mission locale
du bassin houiller

Rapport d'Activité

2015

Mission locale du bassin houiller

mlbh

POUR L' EMPLOI DES JEUNES

Le mot du président

Roland RAUSCH

Lorsque le 9 novembre 1995 Jacques ATTALI déclarait dans le journal « Le Monde » que « Quiconque a essayé un jour d'entrer dans Internet sait qu'il ne faudrait pas parler d'autoroute de l'information mais plutôt de labyrinthes », il était autorisé à penser que celles et ceux qui naissaient cette année-là trouveraient son jugement bien absurde quand, jeunes adultes, ils auraient à surfer sur le net. **Ils ont 20 ans aujourd'hui, et pourtant pour eux comme pour les plus anciens un nouveau mot vient de faire son apparition : « Illectronisme ».** Néologisme dont les syllabes offrent immédiatement une définition: illettré électronique. Car oui nous sommes à une époque où le fait de ne pas maitriser l'informatique en général et Internet en particulier fait de l'ignorant un illettré des temps modernes. Et il ne faut pas se méprendre : si nos jeunes de vingt ans sont nés avec un ordinateur dans les mains –ou une tablette désormais-, c'est pour y jouer en ligne ou se répandre en commentaires sur les réseaux sociaux. Certainement pas pour y consulter des offres d'emplois, moins encore pour déposer leur profil sur des sites d'agences intérimaires ou de portails de formations, d'orientation ou d'emploi, même pas pour y créer une adresse mail correcte afin de relever chaque jour des informations conduisant à leur insertion professionnelle. Disant cela, je ne fais de procès en légèreté ou en fainéantise à personne, comprenons-nous bien. Je constate une situation et dénonce une erreur. La situation, c'est celle de beaucoup de jeunes suivis par la Mission Locale qui, par manque de connaissance sur le net et victimes de cette nouvelle forme d'illettrisme se trouvent en marge de l'emploi. Les sites sont souvent complexes d'utilisation, les termes parfois abscons, les procédures compliquées, et l'utilisation efficiente d'une boite mail nécessite à la fois des connaissances techniques et **un savoir être impeccable, une maitrise des codes sociaux qui régit le monde adulte.** Les jeunes doivent être accompagnés dans cet univers qui, finalement, n'est pas encore le leur. Et c'est précisément l'erreur que je dénonce : penser, par un raccourci trop facile, que les jeunes savent faire et qu'il n'y a ni temps **à perdre**, ni argent à consacrer à leur formation sur Internet, à leur accompagnement sur la toile pour trouver un emploi. **Que l'on visite l'Atelier Net Plus Emploi animé en Mission Locale depuis fin 2015 pour finir de s'en convaincre** : c'est quasiment chaque jeune inscrit à la Mission Locale qui devrait en bénéficier, comme un passage obligé sous peine de quoi le chemin vers l'emploi sera nettement plus tortueux. Gageons que les financeurs entendront et comprendront cette nécessité, qui oblige également la Mission Locale à accompagner autrement, notamment en consacrant davantage de temps au travail collectif avec les jeunes. **Pour la structure aussi, 2015 fut une année numérique avec un changement important,** puisque les Missions Locales sont passées au logiciel i-milo en remplacement de Parcours 3. Cela a demandé aux équipes de s'adapter, de se former. L'informatique, notre révolution permanente !

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

MERCI !!!

Sommaire

Le mot du président	2
Données globales et Chiffres clés	4
La Relation Entreprise	7
Les Emplois d'Avenir	9
Quelques recrutements en 2015	10
Les Forums	12
Les Chantiers d'insertion	13
L' Orientation : le D.O.I.T.	14
La Formation	15
Le Service Militaire Volontaire (SMV)	16
Le CIVIS	17
Le PPAE	18
L' A.N.I.	19
Le Parrainage	20
Les actions spécifiques	21
La Santé	22
Focus : Juillet 2015, i-milo remplace Parcours3	23
Orientations 2016	25
Nous contacter	27

Retrouvez–nous sur internet !

www.mlbh.fr

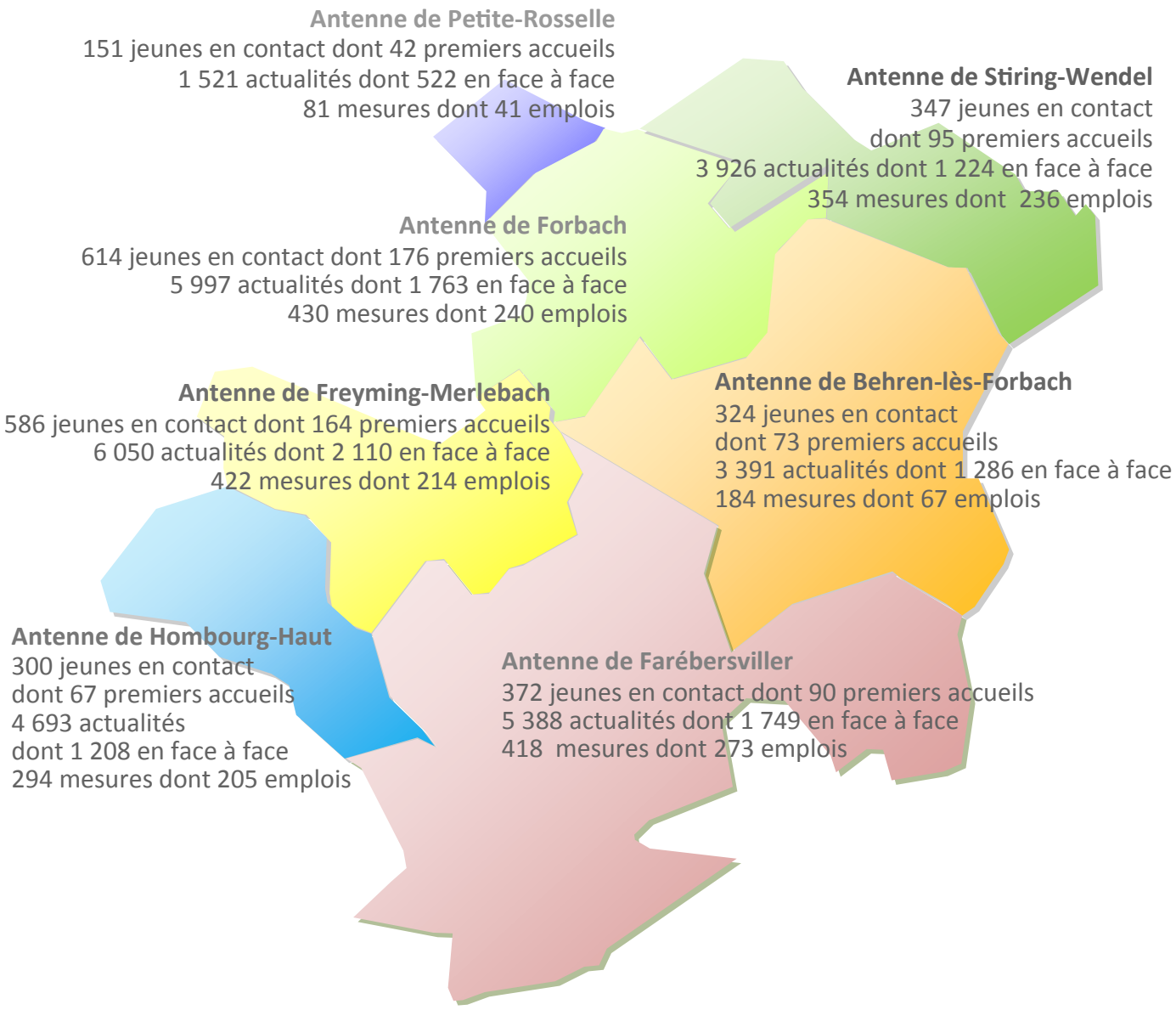
Données globales et chiffres clés

32 COMMUNES , 7 POINTS D'ACCUEIL,

UNE EQUIPE TECHNIQUE DE 22 SALARIES

ET

2 694 JEUNES EN SUIVIS



Données globales et chiffres clés

2 694 JEUNES SUIVIS EN 2015

Le nombre de jeunes suivis a augmenté de 7% par rapport à 2014.

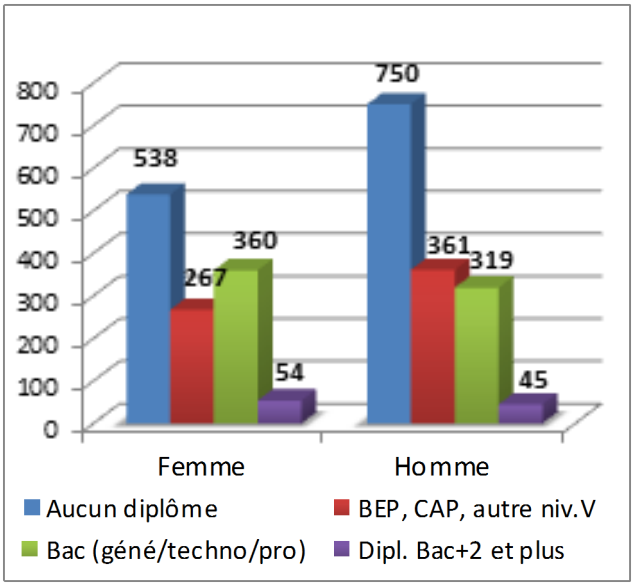
707 « nouveaux » jeunes se sont inscrits en 2015
(- 8 % en un an)

- 431 issus de la Communauté d'Agglomération de Forbach,
- 276 de la Communauté de Communes de Freyming-Merlebach,
- 46 % sont des femmes (-3% en un an),
- 53 % ont un niveau bac et plus (+5% en un an)

1 987 « anciens » jeunes ont eu des contacts réguliers en 2015 (+14% par rapport à 2014) : 892 femmes et 1 095 hommes.

