

Cour des comptes



Chambres régionales
& territoriales des comptes

L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI

Construire des parcours, adapter les aides

Territoire de Toulouse

Rapport public thématique

Sommaire

Avant-propos	5
Synthèse	7
Introduction.....	11
Chapitre I Les actions menées pour développer les compétences des jeunes et faciliter le passage de la formation à l'emploi.....	13
I - L'accès à la formation professionnelle des jeunes et l'apprentissage.....	13
A - La stratégie régionale	13
B - La recherche d'une complémentarité entre les acteurs de la formation	14
C - Le programme régional de formation professionnelle (PRFP) : les difficultés d'accès à la formation	15
D - La formation par la voie de l'apprentissage : la baisse des effectifs à partir de 2013.....	17
E - La formation financée par Pôle emploi : les difficultés d'accès des peu ou pas diplômés aux actions de formation préalables au recrutement	19
II - Le rapprochement école-entreprise au cours et à l'issue de la formation initiale.....	20
A - Les contacts des élèves avec le monde professionnel en cours de scolarité	20
B - La mission d'insertion professionnelle confiée aux établissements d'enseignement.....	21
III - Les dispositifs « seconde chance » tournés vers l'insertion professionnelle : l'École régionale de la deuxième chance de Midi- Pyrénées (ER2C).....	23
Chapitre II Les actions menées en matière d'accompagnement vers l'emploi et d'intégration durable dans l'emploi	27
I - Les offres de services proposées par les différentes structures chargées de l'accompagnement	27
A - La mission locale de Toulouse	27
B - Pôle emploi.....	29
C - Le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE)	30
D - La Maison commune emploi formation de Bellefontaine (MCEF)	31
E - L'APEC	33
II - L'adéquation des réponses aux besoins du public jeune.....	34
A - L'attractivité relative de la mission locale de Toulouse.....	34
B - La baisse des aides financières du FIPJ destinées à lever les freins périphériques à l'emploi	35
C - La multiplicité des dispositifs d'accompagnement	36
D - La lente émergence du parrainage	39
E - La recherche d'une complémentarité dans la prospection des offres d'emploi.....	40

Chapitre III Les actions menées en faveur de l'embauche de jeunes et de la création d'entreprises	43
I - Les contrats et emplois aidés : des mesures pouvant se concurrencer.....	43
II - L'insertion par l'activité économique : une faible présence du public jeune.....	46
III - Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) : un moyen de renforcer l'employabilité des jeunes sans qualification	47
IV - Les clauses d'insertion sociale dans les marchés publics : un levier encore modeste pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification	48
V - Les dispositifs d'aide à la création d'entreprise : la faible part des jeunes pas ou peu diplômés.....	50
Chapitre IV Les résultats comparés des différents dispositifs examinés et le coût des politiques menées	53
Chapitre V La lente émergence d'une politique territoriale en faveur de l'insertion des jeunes.....	57
I - Des structures de gouvernance qui ne sont pas toutes opérationnelles	57
A - Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) : une mise en place récente qui laisse présager une lourdeur de fonctionnement	57
B - Le service public de l'emploi (SPE) : une instance d'information réciproque plutôt qu'un outil opérationnel stratégique	58
C - Le service public régional de l'orientation (SPRO) : la recherche d'une opérationnalité qui est limitée de fait par la fusion des régions	59
II - Une allocation des moyens qui repose sur une logique exclusivement quantitative.....	60
III - L'absence de définition d'objectifs communs entre financeurs de la mission locale de Toulouse	62
Glossaire	63
Annexes	67
Réponses des administrations et des organismes concernés.....	73

Avant-propos

Le rapport sur *L'accès des jeunes à l'emploi : construire des parcours, adapter les aides*, constitue en huit volumes – analyse générale d'une part, analyses régionales résultant des investigations conduites dans sept territoires d'autre part – la synthèse définitive de l'enquête de la Cour. Il a été délibéré le 27 septembre 2016 par la chambre du conseil en formation ordinaire.

Le présent cahier territorial permet, au-delà de certains constats communs aux six autres cas examinés, d'apporter un éclairage particulier sur les organisations mises en place pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi sur le territoire de Toulouse.

Synthèse

Le présent rapport porte sur les dispositifs destinés à favoriser, au cours de la période 2010-2015, l'accès à l'emploi des jeunes âgés de 15 à 29 ans, qu'ils soient pas ou peu qualifiés. Il s'agit de constats effectués sur la ville de Toulouse. Cette tranche d'âge représente un tiers de la population toulousaine. Elle correspondait à 35% des demandeurs d'emploi sur Toulouse intra-muros au 31 décembre 2014, un tiers étant peu ou pas diplômé, de niveau V et *infra*.

L'accès à la formation est une problématique centrale afin d'assurer une insertion professionnelle durable, même si certains considèrent que le retour à l'emploi est d'abord prioritaire, qu'il soit ou non durable, la montée en qualification se réalisant par la formation tout au long de la vie.

Or, sur les 1 678 jeunes qui ont été orientés par la mission locale de Toulouse vers les formations régionales en 2014, seulement 911 ont pu y accéder, soit un taux global de 54 %. Le taux n'est que de 40% pour les parcours orientation insertion de la Région, qui sont pourtant des parcours de remise à niveau des savoirs de base et de définition d'un projet professionnel.

La prescription ne vaut donc pas entrée en formation compte tenu du nombre limité de places des dispositifs, de l'absence de priorité du public jeune et de la sélectivité des organismes de formation. Cette situation peut provoquer nombre d'abandons de la part de jeunes qui n'arrivent plus à se projeter sur un projet de formation structuré et planifié, compte tenu de rejets ou des délais des listes d'attente.

Également, l'objectif d'assurer une continuité entre les parcours orientation insertion (POI) et les parcours diplômants afin de favoriser l'insertion professionnelle est difficile à atteindre compte tenu des prérequis nécessaires et du niveau des concours. Seulement, 16,5 % des bénéficiaires des POI ont pu accéder, en 2015, à un parcours diplômant.

Enfin, la question de la sécurisation des parcours de formation en apprentissage est centrale. Une enquête du Conseil régional, fin 2014, fait ressortir que pour un tiers des apprentis en situation de rupture, le CFA concerné ne dispose d'aucune information sur leur nouvelle situation et n'assure donc aucun accompagnement pour la recherche d'un nouvel employeur leur permettant d'achever leur formation.

Par ailleurs, la logique de financements cloisonnés par dispositif est susceptible de conduire les prescripteurs à alimenter quantitativement les objectifs au détriment d'une logique qualitative et d'une cohérence d'élaboration et de suivi des parcours d'insertion, dans un contexte, de surcroît, de multiplication des dispositifs susceptibles de se concurrencer : emploi d'avenir et CAE ; emploi d'avenir et CIE et CIE starter, etc.

C'est ainsi que l'accès à l'emploi se réalise davantage par les emplois d'avenir, qui sont devenus le premier poste de sortie en emploi durable des élèves de l'École de la deuxième chance (25 % des sorties) ou des jeunes en CIVIS de la Mission locale de Toulouse (36 % des sorties), que par les contrats en alternance, ce qui pose la question plus globale de la concurrence des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes et de possibles effets d'éviction.

Également, le développement des emplois d'avenir dans le secteur marchand (30 % des prescriptions d'EAV dans la Haute-Garonne au premier semestre 2015), sans compter la mise en œuvre du CIE-starter, qui s'adresse également aux jeunes en difficulté particulière d'insertion, et le différentiel d'aide financière qui en résulte, sont des facteurs limitatifs au développement des contrats de professionnalisation, dispositif qui connaît un recul de ses effectifs de 6 à 7 % chaque année depuis 3 ans.

D'une manière générale, les services de l'État ne disposent au plan local d'aucune statistique sur les sorties positives pour les contrats aidés comme d'ailleurs pour les contrats en alternance. Une approche qualitative, à partir de suivi de cohortes sur des territoires donnés, complèterait utilement le pilotage quantitatif actuel et permettrait de mesurer réellement les effets des différents dispositifs en termes d'insertion durable et de qualité dans l'emploi.

Par exemple, la dernière enquête régionale de l'État portait sur les contrats de professionnalisation arrivés à échéance en 2011. Cette enquête pourrait être actualisée, en parallèle de ce que fait le Conseil régional depuis plusieurs années sur l'insertion dans la durée des apprentis en sortie de formation.

Les dispositifs d'accompagnement renforcé (CIVIS, ANI), en particulier pour les jeunes de moins de 26 ans, sans emploi, ne suivant ni études, ni formation, se multiplient, avec les mêmes objectifs d'insertion mais avec des facteurs d'inégalités liés à la durée d'accompagnement, au suivi ou non dans l'emploi, à la perception ou non d'une allocation financière, etc. Au demeurant, la mise en œuvre de la Garantie jeunes dans le département de la Haute-Garonne au 1^{er} septembre 2015 devrait être une réponse intéressante, compte tenu notamment des expériences répétées de mise en situation professionnelle qu'elle devrait favoriser. Il est vrai que seulement 348 jeunes en CIVIS de la Mission locale de Toulouse ont pu bénéficier d'une immersion en entreprise en 2014, et que

si ce nombre est en augmentation, il ne représente à peine que 10 % des 3 415 jeunes accompagnés par ce dispositif au cours de l'exercice.

La Mission locale de Toulouse a mis en œuvre, en février 2015, une nouvelle organisation qui conduit à une spécialisation croissante des fonctions des conseillers, avec, notamment, la mise en place de chargés de relation entreprise, répartis par expertise métier. Des rencontres ont ponctuellement lieu avec les conseillers entreprise de Pôle emploi. Il n'y a pas, au demeurant, entre les deux entités, de stratégie commune formalisée de prospection des entreprises, de répartition des secteurs porteurs à défaut d'une prospection conjointe par des équipes communes. La coopération s'est réalisée, jusqu'à présent, essentiellement par des forums de recrutement organisés en partenariat («31 100 % de réussite à Bagatelle», «Rencontres et recrutements»...) et par des actions communes de communication et de promotion des mesures d'aide à l'emploi.

Enfin, l'émergence d'une politique territoriale en faveur de l'insertion des jeunes, articulant formation et emploi, pourrait s'inscrire dans le cadre d'un dialogue de gestion commun de tous les donneurs d'ordre avec les prescripteurs locaux, et la mission locale de Toulouse en particulier. Cela supposerait au préalable la définition d'un socle d'objectifs partagés, préalable à l'élaboration d'un contrat unique d'objectifs et de moyens. Or, si les instances d'échanges entre partenaires locaux sont nombreuses, ces derniers sont encore davantage dans l'information réciproque et dans la collaboration, que dans la co-construction.

De fait, ils modulent leurs financements à l'égard de la mission locale de Toulouse, par exemple, au regard de leurs propres objectifs et d'un dialogue de gestion séparé (dialogue du 10 juin 2015 avec la Région). D'autres, comme le Conseil départemental (le 12 décembre 2014) ou la ville de Toulouse (le 12 février 2015) définissent leur niveau de subvention davantage en fonction d'engagements de principe et de leurs propres contraintes budgétaires que d'objectifs chiffrés évaluables.

La loi du 5 mars 2014 vise à favoriser la coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle. La mise en place du CREFOP en Midi-Pyrénées est trop récente (2 février 2015) pour mesurer son rôle dans l'émergence d'une stratégie territoriale emploi-formation coordonnée, voire intégrée. Elle laisse néanmoins présager une certaine lourdeur de fonctionnement et un certain formalisme institutionnel (39 membres titulaires en assemblée plénière). De surcroît, cette instance devrait évoluer dans sa composition avec la fusion des deux régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon depuis le 1^{er} janvier 2016.

Introduction

Le présent rapport s'inscrit dans le cadre de l'enquête conduite par la Cour des Comptes sur les dispositifs destinés à favoriser, au cours de la période 2010-2015, l'accès à l'emploi des jeunes, qu'ils soient pas ou peu qualifiés. Il s'agit de constats effectués sur le territoire de Toulouse, qui fait partie des territoires retenus dans l'échantillon de cette enquête.

