portes ouvertes de chantiers et d'ateliers d'habitude fermés au public, qui vise à faire découvrir aux visiteurs le secteur du Bâtiment « grandeur nature » avec la visite de chantiers et d'ateliers représentant la diversité des métiers :

· Montrer une image positive du secteur ;
· Susciter des vocations

Cette année, différents partenaires tels l'Organisme Professionnel de Prévention du BTP (OPPBTP), le CFA de Pont à Mousson, le Lycée Freyssinet, la MFR de Vigneulles, le groupe des femmes de la Fédération BTP MEUSE, le tailleur de pierre VARNEROT étaient présents pour informer les jeunes sur les métiers de la Profession et des démonstrations auront lieu sur place (maçonnerie, carrelage, peinture, …).

Notre public a pu visiter le chantier de construction de 42 logements – Quartier Planchettes à Verdun. Les partenaires de l'action et notre Parrain Bénévole, Louis DOYEN (Pro BTP) ont permis la réussite de cette manifestation.

Visite d'entreprise

Visite de l'entreprise BRAQUIER, l'occasion pour les jeunes de la Mission Locale de découvrir une entreprise importante de notre territoire, et les métiers nécessaires à son activité.

Le forum emploi-formation

Le grand Forum "Emploi-formation-apprentissage" 2017 a été organisé le 13 Juin. La Mission Locale était présente pour vous guider sur deux Stands : "Orientation-Formation" et "Mission Apprentissage". De nombreux jeunes suivis par la Mission Locale ont été invités et ont pu être guidés dès leur arrivée afin d'être accompagnés en fonction de leurs besoins.

Manifestations

La Semaine nationale des « Mission Locale »

Exposition "Les entreprises font confiance aux jeunes de notre territoire".

En présence de Monsieur Le Maire et Monsieur le Sous-Préfet, ce moment qui a permis de donner la parole aux entreprises locales et aux jeunes nouvellement en emploi.

Actions MiAP Grand Verdun :

Promotion du contrat d'apprentissage

Découverte des métiers de l'industrie : Opérateur d'usinage

16 décembre 2017

Des entreprises Industrielles sont en recherche de candidats. En effet, les entreprises CIL, DAUTEL Industrie, et CORDM recherchent des opérateur usinage. Elles proposent des contrats d'apprentissage permettant de préparer une qualification « Opérateur usinage ». Afin de faire découvrir le métier mais aussi le secteur industriel, les partenaires du MiAP (Mission Locale et CFAI) ont organisé une visite chez CORDM.

Ce Vendredi 15 décembre, 8 jeunes ont été accueillis par M. HERROJO (responsable production) et par le responsable qualité.

Objectif de la visite : découvrir le métier d'opérateur d'usinage et se positionner sur le TP Opérateur régleur d'usinage en commande numérique (niveau V), qui démarre semaine prochaine pour 18 mois, formation en contrat d'apprentissage (sur Maxéville).

3 jeunes sont sortis de la visite intéressés par le TP. Ils ont laissé leur CV à l'employeur. Ils ont également été positionnés par le CFAI sur l'entreprise DAUTEL, pour le même métier et même Titre Professionnel.

Une opération réussie qui a pu permettre pour les jeunes de notre territoire, de saisir de belles opportunités de carrière.

Mini forum Emploi Contrat d'apprentissage *(13/09)*

La Mission Locale a invité tous les jeunes en recherche de contrat d'apprentissage pour la rentrée, à venir faire une visite à ce forum organisé avec Pôle Emploi. Cela a été l'occasion pour eux de rencontrer des employeurs en direct mais aussi d'échanger avec des Centres de Formation.

Un recrutement d'apprentis réussi grâce au réseau MIAP !

La Mission Locale du Nord Meusien, en collaboration avec Pôle Emploi de Verdun et le CFA BTP de Pont-à-Mousson, tous les trois acteurs du réseau MIAP (réseau territorial dont l'objectif premier est la promotion de l'apprentissage autour du Grand Verdun) ont mené ensemble une action de recrutement d'apprentis, pour l'entreprise Berthold de Dieue Sur Meuse.

Berthold, entreprise de BTP (ouvrages d'art béton, ouvrages d'art métallique, VRD et entreprise générale) implantée en Lorraine depuis 1949 recherchait deux contrats d'apprentissage pour le poste de maçon en construction béton armé du bâtiment pour renforcer son équipe d'ouvrage d'art béton.
En effet, l'apprentissage est un mode de formation par alternance, ouvert aux jeunes de 16 à 30 ans, qui associe une période de formation théorique (en centre de formation des apprentis) et une formation pratique en entreprise. Il permet aux jeunes d'acquérir simultanément des connaissances et de l'expérience. Et permet surtout à l'entreprise de transmettre son savoir-faire à ces jeunes afin d'anticiper ses besoins en recrutement pour les années à venir.

Il s'agissait d'une réelle opportunité d'insertion professionnelle pour nos jeunes. Aussi, pour répondre à ce besoin, un process de recrutement a été mis en place par notre Chargée de relation entreprise : Une réunion d'information pour présenter le contrat d'apprentissage, le poste et l'entreprise a d'abord eu lieu, suivie d'une visite du dépôt de l'entreprise pour que les jeunes positionnés se rendent compte réellement de l'opportunité proposée (lieu de travail, milieu de travail, …). A l'issue de cette visite, des entretiens de recrutement ont eu lieu et deux jeunes suivis par la Mission Locale du Nord Meusien ont été retenus.
Un grand MERCI à Berthold pour l'accueil que vous nous avez réservé et à nos partenaires, CFA du BTP de Pont-à-Mousson et Pôle Emploi de Verdun, pour leur disponibilité et leur implication dans ce recrutement.