666 Jeunes résident en QPV soit 25 % du public accueilli : taux le plus fort de Lorraine.

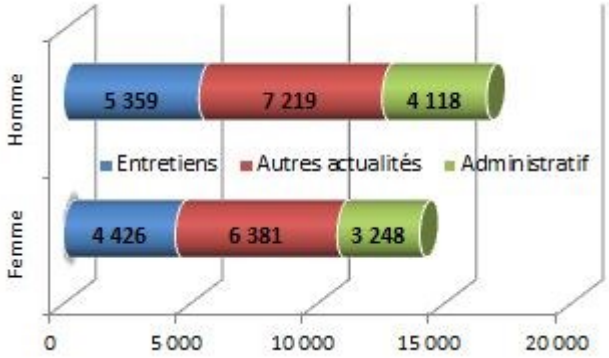
Qualification des jeunes suivis



30 751 ÉVÉNEMENTS AVEC LES JEUNES

Les entretiens représentent 32% des ces contacts. Par entretien il faut entendre tout contact en face à face entre le jeune et son conseiller de type "Entretien individuel ou Information collective ou Atelier". En moyenne chaque jeune bénéficie de 11,4 contacts annuels.
NB : 24% de ces « événements » sont des mises à jour administratives des dossiers des jeunes.

Nature des contacts



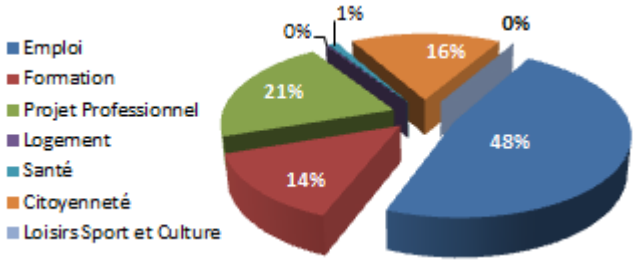
34 978 PROPOSITIONS FAITES AUX JEUNES

Il s'agit des sujets abordés pendant l'entretien, services proposés au jeune par le conseiller, demande d'information, conseils donnés, mises en relation sur offres d'emploi ou de formation, aides financières, etc..
En moyenne 13 propositions par jeune.

La thématique accès à l'emploi est très largement prépondérante : 16 639 propositions concernent l'appui direct à la recherche d'emploi et 2 589 concernent des mises en relation sur offres.

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

Thèmes exploités



Données globales et chiffres clés

133 820 EUROS D'AIDES FINANCIÈRES VERSÉES AUX JEUNES

Type d'aide	Nb demandes	Montant total
FIPJ MINEURS	13	1 078,60 €
FIPJ BONS SNCF	6	226,40 €
FONDS D'AIDE AUX JEUNES	343	35 389,88 €
ALLOCATIONS CIVIS	1 589	97 125,00 €
TOTAL		**133 819,88 €**

En 2014, le montant s'élevait à 172 086 €.
L'enveloppe CIVIS est en baisse de 32 270 € ce qui ramène l'aide mensuelle moyenne à 61 € par jeune.
Théoriquement un jeune peut percevoir jusqu'à 1800 € d'allocation par an.
Le FAJ largement abondé par les communes de notre secteur, alloue en moyenne 103 € par an aux jeunes demandeurs d'aide. (transport, hygiène, alimentation, etc).

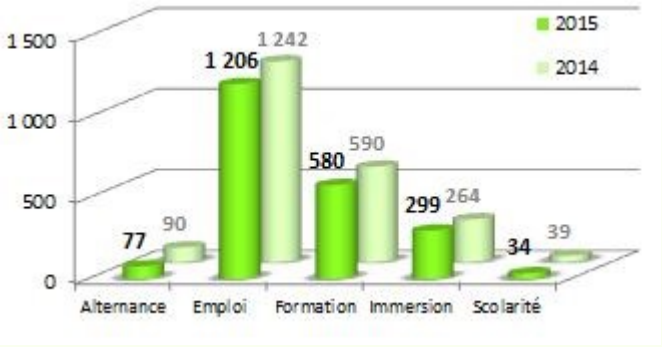
807 JEUNES ENTRÉS EN PROGRAMME ET 1 764 JEUNES ACCOMPAGNÉS

5 programmes d'accompagnement permettent aux jeunes de viser une insertion professionnelle durable.
L'individualisation des parcours, qui caractérise ces programmes, peut s'échelonner de 1 à 10 ans. La durée moyenne d'accompagnement est de 13.25 mois.

Programme	Femme	Homme	TOTAL	Dt entrées 2015
CIVIS	367	466	**833**	374
PPAE	497	530	**1 027**	435
EAV	116	135	**251**	74
Parrainage	126	87	**213**	120
ANI	41	39	**80**	31
TOTAL	**1 514**	**1 723**	**3 237**	**1 408**
Nb jeunes concernés	814	950	**1 764**	807

2 196 MESURES ET SOLUTIONS MOBILISÉES

Ce sont des entrées en situations ou solutions concrètes réalisées pour les jeunes pendant leur suivi.
1 131 jeunes ont été concernés. L'emploi représente 55% des mesures.



801 JEUNES AVEC SOLUTION

A la date du 31 décembre, sur 2 694 jeunes suivis :

- 673 jeunes sont en emploi soit 25%. Les CDI au nombre de 96 représentent 14% des contrats de travail, les CDD 38%, l'alternance 12%, les Emplois d'avenir 24%, et les autres contrats aidés 11%.
- 128 jeunes sont en situation de formation professionnelle, d'immersion en entreprise ou rescolarisés soit 4.75%.
- 29 n'ont pas de solution pour cause de maternité, d'incarcération, de déménagement, ..., soit 1%.
- 1 723 sont demandeurs d'emploi soit 64 %
  ⇒ 335 DE indemnisés ont occupé un ou plusieurs emplois
  ⇒ 891 DE non indemnisés
  ⇒ 97 DE non inscrits à Pôle Emploi (très bas niveaux, primo arrivants et jeunes radiés par faute de motivation dans leur recherche d'emploi)
  ⇒
- 141 jeunes dont nous ignorons la situation au 31/12 soit 5.25%.

La relation Entreprise

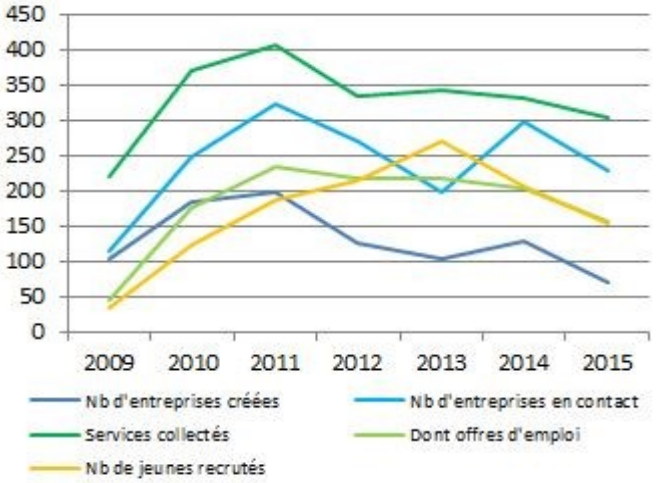
Véritable plate-forme pour l'emploi des jeunes, la Mission Locale du Bassin Houiller accueille, informe et accompagne les jeunes de 16 à 25 ans dans la réalisation de leurs projets, tant au niveau de l'emploi que de la formation.
La Mission Locale se veut également proche des entreprises. Notre objectif principal : proposer une offre de service adaptée au contexte et personnalisée, afin de rendre plus efficace l'accès à l'emploi des jeunes ainsi que leur maintien dans l'entreprise.

2 589 offres d'emploi ont ainsi été proposées à 846 jeunes. 368 mises en relation ont abouti, dont 55% suite à une offre collectée par la Mission Locale.

Notre objectif principal : prospecter les entreprises et les fidéliser

En 2015, la Mission Locale a continué dans l'objectif qu'elle s'était fixé, à savoir, le rapprochement avec les entreprises et surtout une fidélisation de ces dernières.
71 nouvelles entreprises nous ont accordé leur confiance. Les entretiens individuels restent la priorité pour expliquer notre rôle et proposer notre offre de service. Nous avons eu 1 806 contacts avec 229 entreprises cette année, dont plus du tiers en entretien individuel.

Progression de l'activité entreprise depuis 2009



Notre devise : disponibilité et réactivité

Dès lors qu'une entreprise nous sollicite, nous lui proposons un rendez-vous afin de faire le point quant à ses attentes. Nous privilégions les rencontres en entreprise, ce qui arrange généralement les employeurs pour qui le temps est compté.
Notre organisation opérationnelle est construite en tenant compte d'un objectif de réactivité dans la réponse apportée aux sollicitations à la fois des employeurs et des jeunes, aussi bien en terme de conseils, d' informations et de prestations liés à l'emploi.

Nos atouts : un interlocuteur unique et une parfaite connaissance du public

Il est souvent difficile pour un employeur de recruter et de trouver des candidats correspondants au profil recherché. Afin de favoriser le recrutement par le rapprochement de l'offre et de la demande, les chargées de la relation entreprise analysent les besoins en recrutement.
Le véritable travail d'identification des jeunes s'effectue offre par offre, en tenant compte des exigences des employeurs, du profil nécessaire à l'occupation du poste visé ainsi que de l'avis des conseillers référents sur le jeune (motivation, sérieux, capacité à occuper un emploi au moment où le poste est proposé).
Cette démarche de ciblage permet de proposer rapidement à l'employeur des candidats susceptibles de l'intéresser.
Il est essentiel pour nous que les candidats soient préparés en amont quant aux attentes des employeurs et au savoir-être à adopter lors des entretiens.
Le rôle des chargées de relation entreprise est bien d'accompagner l'employeur tout au long de son recrutement, aussi bien en amont, par le biais de stages que pendant l'emploi.
Assurer un suivi durant l'emploi permet de réduire le nombre de ruptures anticipées. En 2015, 303 périodes d'immersion ont été réalisées, permettant soit la validation d'un projet professionnel, soit l'évaluation des compétences vis-à-vis d'une offre d'emploi.

La relation Entreprise

LES CONTRATS EN ALTERNANCE

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

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

En 2015, 77 jeunes ont signé un contrat en alternance : 23 contrats d'apprentissage et 54 contrats de professionnalisation.

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

- Des employeurs réticents à la signature de contrats d'apprentissage suite à de mauvaises expériences avec les apprentis et/ou avec les aides versées tardivement
- Augmentation du niveau d'étude des jeunes (plus de diplômés de niveau V) et inscription plus tardive en Mission Locale.
- Jeunes en rupture scolaire qui ne souhaitent pas retourner à l'école.

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

LES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION :

VÉRITABLE TREMPLIN POUR LES JEUNES LES PLUS ÉLOIGNÉS

Certains jeunes rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Les contrats uniques d'insertion (CUI) ont été mis en place pour leur permettre d'accéder à un emploi, en tenant compte de leurs difficultés mais en vue d'améliorer leur employabilité. Il s'agit avant tout d'un tremplin vers une insertion professionnelle durable.