Cette tranche d'âge représente un tiers de la population toulousaine. Elle correspondait à 35 % des demandeurs d'emploi sur Toulouse intra-muros au 31 décembre 2014, un tiers étant peu ou pas diplômé, de niveau V et infra.

Chapitre I

Les actions menées pour développer les compétences des jeunes et faciliter le passage de la formation à l'emploi

I - L'accès à la formation professionnelle des jeunes et l'apprentissage

A - La stratégie régionale

Un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF)¹ a été signé, pour la période 2011-2015, entre le préfet de région, le recteur de l'académie de Toulouse et le président du Conseil régional, autour de quatre axes stratégiques : anticiper les besoins de compétences et de qualifications de l'économie locale et régionale ; accroître le niveau de qualification des publics et accompagner les parcours pour un meilleur accès à un emploi durable ; développer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle initiale et continue en alternance ; lutter contre les inégalités et réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à la formation et à la qualification.

La mise en œuvre opérationnelle a reposé sur sept conventions d'application, elles-mêmes déclinées en plans d'actions.

¹ Avec la loi du 5 mars 2014, le CPRDFP devient un contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Son périmètre est étendu à l'orientation et aux conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes.

B - La recherche d'une complémentarité entre les acteurs de la formation

La région Midi Pyrénées a été une des premières régions, avant même l'application des dispositions de la loi du 5 mars 2014, à connaître la mise en œuvre d'un groupement de commandes dans les achats de formations collectives entre le Conseil régional, coordinateur, et Pôle emploi. Ce partenariat renforcé a pris la forme d'un protocole d'accord signé le 20 août 2013, pour une durée de trois ans.

Le protocole vise, également, à rendre complémentaires les différents dispositifs individuels afin de faciliter et de sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi. Pôle emploi se positionne ainsi sur des formations courtes inférieures ou égales à 400 heures et le Conseil régional davantage sur des formations supérieures à 400 heures.

Il permet, enfin, la mise en commun des procédures en matière de remontée des besoins. Le Conseil régional bénéficie de la connaissance des besoins des agences de Pôle emploi ainsi que des données de l'enquête « besoins de main d'œuvre » sur les métiers en tension.

La connaissance des besoins en matière de formations est aussi facilitée par l'élaboration de contrats d'objectifs triennaux que le Conseil régional conclut avec les branches professionnelles. C'est, ainsi, qu'un contrat d'objectifs triennal « transport et logistique » a été signé, le 19 mai 2014, par le préfet, par la rectrice, par le directeur régional de Pôle emploi, par l'OPCA et par les organisations professionnelles du secteur. La même démarche est en cours dans la filière numérique ainsi qu'en matière de rénovation énergétique performante des bâtiments.

En revanche, même si les missions locales ont été sollicitées lors de l'évaluation du programme régional de formation professionnelle 2013-2015, elles participaient peu, jusqu'à présent, aux remontées des besoins des publics suivis.

Pôle emploi a mis en place, par ailleurs, une programmation structurée semestrielle avec l'AGEFOS-PME. Des échanges ont, également, lieu avec le FAFTT (intérim) pour validation des remontées de besoins POEC des entreprises de travail temporaire. Les coopérations sont davantage « au fil de l'eau » avec les autres OPCA.

C - Le programme régional de formation professionnelle (PRFP) : les difficultés d'accès à la formation

Le programme de formation professionnelle 2013-2015 du Conseil régional repose majoritairement sur des formations collectives, incluant des parcours d'orientation insertion-POI (remise à niveau, orientation et validation en entreprise d'un projet professionnel), des parcours diplômants, et la qualification (formations préparatoires préqualifiantes ; formations à la création d'entreprise ; chèques formation et formations qualifiantes). Il inclut, également, des formations individuelles, de type dispositif accès individuel, dispositif FIER avec promesse d'embauche.

La dernière étude de suivi de la cohorte 2013 permet de constater, à partir d'un taux de réponse de 50 %, que 50 % des stagiaires de la formation professionnelle sont, six mois après, en emploi, 39 % au chômage, 8 % en formation et 3 % autres situations².

Plusieurs constats peuvent être faits sur le programme régional de formation professionnelle.

Tout d'abord, il concerne moins de demandeurs d'emploi (20 653 stagiaires en 2014, contre 24 153 en 2012), mais pour une durée moyenne de formation par stagiaire plus longue (+ 65 heures entre 2012 et 2014).

Par ailleurs, les deux derniers exercices 2013 et 2014 se caractérisent par une baisse des entrées en formation des jeunes de la Mission locale de Toulouse, respectivement de - 8 % et de - 11 %³. La baisse ressort à - 15 % pour les jeunes accompagnés en Civis (409 jeunes en 2014 contre 483 en 2013).

Cette situation résulte d'une baisse des prescriptions mais surtout de difficultés d'accès à ces formations. En effet, sur les 1 678 jeunes qui ont été orientés par la mission locale vers les formations régionales en 2014, seulement 911 ont pu y accéder, soit un taux global de 54 %.

S'il est vrai que le public orienté n'a pas toujours les prérequis nécessaires, on peut constater, néanmoins, un taux d'accès relativement faible de 40 % pour les parcours orientation insertion, qui sont pourtant des parcours de remise à niveau des savoirs de base et de définition d'un projet professionnel.

² Une étude de suivi à 18 mois de la cohorte 2012 montre que 64 % en emploi, 28 % au chômage, 5 % en formation et 3 % autres situations (le taux de réponse n'est que de 38 %).

³ 1 116 jeunes en 2012, 1 025 en 2013 et 911 en 2014

Tableau n° 1 : accès aux formations des jeunes de la mission locale en 2014

2014	Prescriptions	Entrées	Taux d'accès
<i>Parcours orientation insertion</i>	926	370	40%
<i>Parcours diplômant</i>	412	59	14%
<i>Qualification</i>	397	324	82%
<i>École 2^{ème} chance</i>	160	120	75%

Source : mission locale de Toulouse

Il est vrai que les principes d'accès aux formations régionales ne répondent à aucun pré-fléchage selon l'âge, ni d'ailleurs selon la catégorie de demandeurs d'emplois, mais à des critères spécifiques suivant le type de dispositif. Seul un dispositif particulier concerne la formation des jeunes de 18 à 30 ans en difficulté d'insertion, l'École de la deuxième chance, mais avec un nombre restreint de places disponibles.

La prescription ne vaut donc pas entrée en formation compte tenu du nombre limité de places des dispositifs, de l'absence de priorité du public jeune et de la sélectivité des organismes de formation. Cette situation peut provoquer nombre d'abandons de la part de jeunes qui n'arrivent plus à se projeter sur un projet de formation structuré et planifié, compte tenu de rejets ou des délais des listes d'attente.

Les bureaux territoriaux du Conseil régional assurent un suivi des actions de formation (suivi des dates des sessions et des places disponibles, visites et réalisation de bilans, etc.), mais, jusqu'à présent, au titre de l'animation territoriale, une seule rencontre annuelle est prévue entre les organismes de formation et les prescripteurs (Pôle emploi, missions locales, etc.) pour analyser les accès des publics au dispositif régional de formation professionnelle. Les prescripteurs ne sont pas davantage associés. Il n'y a pas, par exemple, d'instances territoriales de coordination entre les acteurs, de nature à assurer la sélection des candidats mais aussi le suivi des difficultés périphériques des stagiaires.

Enfin, l'objectif du Conseil régional d'assurer une continuité entre les parcours orientation insertion et les parcours diplômants pour favoriser l'insertion professionnelle est, jusqu'à présent, difficile à atteindre.

Le taux des bénéficiaires du POI en parcours diplômant n'est que de 16,5 % en 2015, selon le système d'information de la Région (13,9 % en 2014).

La recherche d'une continuité des parcours se heurte aux prérequis des parcours diplômants, comme au niveau des concours, trop élevés pour beaucoup de stagiaires des POI. Il est vrai que le parcours moyen d'un POI ressort à 260 heures, avec 76 heures pour le projet professionnel, 109 heures d'alternance et seulement 75 heures pour les savoirs de base et la remise à niveau générale, ce qui apparaît insuffisant pour des stagiaires de niveau 6 et 5 bis.

Le nouveau programme 2016-2018 vise d'ailleurs à y remédier, d'une part, en instaurant des prérequis pour entrer en POI afin de renforcer la continuité vers les parcours diplômants, d'autre part, en mettant en place une plateforme d'accès aux savoirs en amont du POI, ce qui permet de recentrer ce dernier sur le projet professionnel et sa validation en entreprise. La plateforme intègre un volet relatif à l'illettrisme ainsi qu'une remise à niveau en compétences de base et en préqualification générale de 200 heures

D - La formation par la voie de l'apprentissage : la baisse des effectifs à partir de 2013

L'apprentissage est une voie de formation en alternance, destinée aux jeunes de 16 à 25 ans. Elle a fait l'objet d'un contrat d'objectifs et de moyens entre l'État et la Région Midi-Pyrénées, signé le 29 novembre 2011 pour une durée de cinq ans. Ce contrat a toutefois pris fin avec la loi du 5 mars 2014, qui a modifié le mode de financement de l'apprentissage.

Au final, 78 M€ auront été affectés par les deux partenaires au fonctionnement des CFA, à des investissements ainsi qu'à des actions complémentaires de promotion de l'apprentissage, d'amélioration des conditions de vie des apprentis et de sécurisation de leurs parcours.

La Région Midi-Pyrénées s'engageait sur un objectif de 22 414 jeunes en apprentissage à fin 2015. Or, au 31 décembre 2014, elle comptait 17 371 apprentis, dont 3 602 apprentis toulousains. L'objectif ne sera pas atteint. Après avoir progressé jusqu'en 2012, le nombre d'apprentis est depuis en baisse de 3,2 % en 2013 et de 6,5 % en 2014.

Ainsi, pour la deuxième année consécutive, la région Midi-Pyrénées enregistre un recul des effectifs, ce qui la situe, d'ailleurs, dans la tendance nationale.

Tableau n° 2 : évolution des effectifs apprentis

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution déc.14/déc.13	Poids des niveaux (31/12/2014)
Niveau I	861	1 122	1 231	1 484	1 506	1 567	4,1%	9,3%
Niveau II	592	607	686	625	598	645	7,9%	3,8%
Niveau III	2 483	2 565	2 705	3 007	3 007	2 842	-5,5%	16,9%
Niveau IV	4 205	4 403	4 346	4 233	4 163	3 883	-6,7%	23,0%
Niveau V	9 624	9 175	9 116	9 102	8 691	7 921	-8,9%	47,0%
Total Apprentissage	17 765	17 872	18 084	18 451	17 965	16 858	-6,2%	
Niveau VI - DIMA	754	798	753	740	613	513	-16,3%	3,0%
TOTAL GENERAL	18 519	18 670	18 837	19 191	18 578	17 371	-6,5%	

Source : région Midi-Pyrénées

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette baisse des effectifs apprentis, comme, par exemple, la conjoncture économique peu porteuse (en particulier dans le BTP), la réforme du bac professionnel porté à trois ans en 2009, ou la modification du régime des aides aux employeurs depuis la loi de finances pour 2014⁴, autant de facteurs nationaux d'explication.

On constate aussi, localement, depuis 2011, une baisse de 36 % des effectifs régionaux en pré-apprentissage (DIMA)⁵, ainsi qu'un triplement des immatriculations des auto-entreprises qui ne favorise pas l'apprentissage⁶. À cela s'ajoute la tendance de la mission locale de Toulouse à orienter davantage les jeunes vers les contrats aidés que vers les contrats en alternance (et l'apprentissage en particulier).

C'est ainsi qu'en 2014, le nombre de contrats aidés signés par les jeunes de la mission locale (618⁷) représente le double de celui des contrats en alternance (331), ces derniers ayant d'ailleurs décru de 42 % de 2010 à 2014 (- 34 % pour les seuls contrats en apprentissage). On peut s'interroger sur la «concurrence» des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes, notamment pour les bas niveaux de qualification.