Perspectives 2018

1. Maintenir la qualité et la diversité de l'offre de service au public

Toujours chercher à rendre un meilleur service aux jeunes lorrains de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.
2018, devra être l'année de la consolidation de notre offre de services et notamment sur l'information et de conseil sur la santé et le logement. Des thématiques devenus incontournables pour un accompagnement efficace du public jeune actuel parfois en grande précarité.

2. Accompagner les jeunes dans l'accès à la formation professionnelle

Il s'agira de tout mettre en œuvre pour **permettre l'accès à la qualification dans un souci de sécurisation des parcours,** en vue d'une insertion durable (feuille de route de la 3ème conférence sociale pour l'emploi de juillet 2014). Pour cela nous nous attacherons à sécuriser la poursuite de parcours des jeunes par notre **implication forte sur ce nouvel outil de gestion de parcours territorial que sont les Comités Opérationnels Territoriaux**. 2017 a une fois encore montré que nos prescriptions étaient de meilleure qualité et que les suites de parcours étaient toujours nombreuses.
L'enjeu sera de maintenir notre efficience au travers de nouveaux dispositifs de formation de préparation à la qualification mis en place par le Conseil Régional : « Confirmation et Validation de Parcours Professionnel » et « Passerelle vers la qualification ». Nous serons également au rendez-vous du « Plan Investissement Compétences ».

3. Promouvoir le recours au contrat d'apprentissage

Poursuite du travail engagé dans le cadre du « Programme Investissement d'Avenir » :. Les objectifs de ce programme ont été atteints, à savoir :
- élargissement du vivier des jeunes prêts à s'investir dans l'apprentissage ;
- préparation de jeunes à intégrer des entreprises en contrat d'apprentissage ;
- accompagnement des jeunes et des employeurs dans les premiers mois du contrat d'apprentissage pour faciliter l'accueil de l'apprenti et prévenir les ruptures anticipées de contrat.

2017 a été l'année de la consolidation du réseau de partenaires (via une identité et une communication locale commune) **afin de promouvoir cette modalité d'insertion sur le Grand Verdun**. De plus, grâce au soutien de l'Etat et du Grand Verdun (dans le cadre du dispositif « innovation pour la jeunesse ») : 2018 et les années suivantes devront également nous permettre d'atteindre les autres objectifs suivants :

- Promotion de l'apprentissage auprès des TPE et PME
- Promotion de l'apprentissage et des métiers porteurs sur le territoire et de cette voie d'accès professionnelle auprès des scolaires, des familles et des accompagnateurs vers l'emploi *(Structures de l'Insertion par l'Activité Economiques, Service Public de l'Emploi,…)*
- Promotion de l'apprentissage et des métiers porteurs sur le territoire et de cette voie d'accès professionnelle auprès des structures associatives (sportives et Culturelles)
- Harmonisation des pratiques de tutorat par les employeurs via un accompagnement des tuteurs et la promotion des bonnes pratiques passant au préalable par l'évaluation du tutorat pratiqué.

Deux actions majeures sont prévues pour 2018 :

- Lancement d'une campagne de communication locale pour faire connaître le Réseau MiAP et promouvoir le Contrat d'Apprentissage

- Lancement des assises de l'Apprentissage avec les acteurs de l'Alternance et les employeurs locaux.

4. Poursuivre le déploiement de la « Garantie Jeune »

Après un démarrage réussi en septembre 2016, nous avons démultiplié notre action pour offrir cette opportunité d'accompagnement à **plus de 130 jeunes en 2017.**
En effet, cette modalité d'accompagnement assortie d'une allocation de ressources, nous a cette année encore, prouvé son efficacité. C'est une véritable opportunité pour les jeunes du Nord Meusien les plus en difficultés.
2018 doit être l'année de consolidation de notre organisation et de nos nombreux partenariats développés en 2017.
Il nous faut trouver notre rythme de croisière pour maintenir notre efficience sur la durée.

5. Poursuivre notre investissement sur les problématiques de logement et de santé

Ces thèmes sont devenus incontournables pour un accompagnement efficace du public jeune actuel, aussi nous avons été retenu sur les appels à projets de l'Agence Régionale de Santé et du Conseil Régional Grand Est (pour les actions santé) et du Conseil Régional (pour porter la plateforme Loj'Toit).

Portraits de jeunes et de leurs employeurs

« Les employeurs font confiance à la jeunesse de notre territoire »

Raphaël TOUSSAINT / Gérant

Entreprise

C.E.G.E
ENSEIGNES & CREATIONS

Enseignes et créations
ZA Quinze Qarts
10 rue du Bataillon XII-20
55430 BELLEVILLE

L'apprentissage : voie d'intégration dans l'entreprise

L'entreprise existe depuis 2001 et son activité se concentre autour de deux activités : la signalétique-communication et la commercialisation de mobilier de bureau. Toutefois son cœur de métier est la conception et réalisation de supports de communication visuelle (70 % de l'activité).

Nous sommes 4 salariés qui couvrent des activités diverses et beaucoup axées sur des compétences techniques spécifiques et rares. En effet nous réalisons beaucoup de poses adhésives sur supports divers demandant des techniques précises qui ne sont pas enseignées en école. Il y a d'ailleurs un décalage important entre les savoir-faire enseignés en école et les compétences nécessaires à l'entreprise. Ceci est d'autant plus vrai depuis l'avènement de l'impression numérique et le développement de nouveaux matériaux et machines. Avant il fallait avoir l'âme d'un artiste mais aujourd'hui il faut avant tout être un très bon technicien.