- Le CUI-CIE : Contrat Initiative Emploi qui s'adresse aux employeurs du secteur marchand. Une aide de 30% du SMIC est versée à l'employeur. 2 CIE ont été signés en 2015 par la Mission Locale.
- Le CUI-CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi qui s'adresse aux employeurs du secteur non- marchand (associations, collectivités,..). Une aide de 65% du SMIC est versée à l'employeur. La Mission Locale a signé 15 CAE en 2015 dont un renouvellement.

En 2015, le nombre de CAE a considérablement diminué car les jeunes en Chantiers d'Insertion sont dorénavant recrutés en CDDi.

Les Emplois d'Avenir

LES EMPLOIS D'AVENIR

L'objectif des Emplois d'Avenir est d'offrir une première expérience professionnelle réussie à des jeunes peu ou pas qualifiés en difficulté particulière d'insertion. Il est demandé et aux employeurs et aux jeunes de s'engager dans une démarche de formation qualifiante et/ou certifiante.
Le travail de fond mené par la Mission Locale a permis une montée en puissance des prescriptions et une augmentation significative du nombre de contrats signés en 2015. Nous avons réussi à rassurer les entreprises quant au bien fondé de cette mesure et à l'opportunité que cela pouvait représenter pour un jeune peu ou pas qualifié.

Un objectif de 179 contrats nous a été assigné pour l'année 2015, nous en avons signé 130, dont 63 renouvellements.
38 contrats relèvent du secteur marchand et sont tous à durée indéterminée.

Typologie des jeunes en Emploi d'Avenir signés en 2015 :

- 41% résident en ZUS
- 49% sont des femmes
- 75% ont un niveau IV non diplômé et infra
- 78% des jeunes ont un contrat à temps plein
- 9% de rupture de contrat

De beaux projets ont vu le jour et ont pu se concrétiser : aide soignant, aide médico-psychologique, éducateur sportif, conducteur de bus, éducateur spécialisé, agent d'entretien des bâtiments, soudeur, menuisier, …

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

Depuis la mise en place de la mesure, 421 jeunes ont signé un contrat via notre structure.

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

Etapes

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

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

Contenu

Il convient ensuite d'étudier le contenu des programmes de formation en lien avec les organismes de formation et les financeurs potentiels (Conseil Régional de Lorraine, OPCA, CNFPT…) afin de déterminer s'il est réalisable pour le jeune concerné.
Selon le métier, plusieurs formations sont envisageables. Il faut donc déjà bien cibler le type de formations correspondant au métier choisi (exemple : titre professionnel de Peintre en bâtiment, BEP Peintre en Bâtiment, CQP Peintre…).
Après seulement, le projet sera validé.
Il est à noter que le plan de formation est étudié, ajusté au besoin, lors du bilan d'intégration du jeune en entreprise qui a lieu au cours du troisième mois. Mais même au cours de la phase de stabilisation qui suit ce bilan, le parcours et le calendrier de formation peuvent nécessiter des adaptations qui sont ensuite stabilisées en fonction des possibilités de financement disponibles.

Modalités

La recherche d'une formation puis le positionnement du jeune s'en suivront en respectant les règles fixées par la Région : formation qualifiante inscrite au RNCP, projet validé en COTEA, validation du projet sur la Base de Données, co-financement maximum de 80% par la Région, prise en compte des rendus de dossiers et passage en commission permanente.
Le conseiller du jeune, par ses contacts avec le tuteur désigné, intervient également à tout moment afin de positionner le jeune sur une formation du Conseil Régional de Lorraine via la Base de Données.

Financement

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

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

Nos objectifs pour 2016

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

La relation Entreprise

Rétrospection sur quelques recrutements de 2015…

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

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

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

Adecco

« better work, better life… »

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

Sans expérience professionnelle et avec souvent très peu de qualifications, les jeunes rencontrent des difficultés à trouver un emploi. L'agence intérimaire Adecco a décidé de travailler en partenariat avec la Mission Locale lors de rencontres qui se déroulent au siège de Freyming-Merlebach. Les jeunes sont alors préparés à l'entretien d'embauche avec un des recruteurs d'Adecco, le but étant de permettre aux jeunes d'apprendre à se valoriser et mettre en avant leurs compétences professionnelles. Certains des jeunes rencontrés se sont vus proposer des missions à la suite de ces rencontres.

EST-PAL sas

Le recyclage : protection de l'environnement et création d'emploi …

Petite société implantée depuis 4 ans sur la commune de Forbach et spécialisée dans la fabrication des palettes et leur réparation, elle a su nous faire confiance. Après quelques stages en amont, la Sté Est-Pal a retenu deux personnes dans le cadre des contrats Emplois d'Avenir.

Charculor
Saveur authentique de Lorraine

… Rien que des bons produits …

Miser sur l'embauche de jeunes, telle est la façon de voir de Charculor.

Entreprise dont l'activité consiste en la production de charcuterie, avec laquelle nous entretenons un véritable travail de partenariat depuis 2014. Dès lors que des besoins en personnel se font sentir, nous sommes contactés afin de leur transmettre des candidatures au plus vite. Une immersion de 5 jours pour découvrir le métier et l'entreprise au préalable, et, si elle s'avère concluante, une embauche en CDI sera systématiquement mise en place.

McDonald's

« Venez comme vous êtes … »

Un emploi pérenne même sans qualification

Proposer un emploi stable dès le premier contrat, telle est la devise de l'enseigne Mc Donald's, à savoir, des embauches immédiates en CDI. Depuis 2014, les Mc Donald's de notre secteur ont eu de gros besoins en personnel et ont fait appel à nous suite à un partenariat déjà engagé depuis l'année précédente. Une quinzaine de jeunes retenus depuis deux ans.

La relation Entreprise

« Cora et moi, la confiance est là ! »

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

Cora Saint-Avold nous accorde sa confiance en matière de recrutement depuis maintenant 5 ans. Le nombre de contrats signés va crescendo. Dès que nos jeunes ont connaissance d'une session de recrutement pour cette enseigne, les candidatures affluent.
S'ajoutent maintenant Cora Forbach et Cora Sarreguemines.
Ainsi, en 2015, 25 jeunes ont été retenus pour ces 3 magasins, pour des contrats de professionnalisation en qualité d'hôte(sse)s de caisse, d'employé(e)s libre service et d'employé(e)s du drive.

Un service de qualité et la garantie d'un travail soigné

Une entreprise spécialisée dans le nettoyage courant de bâtiments basée sur le technopole de Forbach.
Nous avons signé le 1er Emploi d'Avenir en juin 2013 et depuis, l'entreprise nous sollicite dès lors qu'un besoin en personnel se fait sentir. Ainsi, 8 nouveaux contrats ont pu être signés en CDI systématiquement.

« So good ... »

Dès l'ouverture, il nous ont fait confiance ...

KFC Forbach a ouvert ses portes en été 2014 sur notre secteur. Les premiers recrutements ont alors démarré et se poursuivent encore aujourd'hui. Cela a permis l'embauche de 15 jeunes en Emploi d'Avenir depuis cette date. Des demandes ponctuelles et régulières de la part de l'enseigne. Une période d'immersion est systématiquement mise en place en amont de tout contrat afin de permettre aux jeunes de se rendre compte de la diversité des tâches demandées.

Leur mission : le bien-être des enfants

La modification des rythmes scolaires a permis le développement d'activités périscolaires. C'est ainsi que cette association départementale des Francas de Meurthe et Moselle a commencé à travailler avec une petite commune de notre secteur pour la rentrée 2015/2016.
Nous avons été sollicités pour une première présélection de candidats et 3 jeunes issus de notre Mission Locale ont été embauchés sur des postes d'animateurs périscolaires en Emploi d'Avenir.

Les Forums

FORUM ARMÉE / GENDARMERIE / POLICE – 13/10/2015 À FREYMING-MERLEBACH

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

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

11 jeunes se sont présentés en vue de découvrir les métiers proposés et d'obtenir des informations sur les possibilités de carrière dans ce domaine.

FORUM « UN EMPLOI ET MOI » – 29/01/2015 A FAREBERSVILLER

Organisé par les Points Emploi de Farébersviller et de Hombourg-Haut, le Pôle Emploi et la Mission Locale, ce mini forum a permis à 10 employeurs de rencontrer 24 personnes préparées au préalable à l'entretien d'embauche ainsi que 45 jeunes positionnés par la Mission Locale (21 jeunes de la Mission Locale étaient finalement présents).
Plus d'une centaine d'entretiens ont été menés par les entreprises dans les domaines du télé-conseil (ADLER, DATA BASE FACTORY), du nettoyage (EVERCLEAN, ABYSS PROPRETE) ou par des agences intérimaires (CRIT, ADECCO, LORRAINE SERVICES, MANPOWER).
Des propositions d'emploi ont été faites par les entreprises et chaque personne s'est vue remettre une évaluation, ce qui permettra un travail avec le conseiller référent. Les entreprises ont toutes souligné les efforts de présentation des personnes et ont apprécié la qualité de leur préparation et leur motivation.

FORUM DE L'EMPLOI TRANSFRONTALIER / EUROPEAN JOB DAYS – 25/03/2015 A CREUTZWALD

Le 24 mars 2015 à CREUTZWALD s'est tenu un forum de l'emploi transfrontalier organisé par Pôle Emploi. Les demandeurs d'emploi ont pu rencontrer pas loin de 35 entreprises venues avec des postes à pourvoir. Les secteurs d'activités représentés par les entreprises françaises et allemandes étaient très diversifiés : commerce, industrie, hôtellerie, bâtiment, transport. L'accent a été mis, lors des entretiens, sur la nécessité de maîtriser à minima la langue allemande.
4 jeunes de la Mission Locale ont souhaité suivre une préparation avant de se présenter au forum : création d'un CV en allemand et préparation à l'entretien. 25 jeunes se sont vus proposer de participer au forum et 6 sont passés s'identifier au stand de la Mission Locale.