⁴ Suppression des aides aux employeurs de plus de 11 salariés et réduction de l'aide existante de 1 200 € à 1 000 €

⁵ Le DIMA est un dispositif d'initiation aux métiers en alternance, caractérisé par une formation en alternance sous statut scolaire des jeunes âgés de 15 ans pour une durée d'un an au maximum.

⁶ Répertoire des métiers de la Chambre des métiers et de l'artisanat de la Haute-Garonne : de 1 977 auto-entrepreneurs en 2011 à 6 079 auto-entrepreneurs en 2015
7 437 emplois d'avenir, 158 CAE et 23 CIE signés par des jeunes de la mission locale

Tableau n° 3 : nombre de jeunes de la mission locale ayant signé un contrat d'apprentissage

<i>En nombre de jeunes</i>	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Apprentissage</i>	301	272	272	279	197
<i>Professionnalisation</i>	268	239	160	184	134

Source : mission locale de Toulouse

Or, l'apprentissage reste une voie déterminante d'insertion professionnelle. La dernière enquête réalisée par le Conseil régional en 2013 montre que huit apprentis sur dix de la cohorte 2012 sont, sept mois après leur sortie, soit en emploi, soit en formation. Le taux d'emploi ressort, pour la Haute-Garonne, à 44 % (dont 64 % en CDI) et le taux de formation à 35 % (formation de niveau supérieur ou complément).

E - La formation financée par Pôle emploi : les difficultés d'accès des peu ou pas diplômés aux actions de formation préalables au recrutement

L'effort de formation de Pôle emploi s'est accru sur les derniers exercices grâce à l'impact du plan 30 000 « formations prioritaires pour l'emploi », devenu « plan 100 000 » en 2014.

Selon les données communiquées au cours de l'instruction, 58 % des demandeurs d'emploi retrouvent un emploi⁸ dans les 6 mois suivant la sortie de leur formation financée par Pôle emploi.

Les moins de 30 ans représentent 41 % des bénéficiaires des actions de formation sur Toulouse intra-muros en 2014, alors que leur part dans la demande d'emploi ressort à 35 %. Le rapport est de 24 % / 18 % pour les moins de 26 ans.

⁸ Une DPAE supérieure à un mois, un changement de catégorie (passage en catégorie E ou en catégorie C, sans passage en catégorie A ou B le mois suivant) ou déclaration de l'intéressé lors de son actualisation mensuelle

**Tableau n° 4 : part des jeunes dans les entrées en formation
de la direction territoriale de pôle emploi de la Haute-Garonne-
Toulouse intra-muros**

<i>Toulouse intra-muros</i>	2011	2012	2013	2014	Total
-26 ans	37	684	504	484	1 709
-30 ans	62	1 026	766	842	2 696
<i>Total DEFM en formation</i>	143	2 102	1 581	2 040	5 866
<i>Part des -26 ans</i>	26%	32%	32%	24%	29%
<i>Part des -30 ans</i>	43%	49%	48%	41%	46%

Source : direction Haute-Garonne de pôle emploi

La part des peu ou pas diplômés reste toutefois minoritaire dans les bénéficiaires des AFPR (29 %) et des POE (39 %), qui sont toutes deux des actions de formation préalables à l'embauche de 400 heures maximum. Ils sont davantage présents dans les actions de formation conventionnées AFC (51 %), pour lesquelles il n'y a pas de proposition d'emploi préalable.

Tableau n° 5 : part des peu ou pas diplômés

	AFC	POE	AIF	AFPR
<i>Part des peu ou pas diplômés</i>	51%	39%	35%	29%

Source : direction Haute-Garonne de Pôle emploi

II - Le rapprochement école-entreprise au cours et à l'issue de la formation initiale

A - Les contacts des élèves avec le monde professionnel en cours de scolarité

Outre le stage d'observation en milieu professionnel obligatoire pour tous les élèves de 3ème, un nombre important d'actions partenariales sont menées pour rapprocher le monde éducatif de celui de l'entreprise, pour informer les élèves sur les métiers et les filières, et favoriser ainsi une orientation par choix et non par défaut : par exemple, la semaine école-entreprise organisée depuis 2000 ou la semaine de l'industrie (parcours de découverte des métiers).

Cependant, la difficulté est de pouvoir dépasser les représentations attachées à certains métiers, qui connaissent un déficit d'image et donc d'attractivité.

Par exemple, la CCI de Toulouse met en place, depuis 2012, la « nuit de l'orientation », en partenariat avec l'Éducation nationale. Sa 4^{ème} édition, organisée le 11 mars 2015, a rassemblé près de 3 000 visiteurs, dont 27 % de collégiens et 39 % de lycéens, autour de 150 métiers dans 8 espaces dédiés, notamment un espace « démonstration des métiers » par la voie de l'apprentissage et des espaces de mise en relation « *speed-dating* des métiers ».

Or, les secteurs en tension, qui recrutent comme le transport logistique, le commerce, vente et distribution, les métiers dans l'industrie aéronautique (ajusteur, tourneur, fraiseur), les métiers dans l'industrie automobile (carrossier...), ont été les moins visités (10 à 20 entretiens), comparativement à des secteurs comme la communication, la santé et le social, l'animation et loisirs... (40 à 70 entretiens).

B - La mission d'insertion professionnelle confiée aux établissements d'enseignement

1 - La plateforme de suivi et d'appui au décrochage scolaire

Six plateformes de lutte contre le décrochage scolaire existent dans le département de la Haute-Garonne, sous la direction des directeurs de CIO, dont quatre qui couvrent l'arrondissement de Toulouse.

Un travail de croisement des listes, issues du système interministériel d'échanges d'information, est réalisé deux fois par an, en avril et en novembre. Plus de 3 000 jeunes décrocheurs ont été identifiés. Sur les 941 décrocheurs inscrits à la mission locale de Toulouse, 730 étaient suivis régulièrement. Par contre, sur les 211 jeunes, dont le dossier était en veille et qui ont ainsi été relancés, seulement une trentaine ont repris un parcours d'insertion à la mission locale (14 %).

Un accueil commun existe, également, entre la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), le CIO et la mission locale de Toulouse pour recevoir les jeunes décrocheurs et leur proposer le référent le mieux adapté à leur situation. Il s'avère toutefois, dans les faits, que la plateforme oriente peu vers la mission locale, qui dispose, pourtant, d'un service d'accompagnement spécifique (ADIVE) pour les jeunes mineurs de 16 à 18 ans. En effet, sur les 140 jeunes positionnés sur l'accueil commun, 97 se sont présentés et seulement 18 ont été pris en charge par la mission locale (18 %). 54 l'ont été par la MLDS et 25 ont repris un parcours scolaire.

Enfin, il n'apparaît pas que la plateforme ait de lien formalisé avec l'École régionale de la deuxième chance de Midi-Pyrénées. Il pourrait être aussi intéressant de lui associer les chambres consulaires afin de mettre en place des réunions d'information relatives à l'apprentissage à destination de ce public. Il ressort, également, des entretiens un manque de visibilité sur l'activité du réseau FOQUALE (formation, qualification, emploi), propre à l'Éducation nationale.

2 - L'insertion professionnelle des apprentis

Les chambres consulaires sont à l'initiative d'actions d'information à destination des jeunes (semaine nationale de l'apprentissage, salon de l'apprentissage, etc.) ou sont partenaires d'actions initiées par d'autres acteurs (forums d'apprentissage des maisons communes emploi-formation, etc.) pour promouvoir l'apprentissage.

Au demeurant, les actions de la Chambre des métiers de la Haute-Garonne n'ont pas toujours trouvé le relais souhaité auprès des établissements scolaires. C'est ainsi qu'en 2012, sur 104 envois d'une offre de services à tous les collèges du département pour présenter les métiers de l'artisanat et l'apprentissage aux classes de 3ème, seulement 25 interventions ont eu lieu pour des classes ou groupes d'élèves pré ciblés par les établissements, et donc susceptibles de venir naturellement vers le dispositif. Depuis, la proportion d'interventions par an est à peu près là même, sur demande des collèges. Elle n'a pas été généralisée.

La mise en relation entre l'offre et la demande d'apprentissage n'est pas, non plus, toujours aisée. La « bourse de l'alternance » de la CCI de Toulouse, fonctionnant en partenariat avec Pôle emploi, contenait des offres non pourvues dans l'hôtellerie-restauration en 2014. De surcroît, la bourse compte plus de jeunes qualifiés qui déposent leur CV (60 % des dépôts sont de niveau IV et plus) que de jeunes non diplômés, alors que la demande des entreprises porte à 58 % sur le niveau V pour l'hôtellerie-restauration.

La question de la sécurisation des parcours de formation est également centrale. Une enquête de suivi, lancée par le Conseil régional de Midi-Pyrénées auprès de tous les CFA entre la rentrée 2014 et le 31 décembre 2014, relève un taux moyen brut de rupture de 10 % dans la région. Elle fait surtout ressortir que pour 34 % des apprentis en situation de rupture, le CFA concerné ne dispose d'aucune information sur leur nouvelle situation et n'assure donc aucun accompagnement pour la recherche d'un nouvel employeur leur permettant d'achever leur formation.

Pour limiter ce phénomène, la Région incite les CFA à effectuer une relance téléphonique des apprentis confrontés à une rupture de contrat.

Deux éléments apparaissent importants pour prévenir les ruptures.

Le premier est la connaissance du métier («on ne découvre pas un métier par l'apprentissage»).

À cet effet, le Conseil régional de Midi-Pyrénées a mis en place, depuis 2013, le dispositif « Ambitions apprentis », qui porte sur la mise en place d'un parcours d'accompagnement en CFA de 400 heures sur 3 mois, dont 200 heures de découverte de l'entreprise. Ce « sas d'accès », qui permet de découvrir un métier et d'expérimenter en situation professionnelle, a pour ambition principale de lever les freins à l'entrée en formation, d'augmenter ainsi le nombre de contrats d'apprentissage, et de limiter les risques ultérieurs de rupture de contrat liés à une orientation par défaut. Cependant, seulement 31 % des sorties de ce dispositif en 2013, et 25 % en 2014, ont conduit à la signature d'un contrat d'apprentissage. De surcroît, comme nombre de dispositifs, le suivi statistique du Conseil régional se limite au taux de sortie du dispositif sans aucune étude de suivi pour voir si le taux de rupture des apprentis passés par ce sas est au final moins élevé.

Le second élément de prévention des ruptures est l'efficacité des dispositifs de médiation, notamment dans les premiers mois du contrat. C'est ainsi que la Chambre des métiers 31 a conclu une convention de partenariat avec la mission locale Toulouse, qui conduit à la transmission tous les mois à la mission locale de la liste des contrats d'apprentissage afin de pouvoir assurer un suivi. Des visites conjointes au sein des entreprises ont également lieu dans les deux premiers mois, afin de faire un point sur les problématiques rencontrées par les acteurs au contrat. La chambre des métiers fait aussi de l'intermédiation quand l'action du référent du CFA a échoué, profitant de sa position de neutralité et d'impartialité dans la relation apprenti / entreprise / CFA.

III - Les dispositifs « seconde chance » tournés vers l'insertion professionnelle : l'École régionale de la deuxième chance de Midi-Pyrénées (ER2C)

Les principes d'accès aux formations régionales ne répondent à aucun pré-fléchage selon l'âge, excepté l'École de la deuxième chance, créée en 2003 dans le cadre de la contribution du Conseil régional de

Midi-Pyrénées au Grand projet de ville de Toulouse et qui est ouverte aux jeunes âgés de 18 à 30 ans. La moyenne d'âge s'élève à 22 ans en 2014.

La structure a accueilli 319 jeunes en 2014⁹, dont 80 % sont toulousains.

À l'entrée en formation, 38 % des élèves déclarent un niveau V ou IV non validé, 37 % un niveau V bis et 25 % un niveau VI. Après les positionnements qui permettent de mesurer leur maîtrise des savoirs de base, il apparaît qu'1/3 des élèves ont un niveau inférieur au niveau VI en mathématiques et en français.