L'apprentissage comme réponse RH à des recrutements difficiles

C'est pourquoi je privilégie depuis plusieurs années la voie de l'apprentissage. Il s'agit d'intégrer un jeune dans l'entreprise pour lui permettre d'acquérir les savoir-faire spécifiques mais aussi la « culture interne » : des valeurs primordiales de rigueur, de responsabilité, ...tout cela concoure à la bonne intégration et au maintien de la cohésion d'équipe. En effet, plus l'équipe est petite, plus les questions de cohésion sont importantes. Intégrer un jeune et le former c'est une garantie que nous aller tous dans la même direction sur le long terme.

L'appui de la Mission Locale pour trouver de bons profils

J'ai déjà accueilli 7 jeunes et toujours avec l'aide de la Mission Locale. Ces intégrations se sont soldées par 4 embauches donc 3 via le contrat d'apprentissage. C'est devenue pour moi LA voie d'intégration et de formation.

La Mission Locale me connait bien ainsi que les exigences du métier. Mais le plus important c'est qu'elle connait bien les jeunes qu'elle accompagne. Ainsi on me propose des profils adaptés. Je les reçois alors en entretien et nous mettons en place un stage découverte. Ce stage permet au jeune de vérifier que cela lui convient; et cela me permet de tester le jeune avec l'équipe. La réactivité et le sérieux de mon interlocutrice a fait qu'aujourd'hui j'ai le réflexe Mission Locale

Charles a suivi ce cursus et très vite l 'équipe m'a confirmé tout l'intérêt de sa candidature en me disant : *« avec lui ça va le faire »*. Bien entendu on a déjà connu des échec de recrutement car parfois certains jeunes ne sont pas prêt pour le monde de l'entreprise. Mais au final c'est la meilleure façon de trouver des professionnels sur un métier très spécifique et sur un territoire rural parfois peu attractif.

Charles est un bon exemple car il est là depuis quelques mois et a déjà prouvé qu'il avait intégré les contraintes du monde du travail, les exigences de production et le sérieux demandé par les clients.

« Le contrat d'apprentissage est une nécessité pour trouver et former du personnel dans mon activité très spécifique sur un territoire parfois peu attractif »

« Le partenariat avec la Mission Locale est ancien, c'est devenu une évidence pour plusieurs raisons »

« Le stage d'immersion est très utile pour le jeune comme l'entreprise, pour valider un profil et un projet professionnel »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

Charles / Apprenti Enseigniste

A 16 ans, je voulais arrêter l'école et rapidement travailler. C'est pourquoi j'ai vite pensé au contrat d'apprentissage. J'ai alors axé mon orientation vers la boulangerie suite à u stage découverte réalisé en classe de 3ème.

J'ai alors intégré une formation de CAP Boulanger en contrat d'apprentissage . Après deux années de contrat, je devais poursuivre par un BP mais cela n'a pas pu se concrétiser avec mon employeur de l'époque. Je me suis alors retrouvé à rechercher un emploi mais sans réel succès.

Une rencontre et un stage déterminants

C'est un peu par hasard que j'ai eu appris que l'entreprise C.E.G.E recherchait un jeune pour un apprentissage. J'ai alors contacté Monsieur TOUSSAINT qui m'a proposé de rencontrer la Mission Locale pour approfondir le projet et pour mettre en place un stage découverte dans l'entreprise.

C'était important car j'ai pu vérifier que ce métier était fait pour moi, et je tenais aussi à vérifier que l'ambiance était bonne.

J'ai débuté mon contrat d'apprentissage il y a 3 mois et je prépare le CAP « Enseigne signalétique et décors » avec le CFA à Thionville.

Un intégration progressive et réussie

Je me plais ici car j'apprends des choses nouvelles tous les jours et j'ai pris goût à la polyvalence. Bien sûr tout n'est pas facile et je dois notamment l'adapter entre ce que j'apprends à l'école et ce qui est attendu à l'atelier dans l'entreprise. Mais je dois reconnaître que les conditions de travail sont bonnes .

Aujourd'hui je m'adapte et je sais que j'ai beaucoup à apprendre, mais ça me plait et je suis bien encadré. J'ai encore a progresser sur la relation clientèle en travaillant notamment sur ma timidité.

« Avec la Mission Locale j'ai pu faire un stage découverte pour vérifier que ce métier me plaisait et que l'ambiance ici était bonne »

« J'aime la polyvlance qui est demandée...tous les jours j'apprends quelque chose »

« Je suis bien encadré et on m'apprend les choses progressivement »

« Je voulais arrêter l'école et travailler rapidement : c'est une réelle opportunité »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

Dominique JURA / Gérant

Restaurant

La Gargote
RESTAURANT

1, rue Jean Monnet
55100 HAUDAINVILLE

Transmettre son savoir-faire aux jeunes

La Gargote est un restaurant de cuisine traditionnelle qui travaille beaucoup de produits meusien. Verdun est une ville touristique et depuis 14 ans nous aimons participer à faire découvrir notre territoire.

Notre équipe est toujours constituée de 7 à 9 salariés pour servir parfois jusqu'à 80 couverts. Cette année nous sommes 9 car j'ai décidé de prendre deux jeunes apprentis supplémentaires afin de donner la chance à des personnes qui méritaient que l'on s'intéresse à eux. C'est ainsi que j'ai accueilli Kevin pour le service en salle et Eugène en cuisine. Je n'en avis pas forcément besoin, mais ils aurait été très difficile de refuser.

Pour moi il est très important de penser à transmettre son savoir-faire pour qu'il ne soit pas perdu. Et la jeunesse doit pouvoir avoir sa chance.

Bien entendu, l'accueil d'apprentis n'est pas anodin et a son lot de difficultés et aussi d'échecs. Pour réussir l'accueil et surtout l'intégration il faut réunir plusieurs ingrédients : le jeune doit avoir une forte envie de travailler et de réussir, il doit être bien préparé et accompagné par une structure et surtout il faut que l'entreprise puisse investir du temps.