FORUM EMPLOI AGEME – 10/04/2015 A FORBACH

L'Agence pour l'Expansion de la Moselle-Est a proposé un rendez-vous de l'emploi sous forme de speed dating le l0 avril 2015 au Centre de Congrès du Burghof de Forbach. L'avantage est double : les employeurs peuvent voir un maximum de candidats dans un minimum de temps et les candidats peuvent essayer de convaincre un maximum d'entreprises.
Lieu de rencontre entre demandeurs d'emploi et recruteurs, ce forum a rassemblé une quinzaine d'exposants : entreprises, centres de formation, agences intérimaires ou cabinets de recrutement, partenaires de l'emploi.
Quelques exemples de postes proposés : télévendeur, agent de production, technicien de maintenance, technico-commercial….10 jeunes sont passés s'identifier au stand de la Mission Locale.

FORUM EMPLOI AGEME – 24/09/2015 A GROSBLIEDERSTROFF

C'est à Grosbliederstroff que l'AGEME a organisé un forum de l'emploi le 24 septembre 2015. La Mission Locale du Bassin Houiller a répondu présente à ce rendez-vous afin d'informer le maximum de jeunes sur l'aide qui peut leur être apportée pour leurs démarches de recherche d'emploi ou de formation. Ce temps fort a également été l'occasion pour la Mission Locale d'informer sur des opportunités d'emploi, des contrats de travail spécifiques tels que les emplois d'avenir. Les jeunes présents ont pu rencontrer environ 29 entreprises, mais aussi des centres de formation et des partenaires de l'emploi. Des postes très différents étaient proposés, de télévendeur à agent de production, de menuisier à agent de propreté, les opportunités n'ont pas manqué. Environ 200 personnes ont répondu présentes à l'invitation de l'AGEME seules 3 personnes de la Mission Locale se sont déplacées.

FORUM POUR L'EMPLOI ORGANISE PAR PÔLE EMPLOI – 08/10/2015 A FORBACH

65 jeunes de la Mission Locale se sont vus proposer de participer au forum de l'emploi organisé par le Pôle Emploi à l'hôtel de ville et la salle des fêtes de la ville de Forbach. En plus des partenaires traditionnels de l'emploi et de la formation, les jeunes demandeurs d'emploi ont pu rencontrer de nombreuses entreprises regroupées par pôles. Ainsi on pouvait distinguer 7 grands pôles : entreprises de travail temporaire, commerce, sécurité et uniformes, nettoyage, services à la personne/santé, hôtel/restauration/métiers de bouche, industrie. 51 entreprises ont répondu présentes pour accueillir les demandeurs d'emploi. 25 jeunes sont passés s'identifier au stand de la Mission Locale et 10 autres jeunes sont venus prendre des renseignements afin de s'inscrire.

Les Chantiers d'insertion

… UN PREMIER PAS VERS L'EMPLOI …

Grâce à l'appui financier et technique des municipalités, 13 chantiers d'insertion ont permis l'embauche de 103 jeunes en CDD Insertion (CDDI).

Les **A**teliers et **C**hantiers d'**I**nsertion (ACI) sont des dispositifs relevant de l'**I**nsertion par l'**A**ctivité **É**conomique (IAE), conventionnés par l'Etat, qui ont pour objectif l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Pour rappel, 2014 était une année de transition où le premier semestre les postes sur les chantiers d'insertion étaient encore des CUI-CAE et le 2ème semestre des CDDI. En 2015 nous sommes maintenant totalement sur des contrats CDDI.

Le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 2 ans. Il peut toutefois être renouvelé au-delà de 2 ans pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours. La durée minimum du temps de travail du salarié est fixée à 20 heures par semaine, elle peut varier sur la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures. Le contrat peut-être suspendu afin de permettre au salarié d'effectuer une action concourant à son insertion professionnelle, sous réserve de l'accord de son employeur, ou d'accomplir une période d'immersion chez un autre employeur ou un essai visant une embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois. Le CDDI peut être rompu immédiatement en cas d'embauche sans préavis.

Remarque : nous avons inclus ci-dessous les contrats de la commune de Farébersviller, celle-ci ayant son « propre » chantier d'insertion sous contrat CUI-CAE.

ASBH

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

Activités des chantiers :

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

53 CONTRATS SIGNÉS

COMMUNE DE FARÉBERSVILLER (non ACI)

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

8 CUI CAE SIGNÉS

EMMAÜS

L'Association EMMAÜS de Forbach s'occupe de l'hébergement et de l'accompagnement social des sans-abris. Elle accueille également des jeunes en chantier d'insertion.

8 CONTRATS SIGNÉS

RÉGIES DE QUARTIER

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

Activités spécifiques sur Behren :

- La Friperie : lavage, repassage, retouche de vêtements

11 CONTRATS SIGNÉS

Activités spécifiques sur Forbach :

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

23 CONTRATS SIGNÉS

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

La Région Lorraine

But du dispositif :

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

Démarré le 01 mars pour se terminer au 31 décembre 2015, il a accueilli **134 participants** avec une moyenne de 50H30 en centre et de 73 heures en entreprises, du moins si nous tenons compte pour établir cette moyenne des 81 jeunes qui ont effectivement réalisé un stage.

Nombre de femmes : 55

Nombres d'hommes : 79

6 784 heures en centre ont été réalisées pour un objectif conventionnel attendu de 6 667 heures.

5 916 heures en entreprises ont été réalisées pour un objectif conventionnel attendu de 5 832 heures.

Nous constatons donc que 46 jeunes (sur les 134 que comptait l'atelier, soit 34,3 %) ont eu un emploi à l'issue de l'atelier, que 9 jeunes (6,7%) sont allés en formation et 5 jeunes (3,7%) ont poursuivi leur parcours sur un autre dispositif.

En 2015, 48 entreprises différentes ont accueilli un ou plusieurs jeunes dans le cadre de l'atelier d'orientation.
Merci à Cache-Cache, Cora, Devred, Leclerc, Nocibé, Record, Hôtel Mercure, KFC ,La Pataterie, Mc Donald's, Abyss propreté, Ateliers municipaux, Clinique vétérinaire du Lac, Clinique vétérinaire RIFF, Coni Ceram, EHPAD Le Hêtre Pourpre, EHPAD Sainte Elisabeth, Les Floralies, Maison de retraite Les Cerisiers, Maison de retraite Pavillon du Soleil, Résidence de Ditschviller, Assurance Swiss Life, Buzion Web, Docteur Daclin, Boucherie Zielinger, La mine de pain, CMPM Les Matériaux, EST-PAL, FORBUS, Intermarché, LAPP France, Mairie de Stiring-Wendel, Lycée Blaise Pascal, Mairie de Petite-Rosselle, Majcen et Fils, Pro-Pose, Régie Municipale d'Electricité, Salva Dépannage, Zehnacker (menuiserie), Bohle, Charculor, NSTI, SNTS, Sprink'R, Mairie de Cocheren, Mairie de Freyming-Merlebach, Mairie de Théding, TV8.

Les Solutions à la sortie du DOIT	
CDI	4
CDI Emploi d'Avenir	7
CDI CIE	1
CDD	5
CDD Emploi d'Avenir	2
CDD Intérim	7
Contrat de Prof.	8
Apprentissage	1
CDD CAE	1
CDD Insertion	10
Formation qualifiante	7
Reprise études supérieures	2
DIVA	1
E2C	2
FOROM	1
Service Militaire Volontaire	1

Cette année encore, les jeunes se sont vus proposés l'ouverture d'un compte Lorfolio

Lorfolio

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

LES ACTIONS CRL EN AMONT DE LA QUALIFICATION

Actions CRL en amont	
Compétences Clés	10
DFI - Dispositif de Formation Individualisée (APP)	14
ATELIER D'ORIENTATION CRL	134
Ecole de la 2nde chance	44
DIVA - Dispositif d'Intégration Vers l'Apprentissage	1
CAPEN - FOROM	3
Total	**206**

La Formation

LA FORMATION EN 2015 : UNE NOUVELLE MÉTHODOLOGIE DE POSITIONNEMENT

Depuis le mois de Juin la procédure a changé. Désormais chaque positionnement doit se faire obligatoirement via la plateforme AUDE dédiée aux Missions Locales. Cette méthode harmonise le positionnement entre les prescripteurs. Un tableau des informations collectives nous est transmis par courriel en moyenne une fois par semaine. Le conseiller remplit une fiche de positionnement spécifique et la transmet par mail à la plateforme AUDE qui traite la demande dans la journée et envoie la convocation au jeune. Les conseillers référents formation sont mis en copie du mail pour effectuer les mises en relation informatiques et assurer le suivi des positionnements.

La forte demande de la part des candidats associée à un déficit de places financées, oblige le centre de formation à faire un choix axé vers des candidats qui pourront accéder le plus certainement à la qualification. Malheureusement le choix se porte plutôt vers un public adulte qui a déjà de l'expérience professionnelle plutôt que vers un public jeune qui aura des problèmes spécifiques (mobilité, manque d'expérience,…).
Selon certains métiers - soudure, cariste, bâtiment, transport - la demande est si importante que le centre de formation est obligé de brider le nombre de candidatures à l'information collective et à la sélection. Par exemple, pour une session de formation cariste de 5 places, le centre de formation se limite à un positionnement de 50 candidats alors que potentiellement le nombre de personnes intéressées serait bien supérieur.

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

Pré qualifications CRL	
Pré qualification plurisectorielle	17
Bâtiment	13
Industrie	6
Métiers de bouche et de l'artisanat	3
Hotellerie - Restauration	2
Métiers verts et agriculture	1
Total	42

Qualifications CRL		
Bâtiment		20
	Dt Gros Œuvre	6
	Dt Peintre	5
Industrie		20
	Dt calorifugeur	5
	Dt Soudure	9
Soins		6
Hôtellerie - Restauration		4
Métiers de l'électricité		4
Transport / Logistique		3
	Dt Cariste	2
Tertiaire administratif		3
Commerce		1
Métiers verts et agriculture		1
Propreté		1
Tourisme		1
Total		64

L'AFPA

Depuis quelques années déjà, une réunion mensuelle de coordination a lieu au centre AFPA de Saint-Avold. Cette réunion permet à la fois un échange direct d'informations et un suivi nominatif des positionnements.

Au total 42 jeunes ont bénéficié d'une formation AFPA, tous positionnements confondus. Les secteurs du BTP et de l'Industrie représentent à eux seuls 81% des entrées en formation.