Également, 45 % des élèves ont déjà suivi sans succès des actions du parcours d'orientation insertion précédemment évoqué, ce qui montre que les prises en charges proposées dans ce cadre se sont révélées insuffisantes pour un public très éloigné de l'emploi, en situation d'échec depuis plusieurs années dans le système scolaire puis dans l'insertion professionnelle, avec un vécu social parfois lourd

Les résultats de l'École en termes d'insertion en sont d'autant plus encourageants¹⁰. Le taux de sorties positives ressort à 65 % en 2014¹¹. La part des sorties positives en formation (33 %) est équivalente à celle des sorties en emploi (32 %), avec une augmentation croissante de la part de sorties en formation depuis 2010, effet indirect de la crise économique, de la raréfaction des offres d'emplois accessibles et de la volonté de l'École d'amener vers la formation qualifiante ou diplômante (CAP petite enfance...) des jeunes qui en sont souvent exclus. Quant à l'accès à l'emploi, il se réalise davantage par les emplois d'avenir (25 % des sorties) que par les contrats en alternance, et l'apprentissage en particulier (18 % des sorties), ce qui pose, là encore, la question plus globale de la concurrence des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes.

Certes, l'École de la deuxième chance de Midi-Pyrénées mobilise des moyens financiers importants pour un volume limité de jeunes. Ainsi, le coût par jeune accueilli ressortait à 6 028 € en 2013 et le coût horaire à 9,71 € l'heure, pour un budget de la structure de 1,881 M€.

⁹ 128 ayant débuté leur parcours en 2013 et 191 nouveaux accueillis a/c de janvier 2014. Depuis sa création, 1 574 jeunes ont été accueillis par l'École

¹⁰ Une enquête de suivi des élèves ayant quitté la structure en 2012 a mis en évidence que 60 % d'entre eux demeurent en sorties positives un an après (emplois, alternance, qualification ou reprise d'étude). Et 63 % de ceux sans emploi au moment de l'enquête ont travaillé en moyenne 7 mois après leur sortie de la formation.

¹¹ Le taux de rupture est de 21 % (15 % durant la période d'essai et 6 % de sorties non maîtrisées, liées à la maternité, maladie, décès, déménagement, incarcération).

Surtout, la structure propose, sur une durée longue de 9,4 mois en moyenne, une formation entièrement individualisée et modulaire, axée principalement sur la remise à niveau des savoirs de base fondamentaux.

Un coach, au portefeuille limité à 14 élèves, assure une prise en charge globale, intervenant ainsi dans la résolution des difficultés sociales afin de maintenir une dynamique d'insertion professionnelle ¹².

L'École s'est engagée, de surcroît, dans une réflexion constante sur ses pratiques pédagogiques, avec, à partir de 2013, la mise en œuvre d'une démarche de remédiation cognitive visant à actualiser le potentiel intellectuel des élèves et à renforcer ainsi l'efficacité dans les prises en charge pédagogiques

La part de l'alternance dans les heures de formation, bien qu'en progression constante, reste toutefois insuffisante. Elle n'était que de 21 % en 2011 et représente actuellement 30 % du total des heures réalisées, alors qu'elle devrait représenter 40 % du temps de formation selon le cahier des charges du réseau des Écoles de 2^{ème} chance, et ce afin d'augmenter les chances d'insertion professionnelle.

Il est à noter, enfin, que les dispositifs destinés à favoriser l'insertion des jeunes en échec scolaire et en grande précarité tendent à se multiplier avec la mise en œuvre de la Garantie jeunes dans le département de la Haute-Garonne au 1^{er} septembre 2015 et la création annoncée d'un EPIDE¹³ dans l'agglomération toulousaine, qui vont s'ajouter à l'École régionale de la 2^{ème} chance.

Une complémentarité devra nécessairement être recherchée.

¹² Le jeune perçoit de la Région, en tant que stagiaire de la formation professionnelle, entre 401 € et 652 €, à comparer à l'allocation moyenne de 267 € d'un jeune en Civis à la mission locale de Toulouse en 2014.

¹³ EPIDE : Établissement Public d'Insertion de la Défense, qui devrait accueillir 150 jeunes de 18 à 25 ans pendant 10 mois en moyenne afin de favoriser leur insertion professionnelle mais aussi sociale.

Chapitre II

Les actions menées en matière d'accompagnement vers l'emploi et d'intégration durable dans l'emploi

I - Les offres de services proposées par les différentes structures chargées de l'accompagnement

A - La mission locale de Toulouse

Le département de la Haute-Garonne compte deux missions locales, l'une sur Toulouse présidée par un représentant de la ville de Toulouse et l'autre pour le territoire restant présidée par un représentant du Conseil départemental.

La mission locale de Toulouse¹⁴, concernée par la présente enquête, a limité son champ d'intervention à l'insertion des jeunes de 16 à 25 ans révolus, ayant au maximum une qualification Bac+2 non validé. C'est une orientation stratégique que l'on ne retrouve pas dans toutes les missions locales, visant à s'adresser prioritairement au public le plus en difficulté, peu ou pas qualifié, et le plus éloigné de l'emploi. Au demeurant, sur les 10 281 jeunes, qui ont eu un contact au moins avec elle en 2014, la part des niveaux IV et plus s'élève à 38 %, et représente jusqu'à 47 % des premiers accueils.

¹⁴ 89,2 salariés en ETP au 31 décembre 2014 (hors services civiques)

La file active de la mission locale est constituée de 5 411 jeunes en 2014, ayant eu au moins un entretien dans les cinq derniers mois (« jeunes en demande d'insertion »). Ce chiffre est en baisse de 4,5 % par rapport à 2013. Au 31 décembre 2014, 137 jeunes n'avaient eu aucune proposition pendant plus de trois mois (86 jeunes en 2013)

Pour améliorer sa réponse, la mission locale de Toulouse a mis en place une nouvelle organisation depuis le 2 février 2015.

Le pôle accueil diagnostic (PAD) vise à permettre un accueil, une inscription et un diagnostic immédiats, afin d'éviter les « pertes en ligne » liées à des prises de rendez-vous éloignées dans le temps. En effet, la durée moyenne entre l'inscription et le premier entretien était jusqu'alors de 3 semaines. Au demeurant, une inscription en ligne par internet n'est toujours pas possible.

En libérant des conseillers de l'accueil, du diagnostic et du suivi des jeunes les plus proches de l'emploi, le pôle accompagnement renforcé (PAR) a pour objectif de favoriser la constitution d'un portefeuille limité à 80 à 120 jeunes maximum par conseiller pour ceux les plus éloignés de l'emploi (CIVIS...). Il est vrai que le portefeuille moyen d'un conseiller à temps plein était particulièrement élevé en 2014, comprenant 250 jeunes, dont 150 dossiers actifs en moyenne.

Les intervenants du pôle appui aux parcours (PAP) ne sont plus référents de jeunes dans une antenne mais affectés à des services spécialisés inter-antennes. Parmi ceux-ci, figurent le service emploi et parrainage, le service formation et alternance d'appui et d'ingénierie, le pôle 3R de coaching des jeunes des quartiers prioritaires, le dispositif IEJ, le service DATIC d'appui à l'acquisition des savoirs de base et des usages numériques, le service bénévolat d'accompagnement social par des bénévoles.

L'organisation mise en place conduit donc à une spécialisation croissante des fonctions des conseillers, avec, depuis les emplois d'avenir, des conseillers formation et une conseillère en charge de l'alternance, mais surtout des chargés de relation entreprise¹⁵, qui n'ont plus de portefeuille individuel de jeunes mais sont répartis par expertise métier. Ils sont affectés au suivi des emplois d'avenir, mais aussi à la prospection en entreprise.

¹⁵ Le service emploi est composé d'une responsable, d'une assistante administrative, de 2 chargés de projet (relation avec les partenaires) et de 8 chargés de relation entreprise.

B - Pôle emploi

La réorganisation de Pôle emploi, inscrite dans la nouvelle convention nationale pour les 4 prochaines années (2014-2018), le conduit localement à réorienter ses moyens vers les demandeurs les plus éloignés de l'emploi, sans pré fléchage selon l'âge.

L'objectif fixé pour Toulouse intra-muros porte sur un suivi de 4 195 personnes en 2015. Les personnes cibles font l'objet d'un accompagnement renforcé dans le cadre d'un portefeuille par conseiller limité à 70 demandeurs (taille indicative nationale). La moyenne du portefeuille s'élevait à 73 demandeurs dans les agences intra-muros de Toulouse au 21 mai 2015, avec des variations par agence de 50 à 83 demandeurs par portefeuille. Ces personnes peuvent aussi faire l'objet d'un accompagnement global dans le cadre de la convention signée avec le Conseil départemental de la Haute-Garonne, le 11 décembre 2014, dont les services peuvent assurer un accompagnement social à «certains demandeurs d'emploi, en demande d'accompagnement professionnel, qui rencontrent des difficultés sociales bloquant de façon manifeste la recherche d'emploi ».

Pôle emploi a signé, par ailleurs, avec la mission locale de Toulouse¹⁶, une nouvelle convention locale de partenariat d'une durée de trois ans (2015-2017).

Cette convention, dont l'objectif premier devait être de clarifier la répartition des compétences entre Pôle emploi et la mission locale («renforcer leur complémentarité d'interventions»), ne fixe en définitive aucun critère objectif de répartition des flux des demandeurs d'emploi. Aucun critère d'âge, ni aucun critère administratif comme le niveau de formation, ne sont retenus.

L'existence de difficultés sociales périphériques à la recherche d'emploi («...seront orientés vers un suivi mission locale, les jeunes nécessitant une prise en charge combinant emploi et problématique périphérique significative... ») n'apparaît pas non plus comme un critère décisif de répartition des compétences entre les deux structures puisqu'il existe cette convention précitée entre Pôle emploi et le Conseil départemental, qui fonde l'intervention de ce dernier sur l'existence de « difficultés sociales bloquant de façon manifeste la recherche d'emploi ».

¹⁶ L'accompagnement de la mission locale de Toulouse a concerné 1 297 jeunes dans le cadre de la co-traitance avec Pôle emploi en 2014.

Pôle emploi répond que, pour éviter le risque d'un double d'accompagnement, les jeunes demandeurs d'emploi présentant des freins périphériques à l'emploi ne sont pas orientés vers l'accompagnement global et que, de surcroît, la mise en place d'un échange mensuel de données avec les missions locales est de nature à recaler les éventuels dysfonctionnements.

Toutefois, la convention avec le Conseil départemental de la Haute-Garonne ne fixe aucun critère d'âge d'éligibilité.

En fait, la répartition des publics entre Pôle emploi (éventuellement le Conseil départemental 31) et la mission locale n'obéit qu'à la seule logique du diagnostic réalisé par le conseiller de Pôle emploi (article 3.1.1 de la convention). Il ne s'agit pas, ici d'un diagnostic commun aux deux opérateurs, permettant l'identification des besoins du jeune et son orientation vers le dispositif d'accompagnement le plus pertinent, à l'instar de ce qui est défini, pourtant, dans la convention de partenariat que Pôle emploi a conclu avec la Mission locale des Hautes-Pyrénées.

Enfin, la réorganisation de Pôle emploi a conduit à la mise en place de conseillers dédiés principalement aux entreprises (dont 39 conseillers sur Toulouse intra-muros), pour traiter les offres et faire de la prospection ciblée. Cette spécialisation met un terme au conseiller polyvalent, qui assurait à la fois l'accompagnement de demandeurs d'emploi et le suivi des entreprises dans un souci d'intermédiation entre la demande et l'offre d'emploi, mais qui consacrait, de fait, de moins en moins de temps aux entreprises.

C - Le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Il ressort du bilan du PLIE de l'agglomération toulousaine que 7273 personnes ont été accompagnées de 2007 à 2014. 54 % des participants résidaient sur la commune de Toulouse en 2014.

Le dispositif, dont Toulouse Métropole est la structure gestionnaire¹⁷, n'est pas spécifique aux jeunes. Seulement 13,5 % des entrées nouvelles concernent la tranche d'âge des 15-24 ans en 2014.