Un investissement temps

Chaque jour, c'est une prise de poste une heure plus tôt pour préparer le jeune. C'est préparer les équipes à recevoir ce nouveau salarié. C'est aussi accepté que cette personne ne soit pas performante tout de suite et qu'elle commette des erreurs. C'est donc un investissement important qui a aussi un coût financier. Mais il est normal de faire ce choix d'investissement, d'autant que l'entreprise a des aides pour « financer » cet investissement.

Il est par contre dommage que ces aides ne soient pas les mêmes pour des personne moins jeunes. Cela ferme la porte à des publics plus âgés.

L'appui de la Mission Locale

Il a été important d'avoir une personne référente pour bien connaître les aides mobilisables et surtout pour bien connaître le jeune. En effet, le critère motivation de ce dernier est primordial. De plus, le partenariat Pôle Emploi et Mission Locale est très efficace et les interlocuteurs me connaissent bien.

Sans cet appui de structures professionnelles il aurait été difficile de se lancer dans ce qui est parfois un défi comme pour Eugène qui n'a pas la nationalité française. Il faut parfois se battre dans une jungle administrative.

C'est avec cette proximité que l'on peut réussir une chose important : voir qu'un jeune a appris à travailler et qu'il peut reproduire les bons gestes. Il ne faut pas garder pour nous notre savoir car nous sommes pas éternel.

Je suis très fier de mes jeunes qui s'investissent dans leur poste de travail mais qui n'en oublient pas non plus leur apprentissage au CFA.

« Il faut que le jeune soit accompagné par une structure comme la Mission Locale. Car il faut bien connaitre le jeune et son parcours »

« Il n'y a rien de plus beau que de voir un jeune reproduire les bons gestes et ainsi perpétuer un savoir-faire »

« Je travaille depuis presque toujours avec la Mission Locale. On se connait bien et il est plus donner sa chance à un jeune dans ces conditions »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

Eugène MJEDA / Apprenti cuisinier

J'ai 18 ans et je suis d'origine Albanaise En France depuis seulement une année, j'ai donc commencé par aller au Lycée Freyssinet pour apprendre la langue française C'était un enjeu très important pour moi.

L'apprentissage comme une évidence

Mais il fallait aussi que je réussite rapidement à m'intégrer professionnellement. Or à mon âge et pour apprendre beaucoup de choses et travailler en même temps : le contrat d'apprentissage était la meilleure solution.

J'aimais beaucoup la Boulangerie et j'aurais souhaité en faire mon métier, mais je n'ai pas pu trouver d'entreprise.

Ma priorité étant l'emploi et l'insertion, j'ai décidé de m'orienter sur un métier plus ouvert : celui de cuisinier.

La découverte d'un métier

Après avoir trouvé une possibilité de contrat avec M. JURA à la Gargote, il me restait encore à passé un obstacle important : régler ma situation administrative pour avoir le droit de signer un contrat de travail.

Mon parton et moi-même avons été accompagné dans ces démarches par la Mission Locale et M. GARNIER de l'Aide Social à l'Enfance du Département. J'ai eu très peur car il fallait absolument que je débute cette année : avant ma majorité.

Une prise poste périlleuse : un défi

Pour moi, je devais relever plusieurs défis importants : apprendre un tout nouveau métier mais aussi acquérir très rapidement un vocabulaire en français très précis. En effet, je me dois de connaitre tous les produits, les proportions mais aussi les noms des techniques de cuisine.

J'ai eu la chance de tomber sur ce restaurant qui a investi beaucoup de temps pour moi; et surtout qui a cru que ce défi pourrait être réussi.

Un pari en passe de réussir

Aujourd'hui, mon patron dit que je parle vraiment très bien le français et que j'ai un avenir dans la cuisine. Il est d'ailleurs très fier de moi et de mon bulletin de noté du CFA.

Je souhaite pouvoir poursuivre mon apprentissage pour me perfectionner toujours et obtenir un diplôme encore supérieur.

Je sais que si j'ai besoin, je pourrais me tourner de nouveau vers la Mission Lo-

« J'ai dû apprendre très vite le Français et surtout tout le vocabulaire en rapport avec le métier de cusiinier »

« l'ai eu la chance de trouver un patron qui a cru en moi et en ma réussite malgré la barrière de langue »

« Mon parton et moi avons été accompagné dans les démarches admisnitratives pour avoir le droit de signer mon contrat»

« Aujourd'hui mon patron est fier de moi et de mes résultats scolaires au CFA. »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

Hubert BASTIEN / Gérant

Entreprise « GILLE SARL »

Gille S.A.R.L.
Plomberie - Sanitaires - Chauffage

Zone Industrielle de
Tavannes , Avenue d'Étain
55100 Verdun

Miser sur la jeunesse locale motivée

Devenu responsable d'agence, j'avais une problématique de ressources humaines multiple : rajeunir mon équipe de techniciens dépanneurs et installateurs mais également prévoir mon remplacement sur le poste de conducteur de travaux.

Lorsque j'ai déposé une offre d'emploi pour le poste de dépanneur, j'ai rencontré Mathieu qui s'est tout de suite démarqué des autres candidats. Mais j'avais déjà été déçu par d'autres recrutements de jeunes dans le cadre de contrats d'apprentissage alors devais-je prendre le risque ? De plus, il était plus rassurant et facile d'aller débaucher un professionnel chez un concurrent. Mais la possibilité de bénéficier d'un contrat aidé tel que l' « Emploi d'Avenir » m'a permis de passer le pas.

Depuis l'embauche de Mathieu en 2013 sur un CDD au poste de Dépanneur, je n'ai jamais eu à le regretter. Bien au contraire, car il a montré qu'il en voulait et qu'il avait des prédispositions pour évoluer. Il s'est très vite adapté grâce à un parcours d'intégration mis en place (accueil, formations,…) mais aussi grâce à sa détermination et à son ouverture d'esprit.