PRE-PROFESSIONNALISATION : 11 (Bâtiment 5, Industrie 5, Hôtellerie-Restauration 1)

QUALIFICATION : 31 (Bâtiment Travaux Publics 15, Industrie 9, Installation et maintenance 2, Restauration 3, Tourisme 1, Propreté 1)

Informations collectives AFPA à la Mission Locale

Un intervenant de l'AFPA vient régulièrement à la Mission Locale afin de rencontrer les jeunes qui ont un projet de formation. Ces réunions ont pour objectif la présentation des actions ; elles sont suivies d'un entretien individuel pour définir et valider les différentes étapes nécessaires à l'entrée en formation. En 2015, 6 informations collectives ont eu lieu à la Mission Locale.

La Formation

Le Service Militaire Volontaire (SMV)

Le Service Militaire Volontaire (SMV) est né de la volonté du Président de la République de favoriser par un nouveau dispositif l'emploi et l'insertion sociale des jeunes en difficulté. Forte de son expérience sociale, l'Armée de Terre assure, depuis le 1er juillet 2015, l'essentiel du soutien de ce nouveau dispositif. Le SMV propose aux jeunes un parcours d'insertion vers l'emploi, de 6 à 24 mois, avec une compensation financière à hauteur de 313 à 675 euros par mois, au sein d'unités militaires spécifiques. Cette durée variable permettra d'offrir à tous les volontaires stagiaires ou technique un parcours individualisé qui s'organisera autour de deux piliers :

Formation à la vie en collectivité dans un cadre militaire

Un mode de vie militaire, en tenue et en caserne, est caractéristique du SMV par rapport aux autres dispositifs existants. L'objectif étant de se réapproprier les règles simples du « vivre ensemble »,

Une formation civique et citoyenne, pour renouer avec la vie en collectivité (tenue, ponctualité, etc…) et mieux comprendre son environnement (fonctionnement des institutions par exemple), par l'apprentissage des gestes de premiers secours et la participation à des missions d'aide et d'assistance à la population (missions de protection de l'environnement ou de restauration du patrimoine, en collaboration avec les collectivités locales),

Un entraînement physique progressif, pour reprendre ou acquérir des habitudes de vie saines et développer le goût de l'effort.

Formation professionnelle

Une remise à niveau scolaire pour consolider les connaissances élémentaires permettant l'accès à l'emploi ou la formation,

Une formation professionnelle certifiée, regroupant l'acquisition de savoir-faire et une expérience professionnelle reconnue, avec des périodes de stage en entreprises, l'obtention du permis de conduire ...

Incorporation en Lorraine en octobre 2015 :

Deux centres ont ouvert en France en 2015, dont celui de Montigny-lès-Metz pour les jeunes Lorrains.

Le recrutement a débuté fin juillet pour une incorporation de 100 jeunes lorrains le 15 octobre 2015. Le 25 août, la Mission Locale du Bassin Houiller a organisé dans ses locaux en présence de l'armée une information collective de présentation du dispositif : 20 jeunes étaient présents.

D'août à octobre, ses conseillers ont largement sensibilisés le public à cette nouvelle mesure.

Au final, 25 dossiers de candidatures ont été pré-remplis avec des jeunes déclarant être intéressés, mais 10 ne nous ont pas retourné toutes les pièces administratives.
15 dossiers complets ont donc été envoyés au centre de recrutement

- 6 n'ont pas été retenus pour diverses raisons,
- 4 restent dans le vivier prévu pour la prochaine incorporation,
- 5 jeunes sont en Service Militaire Volontaire depuis le 15 octobre 2015

Dispositifs et Programmes

Le Programme CIVIS

Mis en place depuis 2008, le Contrat d'Insertion dans la VIe Sociale, est un engagement passé entre un jeune en situation de précarité et la Mission Locale. Cet accompagnement individualisé vise une insertion dans l'emploi durable.

En 2015, 374 jeunes y sont entrés.

151 CIVIS Renforcé, pour bas niveaux avec possibilité de prise en charge jusqu'à 26 ans

223 CIVIS Classique, accompagnés pendant 2 ans.

Profils :

- 53% d'hommes
- 81% ont 21 ans ou moins
- 16% proviennent des quartiers prioritaires (QPV)
- 55% de niveau V ou infra
- 49% n'ont aucune qualification

Sur une année pleine, les 836 jeunes suivis dans le cadre du programme CIVIS en 2015 ont bénéficié de :

- 11 780 actualités, dont 4 179 entretiens en « face à face »
- 14 768 propositions, allant de la simple information-conseil, à la mise en relation effective sur offre, en passant par toute une série d'aides et d'appuis à la démarche.

Pour 2015, nous dénombrons 987 entrées en situations concrètes (ou solutions) pour ces jeunes :

- 46 contrats en alternance
- 482 emplois
- 282 formations
- 165 immersions en entreprise
- 12 rescolarisations

389 jeunes sont sortis du dispositif en 2015

- 42% pour Emploi ou Formation : **164 jeunes dont 106 en emploi durable, 24 en emploi non durable et 34 en formation.**
- 7% avec une situation non professionnelle : scolarité, maternité, maladie, incarcération : **28 jeunes.**
- 51% de demandeurs d'emploi ou autres situations : Abandon, déménagement, plus de 26 ans, non renouvellement ou fin du programme : **197 jeunes.**

Au 31/12/2015, un effectif de 447 jeunes restait en accompagnement

- 70% sont entrés en 2015
- 27 % sont en emploi ou en formation à cette date.

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

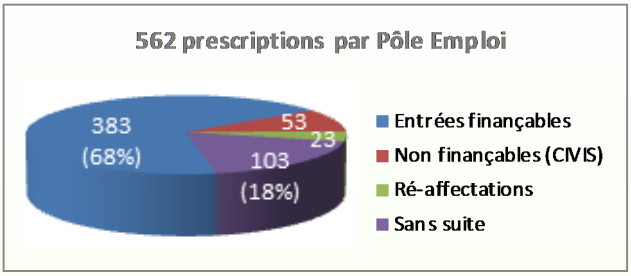
Dispositifs et Programmes

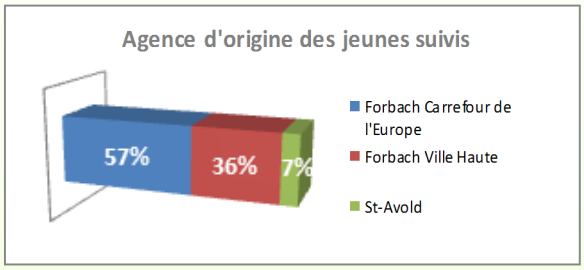
LE PROGRAMME PPAE (PARTENARIAT PÔLE EMPLOI)

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

383 entrées finançables en 2015

L'objectif minimum était de 359, il est donc largement dépassé. Le délai moyen entre l'affectation par l'agent Pôle emploi et l'entretien d'initialisation par le conseiller mission locale est de 11,8 jours.





Profils (entrées finançables et non finançables)

- 58% n'étaient pas connus de la Mission Locale au moment de leur affectation
- 50% d'hommes
- 69% ont 21 ans ou moins
- 25% proviennent des quartiers prioritaires (QPV)
- 57% de niveau V ou infra
- 48% n'ont aucune qualification

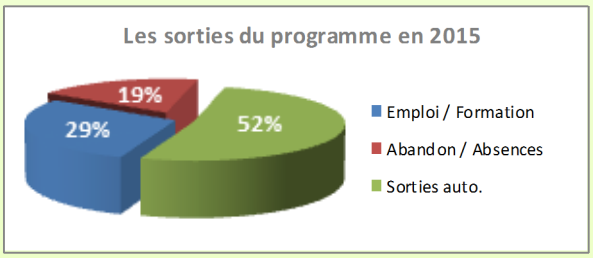
Au total, 1 029 jeunes suivis dans le cadre du PPAE en 2015 (toutes années d'entrées confondues, finançables ou non)

13 166 actualités, dont 4 337 en « face à face » (33%)
16 054 propositions, allant de la simple information-conseil, à la mise en relation effective, en passant par toute une série d'aides et d'appuis à la démarche.
980 mesures effectuées sur l'année : 35 contrats en alternance, 566 emplois, 262 formations, 14 retours en formation initiale et 103 immersions en entreprise.

338 sorties en 2015

Durée moyenne du suivi pour ces jeunes : 17,5 mois (535 jours)

29,5% des sorties le sont pour emploi ou formation supérieurs à 6 mois, et justifiés par attestation ou copie du contrat de travail. Citons notamment 16 CDI, 20 contrats en alternance, 4 emplois d'avenir, 30 CDD de plus de 6 mois et 16 CUI.



Emploi / Formation : Emploi > 6 mois, formation qualifiante > 6 mois, service civique ou rescolarisation.
Sorties automatiques : 26 ans, déménagement hors secteur ML, radiation > 6 mois, demande de réorientation par Pôle emploi.
Abandon / Absences : Abandon déclaré, absences répétées et injustifiées, manquement signalé ayant entraîné une radiation.

Au 31/12/2015, 706 jeunes restent en programme PPAE

56 % sont entrés en 2015 ; 25 % sont en emploi ou en formation à cette date.

Depuis le lancement de la cotraitance, ce sont presque 4 600 demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui ont pu bénéficier de cet accompagnement.

Dispositifs et Programmes

LE PROGRAMME ANI

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

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

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

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

RECRUTEMENT ET MOBILISATION DES JEUNES

Le repérage est réalisé en partenariat avec le CIO et Pôle Emploi, ainsi que parmi les nouveaux inscrits à la Mission Locale.

Dans un premier temps, une conseillère de la Mission Locale présente aux jeunes le programme ANI, ses objectifs, ses points forts, ses avantages et ses engagements. Cependant certains jeunes rejettent toute autorité et toute hiérarchisation quelles qu'elles soient, et n'adhèrent pas à l'idée d'un parcours prédéfini.

ACCOMPAGNEMENT

Les jeunes sont vus régulièrement, par la conseillère référente du programme afin d'établir un diagnostic de leur parcours antérieur et de travailler leur(s) projet(s) professionnel(s) en fonction de leur(s) centre(s) d'intérêt, de leur niveau scolaire, de leurs points forts et leurs points faibles.

Ils sont ensuite orientés vers différentes mesures et outils tels que le dispositif des Compétences Clés, l'atelier d'orientation, les stages d'immersion en entreprises, les formations qualifiantes, etc.