¹⁷ Le budget annuel du PLIE est passé de 1,7 million d'euros en 2007 à près de 3 millions d'euros en 2013, avec une subvention globale du Fonds Social Européen de 8,5 M€ pour le dernier PLIE 2007-2014.

Il s'adresse bien, par contre, aux personnes les plus éloignées de l'emploi puisque les deux tiers des entrées nouvelles ont un niveau V et infra, et 42 % sont de niveau VI et V bis, c'est à dire sans qualification.

La valeur ajoutée de ce dispositif repose sur un accompagnement individualisé renforcé sur 36 mois au maximum, avec un suivi dans l'emploi pendant les 6 premiers mois, et ce dans le cadre d'un portefeuille moyen par référent¹⁸ limité à 65 personnes en file active. L'intérêt du dispositif réside, aussi, dans la mise en place d'un programme d'actions, actualisé chaque année, pour lever les freins périphériques à l'emploi (logement, santé, mobilité, garde d'enfants).

Au demeurant, l'objectif fixé dans le protocole d'accord de conduire au moins 50% des participants à une sortie positive (42 % en emploi durable et 8 % en formation qualifiante) n'est pas atteint sur la période, même si le taux de sorties positives s'y rapproche d'une année sur l'autre. Sur 915 sorties du dispositif en 2014, 412 ont bénéficié d'une «sortie positive», hors emploi temporaire ou saisonnier, soit un taux de 45 % : 27,5 % sont sortis en emploi durable de plus de 6 mois, 8 % en contrat aidé, 8,6 % en formation qualifiante et 0,9 % en création d'activité (cf. bilan d'exécution FSE).

L'évaluation intermédiaire réalisée par un cabinet privé en avril 2013 a montré que le PLIE apportait une réelle plus-value « contribuant activement au développement de réponses nouvelles en matière d'insertion professionnelle sur son territoire d'intervention ». Cependant, le rapport mettait en exergue une action structurée insuffisante en direction des entreprises locales. Il y a là une marge de progression susceptible d'améliorer le taux de sorties positives du prochain PLIE.

D - La Maison commune emploi formation de Bellefontaine (MCEF)

Dans un souci de territorialisation de son action et de coordination des interventions, le Conseil régional de Midi-Pyrénées a impulsé, en 1999, la mise en place de 20 maisons communes emploi formation (MCEF), dont une est installée à Toulouse, au cœur du quartier prioritaire politique de la ville de Bellefontaine.

¹⁸ Réseau de 28 référents de parcours (dont 4 mis à disposition par la mission locale de Toulouse et 10 par Pôle emploi)

La MCEF de Bellefontaine est d'abord un centre de ressources permettant l'accès à un premier niveau d'information sur la formation et sur l'emploi. La création d'une cité des métiers, qui est une réflexion en cours du SPRO, pourrait d'ailleurs lui être adossée.

La structure a, également, mis en œuvre, depuis fin 2009, un dispositif « Pass emploi » d'accompagnement vers l'emploi ou la formation de jeunes de 18 à 30 ans, résidant dans les quartiers prioritaires de Toulouse. Les jeunes en CIVIS ou bénéficiant de la garantie jeune en sont exclus pour éviter les doubles financements.

La dernière cohorte 2014-2015 connaît un taux de sorties positives élevé de 75,8 %. Les deux tiers le sont en emploi contre un tiers en formation qualifiante. Il est à noter que les sorties en contrats en alternance sont marginales¹⁹.

Le dispositif a un coût d'accompagnement important de 1 902 €²⁰ par bénéficiaire en 2014, les coûts d'ingénierie et de structure étant ventilés sur de faibles volumes en effectifs.

Il présente toutefois des dispositions innovantes qui méritent d'être relevées. En premier lieu, ce dispositif ouvre le repérage et la prescription à l'ensemble des acteurs de terrain comme les associations de quartier, les animateurs du centre de ressources ou même les anciens bénéficiaires (35 % en cooptation). Il introduit aussi une diversification des parcours d'accompagnement, avec la présence de trois prestataires privés qui sont choisis, selon la situation du jeune, par une commission technique interne afin de conduire l'accompagnement le plus adapté pendant une année (suivi en moyenne de 20 personnes par prestataire). Enfin, ce dispositif propose une immersion professionnelle totale de 2 mois dans un pays européen, avec, sur place, 15 jours de cours intensifs de langue, suivis de 6 à 8 semaines de stage en entreprise pour découvrir un métier, valider son projet professionnel et acquérir une première expérience (18 jeunes en ont bénéficié en 2015)

Le dispositif est complété par la présence d'une coach, salariée de la MCEF, qui assure un suivi global du dispositif et, directement, le suivi de 60 jeunes en moyenne (entretiens réguliers, prospection ciblée, suivi dans l'emploi).

¹⁹ Cohorte 2014-2015 : sur 112 jeunes bénéficiaires, 17 abandons et sur les 95 qui ont suivi un parcours complet, 72 ont connu une sortie positive : 12 ont obtenu un CDI ; 24 un CDD de plus de 6 mois ; 5 un emploi aidé ; 8 un contrat de professionnalisation ; 0 un contrat d'apprentissage et 23 une formation qualifiante.
²⁰ Budget total du Pass Emploi : 222 549 € / 117 jeunes = 1 902 € / jeune

E - L'APEC

L'association pour l'emploi des cadres est une structure paritaire, financée par les cotisations des cadres et des entreprises. La délégation de Midi-Pyrénées reçoit des cadres, actifs salariés ou demandeurs d'emploi, et, pour 30 %, des jeunes issus de l'enseignement supérieur, soit 1 411 jeunes en 2014 (+ 24 % par rapport à 2013)

L'offre de services est uniforme et nationale. Elle inclut, pour le public jeunes diplômés, un programme personnalisé « clés d'emploi » pour démarrer la première recherche d'emploi, avec trois conseillers affectés en Midi-Pyrénées. La démarche est classique (référé unique, diagnostic et plan d'actions, 2 à 4 entretiens en face à face ou à distance) mais sur une période courte de trois mois au maximum, laissant une large part à l'autonomie. Ce programme est renforcé avec «clés d'emploi+ », programme qui a une durée plus longue d'un an maximum, combine une approche individuelle et une approche collective d'ateliers (présence également de cadres expérimentés demandeurs d'emploi), et assure un suivi dans l'entreprise jusqu'à 6 mois pour faciliter l'intégration. Il est utilisé actuellement par l'APEC dans le cadre du programme européen « Initiative pour l'emploi des jeunes » (suivi de 350 jeunes par an). Le taux de sorties durables, immédiatement mesuré à l'issue de « clés d'emploi+ », s'élève à 42,6 % pour l'APEC Midi-Pyrénées.

Il est intéressant de noter, au titre des bonnes pratiques, l'organisation des «journées tremplin jeunes», manifestation qui a permis, le 2 décembre 2014, la mise en relation dans les conditions réelles de recrutement de 300 jeunes de niveau Bac+3 et plus avec 25 entreprises présentes in situ²¹. Il est à regretter, au demeurant, qu'il n'y ait aucune mesure par l'APEC des recrutements réalisés à l'issue de cette journée.

Également, l'organisation de la soirée des « informels jeunes », le 31 mars 2015, a permis à une cinquantaine de jeunes accompagnés par l'APEC de rencontrer 6 témoins jeunes diplômés ayant trouvé un premier emploi.

²¹ Chaque jeune invité passe devant un jury de 2 personnes (un représentant d'entreprise et un consultant APEC) et se présente pendant 5 minutes. Il obtient son carnet de bord avec ses points forts et axes de progrès, et participe ensuite, au cours de la journée, aux ateliers les plus adaptés à ses besoins (placement de voix, communication non verbale, valorisation du profil, gestion du stress, structuration de l'argumentaire). Il teste ensuite ses apprentissages devant un représentant d'entreprise pour défendre son projet professionnel puis a un dernier entretien avec un consultant de l'APEC.

Ce partage d'expériences, permettant la délivrance de conseils sur les démarches de recherche d'emploi, préfigure le développement d'une forme de parrainage.

Ce sont autant d'expériences intéressantes de mises en relation pour fluidifier le marché de l'emploi des cadres, sans compter les fonctionnalités mises en place par l'APEC comme « candiapec » pour créer son CV et le publier en ligne, ou « affinité CV » qui permet aux candidats de recevoir automatiquement les dix offres qui correspondent le plus à leur CV, ou « offres similaires » qui permet de recevoir des offres comparables lors d'un clic sur une offre d'emploi.

II - L'adéquation des réponses aux besoins du public jeune

A - L'attractivité relative de la mission locale de Toulouse

Le principal prescripteur, qu'est la mission locale de Toulouse, dispose de six antennes d'accueil permanentes dans la commune, dont quatre sont implantées en ZUS (Reynerie, Bagatelle, Empalot et Izards), et une en zone CUCS (Jolimont).

La mission locale de Toulouse a, également, développé des outils de communication adaptés au public jeune, comme un site internet, la mise en place d'un blog jeunes, la présence dans les réseaux sociaux Facebook et Twitter. Le recrutement d'un adulte-relais depuis le 16 juin 2014, dans le cadre d'un appel à projet national lancé par l'ACSE, est une initiative intéressante dans la mesure où elle conduit à la mise en place d'une démarche davantage proactive de repérage et de médiation dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Toutefois le taux de couverture de la mission locale de Toulouse n'est que de 55 %, si le nombre de jeunes en file active (5 411) est rapporté au nombre de jeunes 16-25 ans actifs inoccupés présents sur le territoire couvert par la mission locale (9 845).

Cet indicateur est cependant à manier avec prudence, compte tenu du fait que la mission locale a limité volontairement son champ d'intervention aux BAC+2 non validé. Il témoigne néanmoins de l'attractivité relative de la structure.

Le nombre de premiers accueils est, d'ailleurs, en diminution de 6 % en 2014, avec une forte baisse de 24 % pour les premiers accueils de jeunes issus des ZUS²².

B - La baisse des aides financières du FIPJ destinées à lever les freins périphériques à l'emploi

La consolidation du parcours du jeune vers l'emploi consiste, dans certaines situations, à traiter les problèmes périphériques de soutien au revenu, d'aide à la mobilité, de garde d'enfants, d'accès au logement, de traitement de problèmes de santé..., qui sont autant d'obstacles à l'autonomie et de motifs d'abandon.

La mission locale de Toulouse dispose, notamment, d'un droit de tirage sur le fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ), destiné aux 16-25 ans et dont les crédits sont gérés par les unités territoriales de la Direccte.

Cette possibilité permet une réactivité certaine par rapport à l'urgence de certaines situations mais l'enveloppe attribuée par l'État à la mission locale est en forte baisse depuis plusieurs années. L'axe 1, qui est le plus sollicité, a varié de 64 260 € en 2010 à 51 210 € en 2015, soit une baisse de 20 %, et l'axe 3 de 75 000 € en 2011 (hors plan de relance) à 32 000 € en 2015, soit une baisse de 57 %

De fait, les quelques actions spécifiques de l'axe 3 sont limitées à la prise en charge de problèmes de santé et d'accès aux savoirs de base (illettrisme). Elles ne concernent plus, par exemple, le financement de permis de conduire. En 2014, l'axe 1 a porté principalement sur des aides liées à l'hygiène-habillage et à la subsistance, sous forme de tickets service. Le montant moyen attribué n'était que de 92 € par jeune (517 jeunes).

Certes, le fonds d'aide aux jeunes (FAJ), dont la responsabilité est confiée au Conseil départemental depuis la loi du 13 août 2004, peut intervenir à titre subsidiaire. Le fonds est plus long à mobiliser (de 15 jours à 3 semaines), même si les montants attribués sont relativement plus importants. En 2014, le montant moyen attribué par jeune de la mission locale de Toulouse ressortait à 317 €.

²² 3 965 premiers accueils en 2014 (4 209 en 2013), dont 665 de jeunes issus des ZUS (873 en 2013)

C - La multiplicité des dispositifs d'accompagnement

Le principal dispositif d'accompagnement des jeunes, mis en œuvre par le réseau des missions locales depuis 2005, est le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis), avec un volet renforcé pour ceux n'ayant pas de qualification²³. C'est ainsi que 3 415 jeunes ont fait l'objet d'un accompagnement par la mission locale de Toulouse en 2014, soit 33 % des jeunes ayant eu un contact au moins avec elle au cours de l'exercice.