Une évolution professionnelle très rapide et encore prometteuse

Après deux années comme dépanneur et installateur, j'ai proposé à Mathieu de devenir Conducteur de travaux et chargé d'affaires. Encore peu confiant dans ses capacités, il a un peu hésité. Mais j'ai su le convaincre en lui proposant un accompagnement à sa prise de poste. Depuis un an il est en CDI au poste de conducteur de travaux et il s'y affirme de plus en plus. Il a fallu préparer son arrivée au poste d'encadrement auprès de ses anciens collègues, mais là encore c'est une réussite. Je suis heureux d'avoir fait ce pari et j'espère que Mathieu pourra à terme me remplacer.

Déjà une seconde embauche d'un jeune en 2016

Suite à un chantier effectué avec des Clauses Sociales d'Insertion, j'ai découvert un autre jeune qui a eu ainsi l'occasion de montrer son envie. J'ai donc procédé à une seconde embauche d'un jeune demandeur d'emploi via le contrat « Emploi d'Avenir » avec la Mission Locale.

« Grâce au contrat aidé et à la Mission Locale j'ai pu prendre un risque dans ma politique de recrutement : miser sur un jeune et sur une personne qui en voulait »

« Dès que j'en aurai la possibilité, je souhaite poursuivre et développer le partenariat avec la Mission Locale pour donner encore la chance aux jeunes du secteur »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

Mathieu CHAFFAUX / Conducteur de travaux

Après un Bac Professionnel Technicien de Maintenance des Systèmes Energétiques et Climatiques, Mathieu a connu deux expériences décevantes dans le dépannage de chaudières.

Les conditions d'intégration avaient été très difficiles et la perte de confiance fût réelle, avec un risque de découragement. Des tâches répétitives et uniquement axées sur du dépannage chez des particuliers à un rythme effréné.

Après plus d'une année de recherche d'emploi il découvre le poste proposé par l'Entreprise GILLE.

Après un rendez-vous à la Mission Locale et l'explication des conditions du contrat « Emploi d'Avenir » et des engagements, un premier contrat de 3 ans a été signé.

Un parcours d'intégration

Un parcours d'intégration a été établit avec l'entreprise : comprenant une période d'adaptation en doublon mais également un parcours de formations professionnelles techniques (installation, contrôle,…). A l'issue Mathieu a pris ses marques et a pu développer largement ses compétences techniques.

Après 3 années comme technicien, il a décidé de relever un nouveau défit lancé par son responsable Hubert BASTIEN : devenir Conducteur de travaux. D'abord inquiet, il a su une nouvelle fois se remettre en question et de se lancer dans l'aventure.

Cette fois encore, l'entreprise a pris le temps de l'accompagner dans cette nouvelle prise de fonction. Aujourd'hui il a encore développé ses compétences et a largement gagner en autonomie et surtout : il a acquis une plus grande confiance en lui.

Déjà un autre défit

Son responsable lui a déjà lancé son prochain défit : le remplacer dans quelques années.

« Le monde de l'entreprise et surtout mon expérience chez GILLE SARL, m'a apporté plus d'assurance, de plus grandes compétences et m'a lancé pleinement dans ma vie d'actif. »

« A 29 ans, j'ai un CDI et je suis lancé dans la vie. »

« J'ai développé très largement mes compétences techniques mais j'ai aussi pu apprendre un nouveau métier : celui de chargé d'affaire et de conducteur de travaux. »

« En ce moment, je rénove ma maison et exploite donc aussi mes compétences pour ma vie personnelle. »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

André THINE et Francine REMY

Entreprise

« QUALI-NET-SERVICES »

5 rue Alfred Sauvy, 55430
Belleville-sur-Meuse

Donner sa chance et faciliter nos recrutements

Notre entreprise est spécialisée dans les services de propreté depuis 1999. Nous avons une centaine de salariés et nous intervenons principalement auprès de clients
professionnels ; ceci dans différents secteurs d'activités : milieu hospitalier industriel jusqu'à des clients spécifiques comme l'ANDRA (entretien du laboratoire et de la galerie de Bure à 500 mètres sous terre).

Pour notre activité très diversifiée nous sommes toujours en recherche de personnels. Il est toujours difficile pour nous de trouver de bons professionnels même si notre exigence en terme de recrutement n'est pas la compétence technique mais avant tout le savoir-être. Notre principal enjeu de recherche de poste est celui de trouver des « agent de service d'entretien ».

Pour ces postes nous voulons des personnes aimables, polies, souriantes et ponctuelles. Ces qualités sont indispensables car nos collaborateurs interviennent souvent en contact avec nos clients. Les compétences techniques, c'est nous qui leur transmettons.

Nos recherche de candidats réguliers nous ont amené à travailler rapidement avec les opérateurs locaux de l'insertion comme les organismes de formation mais aussi bien évidemment avec la Mission Locale.

Le partenariat avec la Mission Locale est très ancien et nous accueillons régulièrement de jeunes stagiaires pour leur permettre de valider leur projet professionnel et également pour se tester sur un métier très exigeant.

C'est ainsi que nous avons accueillie Samantha qui, sur les conseils de sa référente Garantie Jeune (Mission Locale) s'est présenté à nous. Elle a ainsi fait un stage où elle a pu montré ses qualités personnelles et sa motivation.

Nous lui avons alors proposé un poste en CDD pour remplacer un salarié. Elle a été en doublon puis a suivie une formation interne pour les techniques de bases et la connaissance de lieux d'intervention (Aquadrome Verdun et cabinet vétérinaire). Nous allons tout faire pour garder Samantha à l'issue de ce CDD.

Nous sommes satisfait de pouvoir recevoir des jeunes comme Samantha car cela nous tranquillise dans nos recherches. D'autant que le suivi effectué par la Mission Locale est sérieux et régulier.