RELATION ENTREPRISES

Les référentes entreprises de la Mission Locale prennent le relais, et aident les jeunes à repérer les offres d'emploi et plus précisément les contrats en alternance. Elles mettent en place des stages d'immersion en entreprise pour les jeunes. Leur présence lors du suivi des stages permet aux employeurs d'apprendre et de comprendre le fonctionnement des actions de la Mission Locale et du soutien que nous pouvons leur apporter. Cette démarche d'accompagnement est très appréciée par les PME qui n'ont ni service juridique, ni direction des ressources humaines pour mettre en place des contrats adpatés aux jeunes qu'ils souhaitent embaucher.

LES FREINS RENCONTRES

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

Le programme ANI permet de pallier à toutes ces difficultés et d'accompagner au mieux les jeunes dans la découverte des métiers, la validation de leur projet professionnel et de leur insertion professionnelle.

RESULTATS / BILAN

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

Les jeunes sont passés par diverses étapes telles que les Compétences Clés, l'atelier d'orientation, des CUI-CAE, des missions intérim ...

LES CHIFFRES DE 2015 :

31 jeunes sont entrés en phase diagnostic ; 23 d'entre eux ont poursuivi en phase d'accompagnement.

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

- 2 jeunes placés en CDI emplois d'avenir secteur marchand
- 1 jeunes placé en contrat d'apprentissage 24 mois
- 1 jeunes placé en contrat de professionnalisation 8 mois
- 1 jeune retourné en formation initiale.

Ce programme ne sera ni reconduit ni financé en 2016.

Dispositifs et Programmes

LE PROGRAMME PARRAINAGE

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

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

C'est un réseau de 22 personnes bénévoles issues de divers horizons, actives ou retraitées dont 2 entreprises « marraines » qui nous aident à accompagner les jeunes vers l'insertion dans le monde de l'entreprise. Le parrainage existe sous plusieurs formes et permet d'établir une véritable relation de confiance entre le jeune et le parrain. Cet accompagnement complète l'accompagnement du conseiller en Mission Locale.

Focus « Accompagnement individuel »

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

Focus «Visite de la MAS » : inoubliable pour les jeunes et les parrains

Tous les ans, depuis 4 ans, nous effectuons une visite à la MAS « Les Floralies » de Freyming Merlebach. Les jeunes qui sont en préparation de concours, y sont conviés ainsi que les parrains formateurs. Nous visitons l'ensemble de la structure, puis plus particulièrement la chambre d'un résidant. A l'issue de cette visite, nous participons à une table ronde avec les différents corps de métiers qui sont représentés à la MAS. Ces métiers sont : infirmier, AS, AMP, psychologue, ASL, éducateur spécialisé, kiné, médecin, ergothérapeute, femme de ménage… un atout supplémentaire pour nos jeunes, des informations précieuses pour préparer l'oral.

Les jeunes et les parrains sortent toujours ravis de cette visite et ont un autre regard sur ces métiers et surtout sur le handicap.

Le Parrainage 2015 en chiffres

120 jeunes, 45 jeunes hommes et 75 jeunes femmes ont intégré le dispositif en 2015 (dont 40 QPV).

Au total 123 jeunes ont été accompagnés durant l'année (dont 64 QPV).

50 jeunes sont sortis du parrainage durant l'année : 28 pour emploi, 7 pour entrée en formation, 1 pour déménagement hors secteur et 14 sont toujours demandeurs d'emploi.

…« Les métiers du Social : une méthodologie adaptée aux jeunes ». »

Les jeunes qui préparent les concours d'entrée en école pour les métiers du social, sont préparés à l'écrit et à l'oral par un parrain et une marraine. Un travail individuel sur la méthodologie est proposé aux jeunes mais également sur le comportement à adopter à l'oral. Un travail est fait en fonction de la personnalité du jeune. Ces jeunes sont également conviés à notre forum de fin d'année .

Focus «Préparation aux concours des métiers de la santé » : une préparation intensive et méthodique

Depuis 4 ans, un groupe de 6 parrains/marraines, sous l'égide d'un médecin à la retraite, prépare les jeunes se destinant aux métiers d'infirmier, d'aide soignant et d'auxiliaire puéricultrice aux concours d'entrée dans les écoles adéquates. Dans un premier temps, les jeunes sont positionnés par les conseillers. En fin d'année, nous organisons un forum sur les métiers de la santé et du social où tous les jeunes intéressés sont invités à venir rencontrer les différentes écoles. Mi-décembre nous les réunissons tous pour leur expliquer la méthode que nous leur proposons pour aborder un maximum de thèmes liés au sanitaire et au social et surtout comment les traiter tant à l'écrit qu'à l'oral ! De janvier à juin il y a 4 cours de culture générale et 1 cours de biologie et de préparation aux tests psychotechniques qui fonctionnent toutes les semaines. Les jeunes sont satisfaits de la préparation et y participent activement.

Focus « Action bénévole : le TELETHON »

Fin d'année 2015, la MLBH a participé au TELETHON. Les jeunes préparant les concours paramédicaux se sont investis bénévolement pour cette action. L'objectif étant de les faire participer volontairement à une cause nationale. 5 jeunes, avec le soutien d'une marraine et d'un parrain, ont répondu présent.

Grace à la participation de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Forbach, nous avons pu mener à bien cette action citoyenne. En effet, les apprentis boulangers de la CMA de Forbach, nous ont confectionnés des brioches que nous avons vendues au « Centre Commercial Leclerc de Betting » et au « Marché Hebdomadaire de Farébersviller ». Nous avons réussi à récolter plus de 700 euros en faveur du TELETHON. Pour une première, nous sommes amplement satisfaits et fiers de notre travail. Nous remercions encore nos partenaires qui nous ont très bien accueillis et qui ont joué le jeu.

Une expérience enrichissante pour tous ! Une action qui sera renouvelée pour l'année 2016.

Les actions spécifiques

Les actions F.I.P.J. et Q.P.V.

Avant de détailler les actions spécifiques d'accompagnement que nous avons pu mettre en œuvre en 2015, rappelons pour mémoire que les actions FIPJ sont à l'usage exclusif des jeunes inscrits dans le programme CIVIS, et que les actions Q.P.V. (Quartiers Prioritaires Ville) doivent bénéficier à ceux qui résident sur ces territoires. Tous les jeunes ne peuvent donc pas, malheureusement, bénéficier de la totalité de notre offre de service !

Les actions initiées en 2014 et qui se sont poursuivies sur le premier semestre 2015, voire au-delà.

Coaching : Comme son nom l'indique, l'idée de cette action est de coacher des jeunes dans un premier temps de manière collective, puis lors d'entretiens individuels, et ce sur une courte période pour intensifier la recherche, garder intacte la motivation, démontrer que l'on peut faire beaucoup de démarches sur un temps limité et garder ensuite ce rythme soutenu dans sa recherche d'emploi. C'est le Cabinet MAYA qui est le prestataire de cette action reconduite depuis quelques années puisqu'elle fonctionne bien et que les jeunes en sont vraiment demandeurs. Sur la période 2014/2015, 8 sessions ont eu lieu entre octobre et juin et 65 jeunes y ont participé. **Trouve ta boîte** est la reconduction du coaching mené par le Cabinet MAYA. Six sessions sont prévues sur la période 2015/2016, dont deux ont eu lieu en 2015 avec 14 jeunes participants.

Savoir communiquer : Cette action réalisée par RHI Formation entre septembre 2014 et juin 2015 s'est déroulée sur 9 sessions de trois jours à Forbach et a concerné 50 jeunes. Elle poursuivait exactement les mêmes objectifs que ceux recherchés dans l'action « un look pour un patron » qui est expliquée plus loin.

Les rendez-vous employeurs, sur la période 2014/2015 ainsi que **Les petits déjeuners de l'emploi (2015/2016)** permettent aux jeunes de rencontrer des employeurs potentiels directement en Mission Locale pour préparer un recrutement.

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

Les actions initiées en 2015...

L'allemand, la Sarre, un emploi : La Mission Locale du Bassin Houiller a mis en place au dernier trimestre 2015 une action d'apprentissage de la langue allemande afin de permettre aux jeunes de pouvoir postuler dans les métiers de l'industrie en Sarre lorsque ces emplois ne nécessitent pas une parfaite maîtrise de la langue mais simplement des premières connaissances. Le contenu pédagogique de l'enseignement délivré par le Goethe Institut de Nancy a permis d'aborder des éléments conversationnels et pratiques. Si le caractère principal de l'action résidait dans les cours de langue allemande réalisés au siège de la Mission Locale du lundi 26 octobre au vendredi 27 novembre 2015, trois interventions ont eu lieu sur le domaine de l'emploi transfrontalier car le but ultime de l'opération était de permettre aux jeunes de trouver un emploi en Sarre. Les jeunes ont donc pu rencontrer DEKRA Sarrelouis, l'Eures et l'Association Itinéraire Internationale. 14 jeunes, 7 filles et 7 garçons, ont participé à l'action.

Les bilingues en emploi : S'ils existent des actions (en Mission Locale ou ailleurs) qui visent l'apprentissage de l'allemand, il est opportun également de s'intéresser aux jeunes qui déclarent avoir un bon niveau mais qui n'osent pas devenir des salariés transfrontaliers par manque de confiance, de pratique, ou simplement par méconnaissance du marché de l'emploi Sarrois. La Mission Locale a donc mis en œuvre une action pour ce public afin de conforter son niveau en langue et lui donner les outils pour trouver du travail de l'autre côté de la frontière.

... dont une se poursuit en 2016

Un look pour un patron : La Mission Locale a demandé à « Diapason Conseils » de préparer les jeunes aux entretiens d'embauche car il est manifeste que beaucoup d'entre eux ne sont pas prêts pour réussir un tel exercice. Les thèmes abordés tournent autour de la présentation orale, de l'expression, des attitudes, de l'image, de l'estime de soi, de la personnalité, de la gestuelle, de la voix, de la force de conviction, de la mise en valeur quant à sa tenue et son hygiène. Et encore de la mise en valeur de ses compétences professionnelles. Démarrée en 2015, cette action est actuellement en cours de réalisation.

Les actions spécifiques

Les actions C.P.E. et F.I.P.D.

La Mission Locale du Bassin Houiller peut également se faire financer des actions sur les « Crédits de Promotion de l'Emploi », qui s'adressent alors à l'ensemble du public accueilli.

Trivialphone : Cette action réalisée par RHI Formation devait permettre le **repérage** d**es jeunes intéressés par les offres d'emploi de Téléopérateurs,** un travail sur le savoir-faire et le savoir-être, un développement des habiletés relationnelles transférables en entreprises, une familiarisation avec le travail en entreprise et pourquoi pas l'accès à un emploi de téléopérateur ou d'accueil-secrétariat. 48 femmes et 12 hommes ont bénéficié de cette action sur 5 sessions.