Sur la période étudiée 2010-2014, la mission locale de Toulouse n'a rempli ses objectifs quantitatifs de Civis renforcé que deux exercices sur cinq (en 2011 et en 2014), alors que le dispositif est consacré aux jeunes sans qualification. Corrélativement, le niveau de qualification des jeunes entrant en Civis classique s'élève régulièrement depuis 2010, puisque la part des jeunes avec un niveau IV est passée de 64 % en 2010 à 73 % en 2014, au détriment du niveau V diplômé.

L'accompagnement devrait reposer sur un portefeuille de 60 jeunes au maximum par conseiller et des rendez vous de suivi toutes les semaines pendant les trois premiers mois, puis tous les mois. La mission locale de Toulouse n'a pas été en mesure d'assurer le volume d'entretiens et la fréquence préconisés par le cahier des charges national (3 à 4 entretiens individuels en réalité les trois premiers mois, puis 5 à 6 entretiens).

Ce dispositif reste, toutefois, un avantage pour le jeune par rapport au suivi de droit commun. Outre la perception d'une allocation de 267 € en moyenne, qui a concerné 47% des jeunes en Civis en 2014, ces derniers ont bénéficié d'un nombre plus élevé de propositions de leur conseiller (12,9 en moyenne contre 7,2 propositions pour un jeune hors Civis). Au demeurant, le taux de sortie en emploi durable n'a été que de 25 % en 2014 (15% en Civis classique et 10 % en Civis renforcé). Les emplois d'avenir apparaissent, là encore, comme le premier poste de sortie (36 % des sorties) devant les contrats en alternance (24 %), et l'apprentissage en particulier (15 %)²⁴.

²³ Le Civis de droit commun, ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans ayant au plus un niveau Bac+2 non validé (niveau V avec diplôme ou niveau IV), a une durée d'un an, renouvelable une fois. La durée d'un an est renouvelable autant de fois que nécessaire jusqu'au 26ème anniversaire pour ceux n'ayant pas de qualification, c'est-à-dire de niveau VI, V bis ou V sans diplôme. Il s'agit du Civis renforcé.

²⁴ 36 % en emploi d'avenir, 24 % en CDI, 16 % en CDD, 15 % en apprentissage et 9 % en contrat de professionnalisation.

À compter de novembre 2011, jusqu'au 31 décembre 2014, les missions locales ont, également, mis en œuvre l'accord national interprofessionnel (ANI), destiné à un accompagnement renforcé des jeunes décrocheurs sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme. C'est ainsi que 364 jeunes ont été accompagnés par la mission locale de Toulouse, dont 116 nouvelles entrées en 2014.

Il existait donc, jusqu'à fin 2014, deux dispositifs d'accompagnement par les missions locales, le CIVIS renforcé et l'ANI décrocheurs, qui s'adressaient au même public (les jeunes sans qualification), avec les mêmes objectifs mais avec des facteurs d'inégalités liés à la durée d'accompagnement d'un an renouvelable autant de fois pour l'un et d'un an maximum pour l'autre, à la perception d'une allocation pour l'un et d'aucune allocation pour l'autre, ainsi qu'au suivi ou non dans l'emploi pendant 6 mois. Le mode de financement différait également entre les deux dispositifs, avec, dans le cadre de l'ANI, des moyens importants affectés par les partenaires sociaux dans le cadre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et d'une facturation au résultat.

Le dispositif d'accompagnement renforcé des personnes les plus éloignées de l'emploi du PLIE de l'agglomération toulousaine intervient également même s'il n'est pas spécifique au public jeune. Au demeurant, il contribue à assurer une cohérence dans la continuité des parcours, notamment pour une fin de programme CIVIS ou ANI qui n'a pas pu déboucher sur une solution positive. Il permet, en effet, de prolonger des accompagnements renforcés pour des jeunes atteignant 26 ans, âge limite de prise en charge par la mission locale de Toulouse. Cette dernière a ainsi orienté 306 jeunes vers le PLIE en 2014.

Sont venus s'ajouter, en 2015, la réponse de la mission locale de Toulouse à l'appel à projet « Initiative européenne pour la jeunesse (IEJ) », et, depuis le 1^{er} septembre 2015, la mise en place de la Garantie jeunes dans le département de la Haute-Garonne.

La population concernée est à peu près la même que pour les autres dispositifs, à savoir les jeunes de moins de 26 ans, sans emploi, ne suivant ni études ni formation.

L'objectif pour la mission locale de Toulouse est d'accompagner 1 067 jeunes²⁵ de manière intensive, sur quatre mois, vers un emploi, une formation qualifiante ou professionnalisante, ou vers une mise en situation professionnelle

²⁵ 630 jeunes pour Pôle emploi sur Toulouse intra-muros.

L'IEJ ne semble pas créer d'effet de substitution entre dispositifs, faisant plutôt levier au sein des structures existantes pour renouveler et améliorer les modalités d'accompagnement²⁶. Cet appel à projet a été, en fait, l'opportunité pour les opérateurs de bénéficier d'un cofinancement du fonds social européen, ce qui a permis le recrutement de 13 personnes (dont 11 conseillers) pour la mission locale de Toulouse et de 9 conseillers sur Toulouse intra-muros pour Pôle emploi. La question de la pérennité de ces postes pourrait toutefois se poser lors de l'arrivée à terme du conventionnement IEJ.

Quant à la Garantie jeunes, sa mise en œuvre est progressive puisqu'elle concerne 172 jeunes de la mission locale de Toulouse jusqu'à décembre 2015 (43 jeunes par mois). Elle présente l'avantage d'un accompagnement intensif sur un an au maximum, accompagnement collectif pendant les six premières semaines puis personnalisé par la suite, avec attribution d'une allocation forfaitaire mensuelle de 452 €²⁷ et surtout des expériences répétées de mise en situation professionnelle pour que le jeune construise progressivement son projet (immersions, stages...). Il est vrai que les données transmises par la mission locale de Toulouse montrent que seulement 348 jeunes en Civis ont pu bénéficier d'une immersion en entreprise en 2014, principalement en PMP²⁸, et que si ce nombre est en augmentation, il ne représente à peine que 10 % des 3 415 jeunes accompagnés par ce dispositif au cours de l'exercice.

Il est trop tôt pour en mesurer les effets dans le département, mais il est vraisemblable que l'application de ce dispositif va impacter durablement l'organisation des missions locales, et de celle de Toulouse en particulier (travail de conseillers en binôme, portefeuille réduit de 50 jeunes par conseiller, mise en place d'un poste de coordonnateur technique, adaptation des locaux des antennes, développement du travail en partenariat et en réseau avec les entreprises...). De surcroît, sa pérennisation exigera vraisemblablement des arbitrages quant au maintien en l'état des dispositifs d'accompagnement antérieurs.

²⁶ Il a conduit, par exemple, à la constitution d'un pôle spécifique de 4 conseillers à la mission locale de Toulouse pour l'accompagnement de 600 jeunes issus des quartiers prioritaires, avec la création d'un club de recherche active d'emploi appuyé par un club d'entreprises partenaires.

²⁷ Allocation d'un montant équivalent à celui du RSA et supérieur à celle du CIVIS (267 € en moyenne en 2014)

²⁸ La période en milieu professionnel est proposée par le conseiller de la mission locale. La recherche de l'entreprise accueillante est effectuée par le jeune avec l'appui de son conseiller. Il s'agit de faire découvrir un ou plusieurs métiers, de sensibiliser aux conditions réelles de travail et de consolider le projet professionnel.

D - La lente émergence du parrainage

Le parrainage peut utilement compléter l'accompagnement classique dans le cadre d'une approche individualisée vers l'emploi (simulation d'entretien d'embauche, importance du savoir être, ouverture d'un réseau professionnel...), mais aussi dans l'emploi (anticipation des ruptures et du décrochage).

Un dispositif de parrainage s'est développé dans la région Midi-Pyrénées depuis 1993, co-piloté par la Direccte et la DRJSCS, animé par le CLAP, et mis en œuvre par 22 réseaux conventionnés.

Il connaît, toutefois, un développement limité (1218 parrains recensés). De surcroît, il profite paradoxalement peu aux jeunes peu ou pas qualifiés, puisque, en 2014, sur les 2 125 filleuls qui ont été accompagnés dans la région, 63 % ont un niveau IV et plus. Enfin, il s'agit à 96 % d'un parrainage vers l'emploi et non dans l'emploi. D'ailleurs, l'expérimentation de parrainage, lancée en septembre 2014 sur une cohorte de 20 bénéficiaires de contrats de professionnalisation pour prévenir et limiter les risques de rupture, a un bilan décevant²⁹

Sont venus s'ajouter à ce dispositif régional de parrainage, la mise en œuvre depuis 2014, à l'initiative du Préfet de région, et de la Sous-préfète à la ville, d'un dispositif de parrainage de demandeurs d'emploi par chacun des chefs de service de l'État et d'un dispositif «coup de pouce à l'emploi» qui vise des demandeurs d'emploi méritants issus des quartiers prioritaires, sans qu'il y ait pour autant un fléchage spécifique jeunes.

Il est prématuré d'en faire le bilan, mais les deux dispositifs portent sur un nombre limité de bénéficiaires, de 12 à 14 en file active.

²⁹ L'action a été lancée auprès de deux OPCA chargés de présenter le parrainage aux entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation. Si l'entreprise adhère au dispositif, une demande était transmise par l'OPCA au CLAP, qui était chargé de mobiliser les réseaux de parrainage correspondants. Seulement 13 demandes ont été transmises par les OPCA et 3 parrains engagés (refus des entreprises, disponibilité relative des parrains, demandes de parrainage transmises trop tardivement par rapport à la signature du contrat de professionnalisation...).

E - La recherche d'une complémentarité dans la prospection des offres d'emploi

Les deux principaux prescripteurs pour le public jeunes, que sont Pôle emploi et la mission locale de Toulouse, ont vu leur nombre d'offres d'emploi diminuer sensiblement en 2014.

Au mois d'avril 2015, Pôle emploi connaissait une baisse des offres collectées de 7 % en cumulé sur un an sur la commune de Toulouse³⁰. Il est vrai que le contexte économique est la principale explication mais il ressort, aussi, des entretiens que les deux tiers des besoins de recrutement se réaliseraient sans que l'offre d'emploi n'émerge à Pôle emploi. La baisse est de 6 % pour la mission locale de Toulouse, qui a collecté 841 offres en 2014 (au lieu de 895 en 2013). Le nombre d'entreprises contactées est d'ailleurs en baisse : 766 entreprises en 2014 (contre 779 en 2013).

Pôle emploi a mis en place, en mars 2015, des conseillers dédiés à 100 % aux entreprises, dont 39 sur Toulouse intra-muros, ce qui est de nature à faciliter sa relation avec le secteur marchand par l'établissement d'un contact personnalisé. Ces conseillers dédiés ont pour mission de faire de la prospection ciblée d'employeurs potentiels, en fonction des profils des candidats inscrits à Pôle emploi.

Une complémentarité dans les démarches de prospection est à rechercher avec les missions locales, conformément à l'article 5.3 de l'accord cadre national du 10 février 2015, qui indique que «la mobilisation des entreprises pour l'insertion des jeunes peut s'organiser soit sur la base de coopération entre les réseaux, soit par la mise en place d'équipes communes dédiées à la relation entreprise».

Le fait que la mission locale de Toulouse dispose, depuis le 2 février 2015, d'un service emploi structuré autour de huit chargés de relation entreprise, répartis par expertise métier³¹, devrait faciliter le travail en commun entre les deux structures, qui connaissent ainsi leurs interlocuteurs respectifs. En effet, la direction territoriale Toulouse intra-muros de Pôle emploi est aussi organisée autour de 12 expertises sectorielles, les entreprises étant rattachées par secteur d'activité.