« Les jeunes ont parfois des exigences qui ne correspondent pas au monde du travail. Il faut qu'ils découvrent et comprennent ce qu'est le monde de l'entreprise »

« Je conseille à d'autres employeurs de passer par la Mission Locale pour recevoir des jeunes motivés : il faut leur donner leur chance»

« C'est très satisfaisant de voir des jeunes prendre leur envol dans la vie active (appartement, permis,…) grâce à leur emploi.»

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Samantha LE QUERNEC / Agent de Service et d'Entretien

Sans qualification ni expérience, mon avenir professionnel était très bouché. Je ne savais pas comment faire.

Ne pouvant bénéficier de soutien personnel, j'ai trouvé la Mission Locale pour m'aider à m'orienter et construire un projet et donc un avenir.

Une éclaircie via la « Garantie Jeune »

Etant donné ma situation, ma conseillère m'a proposé d'intégrer le dispositif « Garantie Jeune » pour bénéficier d'un accompagnement renforcé et d'une aide financière pour mes démarches.

J'ai ainsi pu envisager le métier d'Agent d'entretien. On m'a alors conseillé de faire des stages et j'ai ainsi pu être conseillé sur les entreprises et sur ma manière de me présenter.

J'ai ainsi rencontré Mme REMY de QUALINET qui a accepté de me prendre.

Un stage réussi et déterminant

Mon stage s'est très bien passé et j'ai pu découvrir le métier et surtout montrer que j'avais les qualités nécessaires pour faire ce travail.

J'ai dû m'adapter à différents lieux de travail et tâches très différentes, mais quand on a envie…

A la fin du stage, l'entreprise m'a proposé un poste en CDD. Aujourd'hui je travaille pour l'Aquadrome de Verdun et pour un Cabinet Vétérinaire.

Un parcours d'intégration

A mes débuts, Mme REMY m'a mis en doublon avec quelqu'un et j'ai aussi eu un parcours de formations sur les techniques de base et à la connaissances des futurs chantiers.

A la piscine je fais les douches, les toilettes, les bureaux...c'est parfois difficile mais je sais faire. Chez le vétérinaire je fais l'accueil mais aussi la salle d'opération.

L'entreprise est contente de moi et maintenant je prépare mon permis pour faciliter mes déplacements. Car si l'entreprise n'était pas arrangeante je ne pourrais pas faire ce travail.

« Mon envie de bien faire et de travailler n'étaient pas suffisants pour trouver un emploi. J'ai donc été accompagné par la Mission Locale pour construire mon projet et mettre le pied en entreprise »

« A 23 ans, je n'avais jamais travaillé et je ne savais pas comment faire pour débuter dans la vie active. »

« Grâce à mon emploi j'ai pu me loger et débuter dans la vie»

« Je continue a être accompagné par la Mission Locale afin de sécuriser mon début dans le monde professionnel. »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Thierry LANCIAL / Responsable de magasin

Entreprise « Brico-E.Leclerc »

BRICO E.Leclerc

Place Maurice Genevoix,
55100 Verdun

On vise avant tout la compétence et l'envie

Le 6 décembre 2014 on a ouvert le magasin. Pour réussir ce moment important il nous fallait trouver du personnel qui avait des connaissances et une forte envie.

Nous avons alors recruté 8 personnes pour venir compléter l'équipe déjà constituée avec 4 personnels de l'hypermarché.

C'est ainsi que nous avons recruté Audrey. Elle avait un profil très intéressant de part ses compétences issues de son parcours en apprentissage.

La question de l'âge ne se pose pas

Pour nous, le profil et l'envie de travailler sont les deux seuls vrais critères d'embauche. La question de l'âge ne se pose pas, ni celle de la durée d'expérience. Aujourd'hui mon personnel va d'une vingtaine d'années à 58 ans.

La jeunesse n'est pas une catégorie en soi. Tout dépend de l'envie. L'important est de trouver les bonnes personnes et de savoir les accueillir.

L'intégration est importante

Un nouveau salarié comme Audrey, connait un parcours d'intégration. Il reçoit un livret d'accueil, passe du temps avec le Responsable qualité du magasin, visite les locaux, reçoit une présentation du règlement intérieur et est également formé par le Responsable sécurité et maintenance de matériel.

Pour Audrey il y a également eu une formation de 3 semaines en salle : un peu « de bourrage de crâne » sur les produits et les fournisseurs. En effet, Brico-E. LECLERC c'est environ 25 000 références.

Recrutement et stage

Comme pour l'hypermarché, nous recrutons beaucoup via Pôle Emploi et parfois la Mission Locale. Les deux se coordonnent bien. Nous sommes ouvert à l'accueil en stage si celui–ci a du sens. En effet pour qu'un stage se passe bien et soit utile il faut deux grandes conditions : que la personne sache bien ce qu'elle attend du stage et également qu'il y est un bon suivi par l'organisme prescripteur. Nous n'avons pas besoin de main d'œuvre gratuite mais les responsables de rayon fonctionnent beaucoup en recrutant dans leur vivier (issu de stagiaires et de job d'été).

« Nous misons sur des profils et sur l'envie des personnes. La question de l'âge ne se pose pas. »

« Une bonne intégration se prépare, et l'accueil de stagiaires nécessite aussi un bon suivi de la part des prescripteurs »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

Audrey / Conseillère de vente

A 25 ans et maman, j'avais à cœur de trouver un emploi durable. Après avoir suivi des études grâce au contrat d'apprentissage j'avais le sentiment d'être prête pour l'emploi. En effet j'ai obtenu un CAP Fleuriste et un Bac professionnel en Commerce au sein d'un magasin de bricolage.
J'ai quitté les Vosges pour arriver sur Verdun ; aussi il n'était pas évident de trouver un poste et j'arrivais en fin de droits aux chômage. J'ai pu trouvé un CDD de remplacement chez un fleuriste à Verdun avant de découvrir le projet d'ouverture du magasin Brico Leclerc.