4 forums pour l'emploi : L'objectif de cette action est de faire se rencontrer jeunes et employeurs / recruteurs (car disposant d'offres concrètes) au cours de speed dating, selon le principe bien connu des forums classiques, mais à la différence cette fois que ceux-ci sont thématiques. Cela permet de mieux cibler les jeunes invités en fonction de leurs profils et projets, et de mieux les y préparer. La Mission Locale a donc organisé sur 2015 un forum « métiers de l'armée et de la sécurité » ainsi qu'un forum « métiers de la santé ». L'action continuera en 2016 avec un forum « alternance » le 19 mai 2016 et un forum « intérim » regroupant plusieurs agences intérimaires du territoire en juin 2016.

Net plus emploi : Démarrée à la fin de l'année 2015 et se poursuivant donc en 2016, l'objectif de cette action est d'optimiser l'exploitation des outils de recherche d'emploi pour les jeunes en les familiarisant à l'utilisation d'internet et des nouvelles technologies. Six thèmes principaux sont abordés dans l'atelier :

- Présentation et exploitation du site internet de la MLBH
- Aide à l'inscription comme demandeur d'emploi sur le site de Pôle Emploi
- Présentation et exploitation du site Pôle Emploi
- Présentation de l'Emploi Store
- Sensibilisation à l'outil LORFOLIO
- Création d'un profil en ligne sur les sites des agences intérimaires

Je suis citoyen : **L**e Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance est intervenu pour cette action qui comportait les actions suivantes : découverte des institutions judiciaires et institutionnelles, rencontre avec la Police Nationale sur le thème des addictions, rencontre avec l'armée, la police et la gendarmerie, passage du PSC1, présentation du Service Civique, présentation du bénévolat et des associations. Au total, 26 jeunes ont participé à un ou plusieurs de ces modules entre le 08 octobre et le 09 décembre 2015

L'action santé

L'action santé 2015 de la Mission Locale comportait six approches différentes :

CAP EMPLOI est intervenu à 5 reprises dans les locaux de la structure pour y rencontrer des jeunes positionnés par les conseillers de la Mission Locale afin de les accompagner dans leurs premières démarches de reconnaissance de travailleur handicapé, et leur indiquer de quelle manière ils seraient accompagnés si une telle reconnaissance devait aboutir. 28 jeunes ont été reçus entre le 18/03/2015 et le 02/12/2015.

La Police Nationale est intervenue auprès des jeunes le 21/10/2015 afin de les sensibiliser sur les risques liés aux pratiques addictives, principalement la consommation de produits illicites.

Un bilan de santé a été réalisé au Centre de Médecine Préventive à Metz le 08/12/2015 pour quelques jeunes volontaires.

5 jeunes ont pu passer le **PSC1** chez notre partenaire, **DIAPASON CONSEILS**, afin de pouvoir intervenir auprès de leurs concitoyens si un risque immédiat devait se présenter à eux.

Dans le cadre de l'atelier d'orientation DOIT, une **information** sur la couverture maladie, les droits, la contraception, le SIDA continue d'être délivrée comme cela est le cas depuis de nombreuses années.

AMILOR a fait réaliser deux petits films avec la Mutualité Française, « Ma santé, mes droits », l'un expliquant la sécurité sociale, l'autre la mutuelle, que la Mission Locale diffuse également aux jeunes du DOIT.

FOCUS : Juillet 2015, i-milo remplace Parcours3

Après 11 années de bons et loyaux services, le logiciel national des missions locales Parcours 3 a été remplacé par i-milo, le 13 juillet 2015 pour la MLBH, comme pour l'ensemble des structures lorraines.

« Parcours, lancé en 1990, a permis aux missions locales de disposer pour la première fois d'un outil informatique métier pour l'accompagnement des jeunes et le pilotage des structures. Les constats des usagers et les limites du socle technologique actuel ont amené à engager une évolution majeure autour d'une grande ambition : créer un système d'information conçu comme une boîte à outils et une plateforme de services pour l'équipe de la mission locale. ... »

Au niveau local :

Etape 1 : la migration des données
Cette migration consistait à récupérer les données saisies depuis plusieurs années dans Parcours 3 pour les rendre disponibles, lisibles et utilisables dans le nouveau logiciel i-milo.
Bien qu'entièrement assistée par la société Similo d'une part, et par l'assistant technique régional d'autre part (M. Gérard Becker, salarié de l'Association régionale des missions locales de Lorraine Amilor), cette procédure aura à elle seule mobilisée un salarié de la MLBH pendant l'équivalent d'une semaine de travail : formation d'une journée à la migration, « nettoyage » et modifications au besoin des données de la base Parcours 3, vérifications et prise en compte des rapports de « tirs à blanc », …

Etape 2 : la formation des salariés
La DGEFP n'ayant pas prévu de financement pour la formation des salariés du réseau au nouveau logiciel, un système de « démultiplication » entre les utilisateurs a été retenu à cette fin.
Après avoir été lui-même formé par le niveau national sur une durée de cinq jours, un salarié de la MLBH a donc retransmis cette formation à l'ensemble de l'équipe de la MLBH, en 3 groupes répartis par profil (administratif, conseillers référents jeunes, conseillers référents entreprises).

Etape 3 : l'arrivée d'i-milo
Malgré toutes ces phases de préparation et d'anticipation, la transition à i-milo s'est finalement révélée pour le moins délicate, mais surtout très impactante pour le fonctionnement de la MLBH, et ceci sur plusieurs mois !

L'équipe technique de la MLBH, d'abord séduite par la nouvelle ergonomie et les nouvelles fonctionnalités, a rapidement été confrontée à d'importants dysfonctionnements de l'application ; multiplication des messages d'erreurs (bloquants le plus souvent l'enregistrement de la saisie, et obligeant donc à la refaire), lenteurs, plantages … mais aussi règles de gestions contraignantes et non abouties, ont rapidement eu raison de la patience des conseillers, provoquant son lot de frustrations, mais engendrant surtout des pertes de temps considérables !

Côté direction et équipe administrative, la perte subite d'outils de reporting élaborés tout au long des onze années d'existence de Parcours 3, mais aussi et surtout, là encore, de gros problèmes de performance du décisionnel ont plus que fortement impacté le pilotage de la structure ; la « Malette décisionnelle » (ensemble d'outils de reporting) de plus de deux cents documents livrée avec Similo n' y changeant malheureusement pas grand chose ! (Rapports morcelés ne permettant pas une vue d'ensemble, problèmes de fiabilité de certains indicateurs, mais aussi difficultés et complexité d'appropriation …).

Et ensuite ?
Côté transactionnel (collecte et saisie des informations sur le jeune, les partenaires, aide au suivi des parcours …), et même si cela a été assez laborieux, la situation s'est progressivement améliorée : la plupart des problèmes majeurs étaient corrigés au milieu de l'automne.
Pour autant, de nombreux axes d'améliorations du produit doivent encore être envisagés pour couvrir parfaitement l'ensemble des besoins des conseillers, et leur permettre de travailler efficacement.

Côté décisionnel par contre, les problèmes de performance n'ont fait qu'empirer tout au long du second semestre, allant jusqu'à rendre l'application quasiment inutilisable ! (aux heures de bureau en tous cas !)
Encore une fois, ces problèmes ont fortement impacté le pilotage de la structure (la direction étant privée des indicateurs d'activité utilisés jusqu'alors), mais également compromis le nécessaire travail d'autoformation pour s'approprier le nouveau système décisionnel, par ailleurs très complexe !

Un « plan de progrès » en plusieurs phases a été mis en place par Similo à compter de décembre 2015, et qui s'est poursuivi sur quatre mois en 2016 pour enfin améliorer cette situation.

L'Implication de la MLBH au Niveau Régional dans le Déploiement d'i-milo

Depuis plusieurs années, la MLBH est investie dans l'animation régionale du système d'information (Parcours 3 puis i-milo), en complément de M. Gérard BECKER, Assistant régional salarié d'Amilor, avec pour missions principales l'exploitation de la base de données et le calcul des indicateurs régionaux pour les financeurs et partenaires (sous l'autorité de l'association régionale), l'animation des réunions utilisateurs (entre les ML), la mise à jour de la charte régionale de saisie, l'assistance aux utilisateurs, mais aussi le conseil et l'appui aux décisions opérationnelles et stratégiques, en lien d'une part avec les directeurs des ML de Lorraine, et d'autre part avec la gouvernance nationale du système d'information (CNML, DGEFP, Bureau Métier).

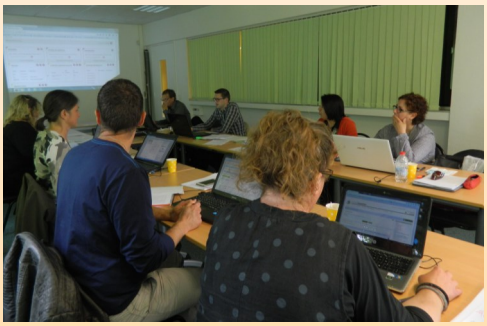
Cette implication a pris une dimension toute particulière en 2015, avec l'arrivée d'i-milo.

Démultiplication de la formation à i-milo sur l'ensemble de la région

La DGEFP n'ayant pas prévu de financement pour la formation des salariés du réseau au nouveau logiciel, un système de « démultiplication » entre les utilisateurs a été retenu à cette fin.

Pour la région Lorraine, cinq personnes (réparties sur 3 structures) ont donc été formées à i-milo directement par le niveau national ; deux salariées de la ML de Metz et un salarié de la ML de Nancy, chargés ensuite de démultiplier cette formation à l'ensemble des salariés de leur mission locale respective, et deux salariés de la MLBH, chargés ensuite de relayer cette formation aux 15 autres missions locales de Lorraine.
Cette première formation des futurs démultiplicateurs s'est déroulée dans les locaux de la MLBH (le formateur de Similo s'étant déplacé), sur une durée de cinq jours ; en plus des cinq participants lorrains, 2 stagiaires de Mayotte ont pu y assister.