³⁰ Source : www.observatoire-emploi-mp.fr

³¹ Grands comptes / services à la personne / sport et socio-culturel et TIC / BTP, agro-alimentaire, industrie, espace vert, mécanique / hôtellerie, restauration, commerce, tourisme/ transport, logistique, grande distribution, sécurité.

Cependant, la convention locale de partenariat entre les deux structures, signée le 29 juin 2015 n'évoque pas la mise en place d'équipes communes dédiées à la relation entreprise mais une coordination entre les deux structures dans le cadre de plans d'actions partagés.

Or, la coopération s'est réalisée jusqu'à présent essentiellement par des forums de recrutement organisés en partenariat («31 100 % de réussite à Bagatelle», «Rencontres et recrutements»...) et par des actions communes de communication et de promotion des mesures d'aide à l'emploi.

Certes, comme le souligne Pôle emploi, les conseillers des missions locales ont accès sans restriction aux offres via l'outil OPUS. Des rencontres ont, également, lieu entre les conseillers entreprises des deux structures. Il n'y a pas, néanmoins, entre les deux entités, de stratégie commune formalisée de prospection des entreprises, de répartition des secteurs porteurs à défaut d'une prospection conjointe.

Il est vrai qu'elle est d'autant plus difficile à établir dans un contexte de rareté relative de l'offre d'emploi et de « concurrence » des différents dispositifs de contrats aidés dont les deux entités doivent préconiser la mise en œuvre, dans la mesure elles ont, chacune, des objectifs quantitatifs élevés de prescription à atteindre, fixés par l'État et pour lesquels elles sont rémunérées.

Elles peuvent ainsi se retrouver « en concurrence » pour faire la promotion dans le secteur non marchand, pour l'une des CAE³² (principalement Pôle emploi), pour l'autre des emplois d'avenir (missions locales), et dans le secteur marchand, pour l'une des CIE (principalement Pôle emploi), pour l'autre des emplois d'avenir.

**Tableau n° 6 : objectifs de prescription des contrats aidés
Haute-Garonne par opérateur pour le 1^{er} semestre 2015**

	Pôle emploi	ML Toulouse	ML 31	Cap Emploi	CAOM	TOTAL
<i>EAV</i>	-	297	297	21		615
<i>CAE</i>	1680	75	75	75	265	2170
<i>CIE</i>	654	22	22	40	50	788

Source : unité territoriale Haute-Garonne de la Direccte

³² À noter que les CAE peuvent concerner des jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'insertion professionnelle et que les CIE, starter notamment, peuvent concerner des jeunes de moins de 30 ans en difficulté particulière d'insertion

De surcroît, la mission locale de Toulouse va devoir mobiliser davantage les entreprises dans le cadre de son offre de services au titre de la Garantie jeunes (développement des périodes d'immersion professionnelle)

Concernant plus généralement la prospection des offres d'emploi, la création de la plateforme emploi entreprise d'Empalot est un exemple intéressant de co-construction d'un dispositif avec le monde de l'entreprise (présence du MEDEF Haute-Garonne, accès à un réseau de 34 entreprises signataires de la charte de la diversité dans l'emploi), initiative qui est à porter à connaissance au titre des bonnes pratiques locales.

La plus-value de ce dispositif, créée en 2011 par l'État dans un quartier prioritaire de Toulouse, réside dans sa capacité à proposer, dans le secteur marchand, un guichet unique entre l'offre et la demande d'emploi, dans une démarche de circuit court de mises en relation directes et rapides : présence des associations de quartier comme prescriptrices ; accès à un réseau d'entreprises venant recruter in situ ; application de la méthode de recrutement IOD reposant sur la mise en relation directe sur le poste de travail (un poste / un candidat) et non sur les procédures traditionnelles de recrutement (CV, lettre de motivation) ; suivi dans l'emploi pendant 6 mois...

C'est ainsi que 386 personnes ont été accompagnées par la plateforme en 2014. Le taux de sortie en emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois) et en formation qualifiante/diplômante ressort à 48 % et celui en reprise d'emploi à 76 % (tous types de contrats).

Il est à regretter toutefois, comme pour nombre de dispositifs, que l'évaluation de l'action de la plateforme soit limitée à la réalisation du taux de sortie sans qu'aucune étude de suivi de la situation des bénéficiaires ne soit mise en œuvre afin de mesurer l'insertion durable.

Chapitre III

Les actions menées en faveur de l'embauche de jeunes et de la création d'entreprises

I - Les contrats et emplois aidés : des mesures pouvant se concurrencer

La situation du département de la Haute-Garonne en matière de contrats aidés est retracée dans l'annexe 1.

Le dispositif des emplois d'avenir est opérationnel depuis fin 2012. Leur durée moyenne en Midi-Pyrénées est la plus élevée des régions françaises dans le secteur non marchand (29 mois) et parmi les plus élevés dans le secteur marchand (34 mois)³³.

Aucune donnée sur les sorties durables n'était encore disponible au moment de l'élaboration de cette synthèse territoriale, puisque les premiers jeunes entrés dans le dispositif n'en sortaient que fin 2015. Toutefois, la durée moyenne élevée des conventions initiales, couplée à l'obligation de formation, sont de nature à assurer une réelle intégration du jeune dans la structure, avec de surcroît un taux de rupture jusqu'alors constaté plutôt faible de 9 %. L'accès à l'emploi se réalise davantage par les emplois d'avenir, qui sont devenus le premier poste de sortie en emploi durable des élèves de l'École de la deuxième chance ou des jeunes en CIVIS de la mission locale de Toulouse, que par les contrats en

³³ La durée moyenne des conventions initiales en France métropolitaine ressortait à 21,3 mois dans le secteur non marchand et à 29 mois dans le secteur marchand en 2014

alternance, ce qui pose la question plus globale de la concurrence des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes et de possibles effets d'éviction.

Par sa longue durée, l'emploi d'avenir a mécaniquement restreint le nombre d'offres disponibles (peu de renouvellement de conventions), dans un contexte où l'offre est déjà limitée par les difficultés financières du secteur associatif mais aussi par l'engagement mesuré des principales collectivités du territoire étudié.

Les services de l'État ont ainsi assoupli, en 2015, les conditions de recours aux emplois d'avenir, puisque les dérogations sur la quotité de travail hebdomadaire et sur la durée de l'emploi d'avenir sont désormais laissées à la libre appréciation du prescripteur, dans le respect de la finalité d'un emploi d'avenir et dans le principe d'une confiance réciproque. Seules les demandes de dérogation, liées au niveau d'études, sont transmises à l'unité territoriale de la Direccte.

Le développement de la mesure a conduit, également, à porter à 30 % la part des emplois d'avenir prescrits dans le secteur marchand, alors qu'en 2013, cette part était limitée à 10 % dans le « schéma d'orientation régional pour la mise en œuvre des emplois d'avenir en Midi-Pyrénées » (article 4 alinéa 2). Les services de l'État ont ouvert la prescription de la mesure à de nouveaux secteurs. C'est ainsi qu'au 6 juillet 2015, la région Midi-Pyrénées comptait 472 emplois d'avenir dans le secteur marchand depuis le début de l'année sur un total de 1 390 prescriptions réalisées, soit un ratio de 34 %. La part ressortait à 30 % pour le département de la Haute-Garonne, contre 25 % en 2014.

Or, le développement des emplois d'avenir dans le secteur marchand, sans compter la mise en œuvre du CIE-starter, qui s'adresse également aux jeunes en difficulté particulière d'insertion, et le différentiel d'aide financière qui en résulte, sont des facteurs limitatifs potentiels au développement des contrats en alternance, en particulier à celui du contrat de professionnalisation, qui connaît déjà un recul de ses effectifs³⁴ et qui présente, pourtant, un taux de sorties durables élevé³⁵.

³⁴ Le nombre de jeunes entrants en professionnalisation a atteint un maximum de 5 800 contrats en 2011, il a depuis fortement reculé avec 4 740 contrats en 2014 et des baisses de 6 à 7 % chaque année depuis 3 ans.

³⁵ Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011, 74 % des anciens bénéficiaires étaient en emploi, chez le même employeur dans la majorité des cas (enquête Direccte Midi-Pyrénées).

Le public du contrat de professionnalisation est, pour 11 % des contrats enregistrés en Haute-Garonne en 2014, un public similaire à celui des emplois d'avenir, à savoir un public jeune de moins de 26 ans et de niveau V et *infra*.

Tableau n° 7 : coût mensuel salarié au SMIC à 35 heures dans une entreprise de moins de 20 salariés

<i>Secteur marchand</i>	Droit commun	EAV 35% SMIC	CIE 30% SMIC	CIE starter 45% SMIC	Contrat prof 2000 € (1ère année)
<i>Salaire brut</i>	1 430,22	1 430,22	1 430,22	1 430,22	1 430,22
<i>Charges patronales*</i>	211,60	211,60	211,60	211,60	211,60
<i>- Aides</i>		500,58	429,06	643,60	166,67
<i>Coût employeur</i>	1 641,82	1 141,24	1 212,76	998,22	1 475,15

Source : Direccte

Il n'y a pas d'étude régionale sur les effets de bascule possibles d'une mesure à l'autre dans un secteur d'activité donné. Une enquête de l'AFPA transitions, conduite au second semestre 2011 auprès de 800 établissements de Midi-Pyrénées, montre tout de même que le coût du contrat de professionnalisation est un frein à l'embauche d'alternants.

En ce qui concerne les autres contrats aidés, l'expérimentation des emplois francs, lancée en 2013 pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 30 ans résidant dans un quartier prioritaire politique de la ville, a été un échec (6 emplois). L'aide forfaitaire à l'embauche de l'État³⁶ n'était pas assez attractive dans un contexte de crise économique. Par ailleurs, il ressort de l'étude régionale de la Direccte³⁷ qu'au 31 juillet 2014, les contrats de génération ne profitent guère aux jeunes pas ou peu qualifiés (35 % de niveau V et *infra*), et qu'ils concernent, pour 45 %, des jeunes qui étaient déjà dans l'entreprise (apprentissage, contrat de professionnalisation, CDD, emploi saisonnier, etc.) et qui accèdent ainsi à un CDI.

³⁶ 2 500 € à la fin de la période d'essai, et 2 500 € à l'issue du 10ème mois du contrat de travail

³⁷ Instauré en 2013, le contrat de génération a pour but d'améliorer l'accès des jeunes de moins de 26 ans à un emploi en CDI, tout en maintenant dans l'emploi les salariés de 57 ans et plus, et ce afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les chefs d'entreprise rencontrés, déroutés par le « maquis » des dispositifs et des règles applicables, souhaitent, en fait, des dispositifs moins nombreux, plus simples et adaptés dans un mouvement incitatif de simplification générale couplée à une fluidification du marché du travail.

À cet égard, l'expérimentation nationale « contrats aidés-structures apprenantes » semble être une approche intéressante dans la mesure où elle consacre, dans son principe, un nouveau mode de gestion qui va au-delà des paramètres traditionnels de qualité d'un contrat aidé (durée, composante formation, accompagnement et suivi en emploi), pour reposer sur une approche métier.

Il s'agit, en effet, de sélectionner des métiers cibles, puis des employeurs, puis de mettre en place un parcours métier incluant des formations en amont et pendant le contrat unique d'insertion³⁸, destiné à des personnes en difficulté d'insertion sélectionnées par Pôle emploi. Midi-Pyrénées fait partie des régions expérimentatrices. Cependant, l'approche est encore très embryonnaire. Elle devrait a priori concerner le secteur médico-social.

II - L'insertion par l'activité économique : une faible présence du public jeune

Reconnue par la loi 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, l'insertion par l'activité économique propose à des personnes durablement exclues du marché du travail, un parcours d'insertion ou de réinsertion dans l'emploi dans le cadre d'un accompagnement à la fois social et professionnel afin de renforcer leur employabilité.