Une grande envie de bosser

J'avais avant tout envie de bosser. Je ne me voyais vraiment pas rester à la maison sans rien faire, même si j'étais déjà maman. Pour moi, travailler c'est avoir un salaire pour faire vivre ma famille mais c'est surtout avoir une vie professionnelle, rencontrer des gens et exercer une activité que j'aime.

Mon envie et mes compétences acquises en contrat d'apprentissage m'ont permis de m'adapter rapidement au poste de travail. D'autant que j'ai pu bénéficier d'une formation interne de trois semaines avant l'ouverture du magasin : une formation axée sur les produits et les fournisseurs.

Mais j'ai aussi été formée à la caisse afin de pouvoir remplacer lorsque cela est nécessaire.
J'ai participé à l'ouverture du magasin, encore une vraie expérience !

Un suivi de la Mission Locale

La conseillère Mission Locale a effectué des suivis réguliers : au début de ma prise de poste puis plus tard pour bien s'assurer que tout se passait bien.

Une envie d'évoluer en grande surface

J'apprécie beaucoup mon poste et mon lieu de travail. Particulièrement la relation clientèle et le conseil. J'espère pouvoir y évoluer en devenant Gestionnaire de rayon. Et peut-être un jour me former au « vivants » si le magasin décidait de proposer des animaux.

« Continuer à travailler en Grande Surface et pourquoi pas devenir à terme Gestionnaire de rayon »

« La voie de l'apprentissage m'a permis d'avoir les compétences pour m'adapter très vite à ce poste de travail»

« Une grande envie de bosser pour avoir une vie professionnelle, rencontrer du monde et me sentir utile»

« Participer à l'ouverture du magasin a été une vraie expérience ! »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

David PIERRON / Manager de production

Entreprise

TENNECO

Rue des Fontangues,
55400 Étain

Le plaisir de pouvoir donner sa chance aux jeunes

L'usine d'Etain a été construite en 1991 puis a été racheté en 1994 par le Groupe américain TENNECO. Ce groupe c'est 89 usines pour 30 000 salariés dans 24 pays. Nous travaillons pour de nombreuses marques automobiles.

A Etain, notre cœur de métier c'est la construction de sections de pots d'échappement. Nous réalisons du « formage (cintrage de tubes) de la découpe et de la calibration. L'entreprise emploie ici 80 personnes.

Les impératif de production, et sa fluctuation en volume, nous amène a avoir recours souvent à l'Intérim; toutefois, si 25 % de nos salariés sont en intérim, nous aimons recruter en contrat longue durée. Sur une année nous avons ainsi signé 11 contrats CDI et CDD de 6 à 12 mois. L'intérim nous permet de gérer le turn–over, car les salariés en production sont souvent là sans avoir de vocation pour la production industrielle. Beaucoup s'y plaisent mais parfois leur vocation première les poussent à partir pour d'autres projets. C'est notamment le cas pour le public jeune.

Mais ce public est aussi un vivier important pour nos recrutements. C'est pourquoi nous aimons travailler avec la Mission Locale et notre agence intérimaire pour cibler les profils.

Un process de recrutement bien rodé avec la Mission Locale

Avec mon interlocutrice Mission Locale, nous organisons régulièrement des visites de l'entreprise pour permettre aux jeunes locaux de bien savoir vers quoi il vont s'engager. En suite nous mettons en place une semaine d'intérim pour qu'ils puissent se tester et nous les observer.

Ce système marche très bien. La preuve : 87 % des jeunes Mission Locale restent en intérim à l'issue de la première semaine. Et une bonne partie d'entre eux sont dans l'entreprise depuis plusieurs mois voir plus d'un an. En janvier un groupe de jeunes ML a visité l'entreprise et 8 d'entre eux vont faire une semaine.

Ici c'est agréable car je peux donner la chance aux jeunes du territoire. On peut leur mettre le pied à l'étrier et j'aime pouvoir faire ça. Notre trio (DRH, conseillère ML et moi-même) fonctionne très bien.

Bien sûr les jeunes ont parfois besoin d'être cadré et conseillé lors de leur prise de poste et sur les exigences attendues par l'entreprise. D'autant qu'ici nous devons respecter des exigences de production mais aussi des règles très strictes de sécurité. Les jeunes en entreprise n'ont pas peur de travailler (contrairement à ce que j'entend parfois), ils ont juste besoin d'être bien encadré et surtout que le manager cherche à comprendre leur fonctionnement. Ils ont tellement intégré la précarité de l'emploi dans un avenir assez sombre pour eux, qu'ils mettent du temps à faire confiance et à s'engager. Mais ils savent travailler et ne sont pas plus en retard que d'autres (même s'ils ne sont pas toujours prêt à en faire plus).

...

« avec la DRH, la conseillère Mission Locale et moi-même nous formons un trio qui fonctionne bien pour l'intégration des jeunes »

« les jeunes ont tellement intégré la précarité de l'emploi dans un avenir sombre, qu'ils ont besoin de temps pur faire confiance à l'entreprise...On peut être exigent et les accompagner en même temps.»

« Ici c'est agréable car je peux donner la chance aux jeunes du territoire, leur mettre le pied à l'étrier »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

Le cursus d'intégration est très important

1er jour : Formation sécurité et qualité, ensuite entretien individuel avec moi et enfin 2 à 4 jours de doublon avec un salarié.

Ensuite, j'encadre, je conseille….si je vois un gars patauger je l'aide. Je ne vais pas lui appuyer sur la tête. Cette posture est très importante, surtout pour les jeunes.