Poursuite de la démultiplication par la MLBH



- Thérèse Mertes, directrice de la MLBH, a animé 2 sessions de deux jours d'initiation à i-milo en direction de l'ensemble des directeurs de mission locale en Lorraine, répartis en 2 groupes.
- Manuel Strychalski, référent informatique de la MLBH, a animé 2 sessions de 4 jours en direction d'un salarié de chacune des ML lorraines (hors Metz et Nancy), répartis en 2 groupes ; chacun de ces 15 devenant démultiplicateur à son tour, pour former l'ensemble de ses collègues au sein de sa propre mission locale.

L'ensemble de la logistique nécessaire à la tenue de ces 5 sessions de formation a été assurée par la MLBH : mise à disposition d'une salle de formation connectée et de PC, impression des (volumineux !) supports de formation, « café–croissants » …

En comptabilisant la formation de départ, un conséquent travail d'appropriation et de préparation, et enfin les quatre sessions de démultiplication, cette formation i-milo au réseau lorrain aura représenté environ 230 heures de travail pour la MLBH (80 + 150) et 17 jours d'occupation de la salle de formation.

Expert décisionnel régional

En complément de cette démultiplication, le référent informatique de la MLBH a également été désigné « Expert décisionnel » pour l'ensemble de la région lorraine (un par région) ; à ce titre, il a suivi une formation de sept jours à Lyon, en amont du passage à i-milo.
(En parallèle, quatre autres salariés lorrains du réseau - dont l'assistant technique régional salarié d'Amilor - ont quant à eux suivi une formation d'initiation, de 4 jours).

La reconstruction dans i-milo des anciennes requêtes régionales Parcours 3 à destination des financeurs, tout comme la construction de nouveaux tableaux à destination des structures, ont été fortement perturbés par l'état désastreux du décisionnel i-milo sur l'ensemble du second semestre 2015 !

Perspectives 2016

Les réponses que nous pouvons apporter aux jeunes sont étroitement liées aux dispositifs nationaux et régionaux mobilisables ainsi qu'aux actions locales spécifiques que nous pouvons mettre en place.

Bien entendu, les financements qui en découlent assurent à la Mission Locale les ressources humaines nécessaires au suivi de notre public.

Financement

L'année 2016 s'annonce difficile. Peu ou pas de visibilité.

La réforme territoriale impacte lourdement les Missions Locales du fait de la multiplicité de leurs financeurs et de la diversité des tâches et objectifs qui leur sont fixés.

- 2016 est une année de transition, avec la volonté de conforter chacune des 43 structures du Grand Est quant à son financement, mais ni les services de l'État, ni les instances du nouveau Conseil Régional ne sont parvenus à harmoniser la redistribution des moyens financiers à ce jour.
- La répartition des enveloppes destinées aux Missions Locales se faisait sur des critères différents dans chacune de nos 3 ex régions : financement sur objectifs, financement direct de postes, part variable en fonction de l'atteinte d'objectifs, etc.
- 2016 s'annonce comme une année de maintien ou reconduction de l'existant, la recherche de solutions équitables pour 2017.

La disparition du programme ANI et du FIPJ, la baisse des crédits alloués à l'accompagnement des Emplois d'Avenir sont autant de moyens financiers et humains en moins pour les Missions Locales dès 2016.

Texte de référence :

INSTRUCTION N°DGEFP/MIJ/2015/367 du 17 décembre 2015 relative à la mise en œuvre de la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) entre l'Etat et les Missions locales pour la période 2015-2018

Date d'application : immédiate

NOR : ETSD1531622J

Classement thématique : Emploi / Chômage

Objectifs

Une nouvelle CPO (Convention Pluriannuelle d'Objectifs) a été initiée par l'État. Elle couvre la période 2015/2018, et revisite la notion d'accompagnement des jeunes par les Missions Locales.

La politique pour l'emploi des jeunes s'appuie sur les programmes de l'ETAT, de la REGION, des partenaires sociaux et les INITIATIVES DES COLLECTIVITES LOCALES et des INTERCOMMUNALITES.

Les principes directeurs de la nouvelle CPO consistent à :

- Sortir d'une logique de dispositif pour parvenir à une logique de cadre unique de PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT CONTRACTUALISE pour tous les jeunes en demande d'insertion
- Intégrer les outils de la politique de l'emploi dans ce parcours : qu'il s'agisse des dispositifs existants, des modalités d'accompagnement ou d'ACTIONS PONCTUELLES
- Partir des BESOINS DU TERRITOIRE exprimés par les jeunes et les employeurs de la zone couverte par la Mission Locale pour CONSTRUIRE ET AJUSTER LES REPONSES A LEUR APPORTER
- Se doter d'outils de pilotage pour suivre l'offre d'accompagnement global des Missions Locales et pas seulement des dispositifs (90 indicateurs dont 13 principaux)

Cette démarche ambitieuse doit permettre de mieux VALORISER L'ENSEMBLE DE L'OFFRE DE SERVICES des Missions Locales qui s'inscrit dans une logique d'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL VERS ET DANS L'EMPLOI et est complétée par UNE OFFRE DE SERVICE AUX EMPLOYEURS.

Orientations 2016

Réponses

Les réponses dont nous disposons pour MOBILISER LES JEUNES VERS L'EMPLOI sont localement insuffisantes en 2016 :

- L'enveloppe FIPJ n'existe plus nationalement, les dossiers QPV ont été rejetés localement
- L'enveloppe des Crédits d'accompagnement EAV a baissé de 26%, le programme ANI, financé par les partenaires sociaux, a été arrêté
- Les jeunes intégrant les formations qualifiantes du Conseil Régional de Lorraine ne représentent que 4% de notre public. L'École de la Deuxième chance, est un des rares dispositifs qui profite encore au public Mission Locale.

Une attention toute particulière doit être portée à cet ACCOMPAGNEMENT VERS l'AUTONOMIE qui nécessite de faire appel à des actions de coaching, de simulation d'entretiens d'embauche, d'appropriation et d'utilisation d'internet dans un but professionnel, de mobilité géographique, de mise à niveau, etc.
Ce n'est qu'avec l'appui des collectivités locales que les réponses à ces besoins pourront être apportées.

Les réponses que nous mobilisons à l'interne afin d'augmenter les chances de placement des jeunes en emploi sont directement liées à la dynamique entreprise :

- Les PMSMP ou périodes d'immersion en entreprise, qui sont mobilisées pour valider le projet du jeune, positionner un jeune sur une offre d'emploi, inciter un employeur à embaucher un jeune,
- Les forums emploi/formation initiés directement par la Mission Locale ou par les partenaires tels que Pôle Emploi et AGEME,
- Les actions de recrutement organisées dans nos locaux en partenariat avec les Entreprises d'Intérim,
- Les actions en direction de l'alternance : apprentissage et contrats de professionnalisation avec de grandes enseignes commerciales
- La recherche d'offres d'emplois aidés, essentiellement des Emplois d'Avenir. Si cette mesure s'essouffle dans les collectivités locales (déjà mobilisées par la Mission Locale), elle génère encore quelques offres dans le secteur marchand et les associations.
- La complémentarité avec Pôle Emploi dans le cadre de la convention de partenariat qui nous lie
- La mobilisation des compétences des marraines et parrains bénévoles dans le cadre de la démarche globale de recherche d'emploi.

Adaptation au changement

La mise en œuvre de la nouvelle CPO, dont les règles n'ont été validées par la DIRECCTE que depuis avril 2016, suppose une redéfinition et une redistribution des tâches au sein de l'équipe des conseillers.

- La mise en place d'un parcours d'accompagnement contractualisé pour tous les jeunes en insertion, nécessite une adhésion des jeunes à ce dispositif. Cette adhésion, doit se traduire par la « fidélisation » de la relation jeune/conseiller. Le conseiller doit rendre attractive l'offre de services de la Mission Locale.

- L'appropriation du nouveau logiciel I-MILO, ainsi que la charge de travail administratif liée à la mise en place du suivi et du placement des jeunes, est conséquente. Une réorganisation des plannings des conseillers est en cours.

- La prise en charge globale du jeune, càd de l'ensemble des problématiques (difficultés sociales, santé, logement, transport, citoyenneté, …) étant également évaluée dans le cadre de la CPO, chaque conseiller sera amené à être référent d'une de ces thématiques pour la structure.

Après plus de 25 années d'investissement au service des jeunes,

Longue et heureuse retraite à notre collègue
Martine Gruhn

Nous contacter

Antenne de BEHREN

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

Conseiller : Pascal MEYER

Mercredi et Jeudi de 8H00 à 12H00 Sur RDV

Mardi de 14H00 à 17H00 Sans RDV

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

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

Antenne de FAREBERSVILLER

Centre Rabelais – Espace FARE
☎ 03 87 29 24 16

Conseillères : Séverine PRATIFFI et Sabine STARCK

Mardi et Jeudi de 9H00 à 12H00 Sur RDV

Mardi et Jeudi de 13H30 à 17H00 Sans RDV

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

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

Antenne de FORBACH

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

Conseillères : Laurence FRANQUIN et Daniela ZTOUTI

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

Mardi et Mercredi de 13H30 à 17H00 Sans RDV

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

Communes de Forbach, Oeting et Morsbach

Antenne de FREYMING-MERLEBACH

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

Conseillères : Martine HENOT et Marylène OTT

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

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

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

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

Antenne de HOMBOURG-HAUT

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

Conseillère : Sandrine CHEBBAH

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

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

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

Communes de Hombourg-Haut et Guenviller

Antenne de PETITE-ROSSELLE

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

Conseillère : Véronique BLASUTTO

Mardi et Mercredi de 8H00 à 12H00 Sur RDV

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

Commune de Petite-Rosselle

Antenne de STIRING-WENDEL

Mairie - 1 Place Wendel ☎ 03 87 29 32 50

Conseillère : Laurence ZIEDER

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

Jeudi de 14H00 à 17H00 Sans RDV

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

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

L'équipe de la Mission Locale du Bassin Houiller :

11 conseillers chargés de l'accueil et du suivi des jeunes sur les antennes,
2 conseillers chargés de la relation avec les entreprises,
1 conseiller chargé de l'atelier d'orientation,
1 chargé de projet expert I-MILO au niveau local et régional,
3 agents administratifs et 1 assistante de gestion,
1 directeur adjoint, 1 directrice,
2 agents d'entretien.

Merci à nos financeurs

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI
l'acsé
l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
La Région Lorraine
Mission locale du bassin houiller
mlbh
POUR L' EMPLOI DES JEUNES
Communauté de Communes FREYMING-MERLEBACH
Forbach Porte de France Communauté d'Agglomération
pôle emploi

Retrouvez–nous sur internet !

www.mlbh.fr