Ensuite le climat de confiance s'installe et ça roule.

Raphael en est un parfait exemple et tout se passe bien avec lui. Pour un premier emploi, il s'intègre et est sérieux. Ceci, même si son projet professionnel futur n'est pas forcément en rapport avec son poste de travail. Ce qui est important c'est qu'il a une première expérience professionnelle et donc une bonne connaissance du monde de l'entreprise et de ses exigences.

Illustration poste de travail tenu par Raphaël Gillet, 20 ans / photo Tenneco

J'ai 20 ans et j'ai suivi un cursus CAP Mécanique automobile. J'a ensuite arrêté mes études pour chercher un emploi.

J'ai alors discuté avec un ami qui m'a parlé de la Mission Locale. J'ai rencontré une conseillère sur le territoire qui m'a parlé de l'entreprise TENNECO.

Je ne connaissais pas vraiment cette entreprise et encore mois que l'on y faisait, ni les postes et conditions de travail. Etant donné mes connaissances en mécanique et surtout mon envie de travailler : ma conseillère m'a proposée de découvrir l'entreprise par une visite que la Mission Locale organisait. J'ai été vite intéressé et Monsieur PIERRON m'a proposé de faire une semaine d'intérim.

J'ai suivi un journée de formation à la sécurité et à la qualité puis une entretien individuel avec Monsieur PIERRON. Ensuite j'ai travaillé en doublon avec un autre salarié. Mon intégration c'est très bien passée.

Je suis content que cette période ce soit bien passée car c'était ma première prise de poste. En effet, je n'avais jamais travaillé.

Aujourd'hui je suis opérateur de production ce qui me permet d'avoir une première expérience professionnelle. C'est important pour mon avenir, même si je ne souhaite pas forcément rester dans ce type de métier l'avenir.

En effet, j'envisage de me former à d'autres choses. Je pense notamment aux métiers du second œuvre du bâtiment : plaquiste ou carreleur. On verra plus tard.

« J'ai quitté l'école après un CAP mécanique et je devais trouver un premier emploi »

« Je ne connaissais pas l'entreprise et encore moins ce que l'on y faisait. Ma conseillère Mission Locale m'a proposé d'assister à la visite »

« Aujourd'hui j'ai une expérience professionnelle. C'est important même si ce n'est pas mon projet premier »

« Plus tard j'envisage de devenir Plaquiste ou carreleur . »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

David TOGNARINI / Directeur Générale des Services

« Mairie de Stenay »
Place de la République
55700 Stenay

Stenay
MEUSE

Une volonté d'accompagner les jeunes

Monsieur TOGNARINI, Directeur Générale des Services (DGS)) à la Mairie de Stenay depuis 2 ans et demi, est garant de la gestion des ressources (humaines, financières et matérielles) et de l'organisation de la collectivité. Il prend part notamment aux recrutements des agents.

Pour lui, la commune ne rencontre pas de difficultés de recrutement, tout du moins pour des postes peu spécifiques (agent d'entretien, …). « Il y a beaucoup plus de demandes part rapport aux postes à pourvoir ». Il reçoit des CV très régulièrement, qu'il garde pour constituer un vivier. Le Maire, Monsieur PERRIN, peut recevoir directement en entretien, les personnes qu'ils le sollicitent. Cela lui permet de mieux connaitre la situation personnelle de la personne, et en cas de besoin, de lui proposer un contrat adapté (contrat aidé par exemple). Ca a été le cas pour Kévin PIOT et Amélie ALEXANDRE, tous deux en contrat emploi d'avenir depuis 2015. Amélie a sollicité la Mairie de Stenay pour réaliser un stage, en tant qu'agent d'entretien des locaux. En parallèle, la commune avait ouvert un recrutement pour ce poste. Ayant donné entière satisfaction pendant son stage, Amélie a été recruté sur le poste. Ce fut également le cas pour Kévin, qui a lui aussi a sollicité Monsieur le Maire pour un emploi. Après étude de son profil , il a été positionné sur un poste, au sein de services techniques., pour renforcer l'équipe.

La volonté du Maire est d'aider au maximum les personnes y compris les jeunes de Stenay et de jouer son « rôle social ». Un rôle qui remplit pleinement avec Amélie et Kévin.

Il y a une réelle volonté, de la part des élus d'accompagner les personnes, ici les jeunes en leur proposant un contrat au sein de la collectivité, lorsque c'est possible.

« On essaie de trouver des solutions pour rapprocher au mieux les jeunes vers l'emploi et ainsi leur éviter une inactivité trop longue sur leur CV ».

Concernant Amélie et Kévin, ils se sont très vites intégrés. Ce sont des personnes autonomes, sur qui on peut compter. Ils ont déjà élargi leurs missions grâce à leurs compétences et à leur investissement.

La Mairie de Stenay continuera autant que possible d'accompagner des jeunes Mission Locale.

« Ce n'est plus la Mairie des années 60/70 qui recrute constamment mais on essaie ».

« On essaie de trouver des solutions pour rapprocher au mieux les jeunes de l'emploi»

« On essaie d'adapter le contrat en fonction de la situation personnelle de la personne, d'où l'intérêt de la connaitre »

MISSION LOCALE
NORD-MEUSIEN

www.ml-nordmeusien.fr

03.29.86.25.26

Rejoignez-nous sur Facebook

Le Réseau des Missions Locales

Mission Locale du Nord Meusien

3, rue Fernand BRAUDEL – 55100 VERDUN
E-mail : ml.nord.meusien@wanadoo.fr

Tél : 03 29 86 25 26
Fax : 03 29 86 32 78

Page facebook pro : Mission Locale du Nord Meusien
Site Internet : http://ml-nordmeusien.fr

l'Europe s'engage en France

UNION EUROPEENNE

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020