Elle n'est pas conçue spécifiquement pour les jeunes³⁹. Cependant, en Haute-Garonne, les jeunes y sont paradoxalement peu présents. Les moins de 26 ans ne représentent que 19 % en moyenne du public accueilli

³⁸ La possibilité de mobiliser en amont du recrutement la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) de Pôle emploi pour préparer l'intégration du futur salarié / la sécurisation du financement de la formation par l'OPCA / une garantie de durée du contrat aidé avec les aides associées qui peut aller jusqu'à 24 mois / un taux de prise en charge de 70 % du SMIC / une durée hebdomadaire portée à 35 h (26 h pour les services à la personne) contre 20 h en droit commun.

³⁹ Elle concerne aussi les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires de minima sociaux, les bénéficiaires du RSA...

en 2014. La proportion varie peu depuis 2010. La part des jeunes peu qualifiés y est, également, faible, représentant 8 % en moyenne (cf. annexe 2 du rapport). À l'échelle de Midi-Pyrénées, leur part reste également faible. De 2010 à 2014, la part des jeunes ressort en cumulé à 24 %, et celle des jeunes peu qualifiés à 12 %.

Le public jeune est en fait davantage orienté par les prescripteurs vers les emplois d'avenir et vers les contrats en alternance.

C'est ainsi que l'intégration de jeunes dans les ateliers et chantiers d'insertion de la Haute-Garonne est très marginale (à peine 10 % de jeunes de moins de 26 ans peu qualifiés), alors que ce type de structure, favorisant l'immersion professionnelle, est de nature à permettre la définition ou la redéfinition d'un projet professionnel. Il est vrai que les bénéficiaires du RSA y sont fortement représentés (65 % du public accueilli).

Dans la présence des jeunes dans les associations intermédiaires qui permettent la mise à disposition de salariés auprès des utilisateurs (aide à domicile, entretien des espaces verts, nettoyage...), est également faible, à peine 15 % du public accueilli.

La part des jeunes de moins de 26 ans est, en revanche, un peu plus élevée dans les entreprises intermédiaires (EI), représentant 22 % des salariés, et dans les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), représentant 39 % des salariés, même si les structures s'adressent deux fois moins aux jeunes peu qualifiés.

III - Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) : un moyen de renforcer l'employabilité des jeunes sans qualification

Les GEIQ sont des associations à but non lucratif, qui mettent à disposition de leurs entreprises adhérentes, des personnes en difficulté d'accès à l'emploi (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée... : cf. annexe 5).

Cet outil permet de répondre aux besoins structurels de recrutement d'une branche.

Il existe ainsi, dans le département de la Haute-Garonne, les GEIQ BTP / espaces verts / propreté, et, depuis le 16 avril 2015, le GEIQ « aide à domicile », dont la constitution est, à la suite d'un diagnostic réalisé par Toulouse Métropole Emploi, une réponse à la problématique récurrente de rotation et de manque de qualification des salariés, dans un domaine qui est pourtant le 3ème secteur qui recrute en Midi-Pyrénées

Le GEIQ est un moyen de renforcer l'employabilité des jeunes sans qualification compte tenu du nombre important d'heures de formation suivies en alternance dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Le GEIQ BTP 31, par exemple, a recruté 104 personnes en 2014, dont 56 % ont moins de 26 ans et dont 51 % sont sans qualification (85 % peu ou pas qualifiés si l'on prend en compte ceux de niveau V).

Le taux de sorties positives en emploi s'élève à 60 % en 2014 et le taux de maintien dans le GEIQ ressort à 30 %. Ce taux élevé de 30 % s'explique par le fait que le parcours du jeune au sein du groupement est constitué, dans un premier temps, d'un contrat de professionnalisation de 6 mois, qui permet l'obtention d'un certificat de capacité professionnelle (150 heures), puis, dans un second temps, d'un contrat de professionnalisation de 12 mois, permettant l'obtention d'un titre professionnel (350 heures). Le contrat de professionnalisation est donc scindé dans la pratique en deux contrats sur 18 mois, pour un taux d'obtention de qualification au final de 91 %. Le nombre d'heures de formation a augmenté de 73 % en 2014 (19 461 heures).

IV - Les clauses d'insertion sociale dans les marchés publics : un levier encore modeste pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification

Pour assurer le développement et la mise en œuvre de la clause d'insertion sociale⁴⁰, Toulouse Métropole, aux côtés de l'État et de Pôle emploi, s'est dotée, en 2012, d'une organisation dédiée, « la cellule clause d'insertion », portée par la maison de l'emploi, Toulouse Métropole

⁴⁰ Il peut s'agir soit d'une condition d'exécution du marché (article 14), soit de l'objet même du marché (article 30), ou bien d'un critère de jugement des offres (article 14 combiné à l'article 53).

Emploi. Constituée de quatre personnes, elle joue un rôle utile d'interface, apportant un soutien aux maîtres d'ouvrage dans la définition et la rédaction des clauses d'insertion (ingénierie), comme un soutien aux entreprises attributaires pour rechercher du personnel en situation d'insertion et garantir la réalisation des heures d'insertion prévues (accompagnement ressources humaines).

C'est ainsi que 859 personnes en 2014 ont bénéficié, dans ce cadre, des heures d'insertion dans les marchés publics, auprès de 253 entreprises mobilisées pour 2/3 dans le BTP et pour 1/3 dans les services.

Près de la moitié de l'ensemble des bénéficiaires sont sans qualification (niveaux VI et V bis). La proportion s'élève à 80 % si l'on inclut le niveau V (BEP-CAP). Un tiers des bénéficiaires habitent en ZUS. Le public jeunes, tel que défini dans la présente enquête (29 ans au plus), représente 41 % des personnes concernées.

Au demeurant, le principal donneur d'ordre, Toulouse Métropole / ville de Toulouse, représente encore près des deux tiers des heures réalisées, malgré la progression du nombre de maîtres d'ouvrage concernés (État, universités, Pôle emploi...). Le Conseil régional comme le Conseil départemental 31 ne se sont pas associés à ce dispositif

Il ressort de son bilan que seulement 30 % des contrats conclus⁴¹ sont des embauches directes, dont 12,5 % en CDI. La part des contrats aidés est du reste assez faible (1 contrat de génération, 4 emplois d'avenir et 4 CIE). 70 % des contrats sont, en fait, des mises à disposition, avec prédominance de l'intérim, que ce soit des missions d'intérim d'insertion (36 %) ou de l'intérim classique (9 %). La part du contrat de professionnalisation, par le biais d'un GEIQ, ressort à 20 %.

Un an après, les bénéficiaires 2013 des clauses d'insertion sont pour 80 % d'entre eux toujours en emploi (18 % étant demandeurs d'emploi, 3 % inactifs et 2 % situation inconnue). La commande publique apparaît donc comme un levier d'insertion pour les jeunes peu ou pas diplômés, même si les effectifs demeurent encore modestes, bien qu'en progression.

⁴¹ Bilan de l'application des articles 14 et 14/53 par Toulouse Métropole / ville de Toulouse.

V - Les dispositifs d'aide à la création d'entreprise : la faible part des jeunes pas ou peu diplômés

Sur le territoire étudié, il existe nombre de dispositifs d'aide à la création d'entreprise.

Deux ont été analysés plus précisément : la plateforme « entreprise initiative et création » - EIC, mise en place en 2004 à l'initiative du Conseil régional de Midi-Pyrénées, et le « dispositif d'accompagnement renforcé économique » - DARE, créé à l'initiative de la communauté urbaine de Toulouse, devenue Toulouse Métropole le 1^{er} janvier 2015, et dont les accompagnements ont démarré en septembre 2013.

Ces deux dispositifs visent à soutenir la création d'entreprises dans les quartiers prioritaires de la ville de Toulouse, sans être ciblés spécifiquement sur les jeunes.

Il apparaît, toutefois, que la part des moins de 25 ans dans les porteurs de projet soutenus est particulièrement faible. Elle ressort à 7 % pour la plateforme EIC. Quant au dispositif DARE, sur les 129 projets inscrits au 31 janvier 2015, la proportion des moins de 25 ans n'était que de 11 % (36 % pour les moins de 30 ans). Les données régionales sur le dispositif d'accompagnement à la création d'entreprise NACRE confirment cette faible proportion de jeunes. En effet, 12 % des bénéficiaires ont moins de 26 ans sur la période 2010 à 2014.

La part des peu ou pas diplômés (niveau V et infra) est également faible dans la création d'entreprise. Elle ne représente, par exemple, que 28 % des porteurs de projet de la plateforme EIC en 2014.

L'ADIE a développé, depuis 2007, un dispositif d'accompagnement « Créajeunes », qui, lui, est directement orienté vers les porteurs de projet âgés entre 18 et 32 ans, résidant prioritairement dans les quartiers Politique de la Ville de Toulouse⁴².

⁴² Dispositif qui repose sur un accompagnement en amont à la fois collectif (formation de 4 semaines de 50 heures) et individuel (32 heures maximum), sur l'obtention d'un micro-crédit pour financer le démarrage de l'activité, et sur un accompagnement post création. En 2014, 49 micro-crédits ont été attribués par l'ADIE aux moins de 30 ans sur la ville de Toulouse, pour un montant total de 138 964 €, soit un prêt moyen par personne de 2 836 € sur 24 mois.

Les derniers chiffres communiqués montrent, toutefois, que le dispositif s'adresse peu aux jeunes résidant dans un quartier prioritaire (35 % en 2015). Il concerne, dans les faits, des jeunes diplômés en situation de précarité financière qui cherchent à se réorienter. En effet, 73 % des jeunes concernés en 2015 sont de niveau IV et plus, avec une proportion croissante de niveaux I à III qui représente 42 % du public accueilli.

Outre une aide financière ponctuelle, les dispositifs précités proposent un accompagnement global au porteur de projet. Sur la période 2010-2014, la plateforme EIC a conduit à la création de 582 entreprises (services aux particuliers et aux entreprises, commerce, bâtiment...) qui ont généré 732 emplois, soit 1,25 emplois en moyenne par création.

Le dispositif DARE est trop récent pour être pris en compte (démarrage septembre 2013). Sur les 337 jeunes qui ont terminé leur parcours d'accompagnement Créajeunes de 2007 à 2012, 40 % ont créé leur propre entreprise. L'accompagnement a été utile pour les autres puisque 21 % ont retrouvé un emploi ou une formation qualifiante et sur les 131 abandons, 91 ont retrouvé un emploi dans les 10 mois qui ont suivi.

Les éléments de bilan sont moins précis concernant le taux de pérennité des entreprises. Par exemple, la dernière étude de la plateforme EIC n'a été réalisée que par deux des quatre structures en charge des missions d'accompagnement et porte sur un peu plus de la moitié des bénéficiaires. Il en ressort, néanmoins, au 31 décembre 2013, un taux de pérennité de 75 % des entreprises financées en 2011 et de 69 % des entreprises financées en 2012.

Chapitre IV

Les résultats comparés

des différents dispositifs examinés

et le coût des politiques menées

Le présent rapport cherche à connaître l'impact des différents dispositifs d'accompagnement et d'aide à l'insertion professionnelle du public jeune. Les données transmises, qui portent sur l'indicateur habituellement utilisé «le taux de sorties positives», sont synthétisées dans le tableau suivant.

Tableau n° 8 : taux d'insertion durable du public jeune

2014	Taux d'insertion	Remarques
<i>Accompagnement Civis</i>	25 %* (15 % Civis classique et 10 % renforcé)	Dont 36 % des sorties en emploi d'avenir et 24 % en alternance
<i>Accompagnement PLIE</i>	45,10 %	35,6 % en emploi, 0,9 % création entreprise et 8,6 % en formation qualifiante
<i>Accompagnement Pass Emploi</i>	75,25 %	55,65 % en emploi et 19,6 % en formation
<i>Accompagnement Clés d'emploi+ (APEC)</i>	42,6 %	
<i>École de la 2^{ème} chance</i>	65 %	32 % en emploi (dont 25 % en emploi d'avenir) et 33 % en formation qualifiante
<i>Programme régional de formation prof</i>		Voir étude de suivi de cohorte
<i>Emploi d'avenir</i>	ND	1ères sorties en 2015

*le taux ne mentionne que les sorties en emploi durable.

Source : Cour des comptes

Ce tableau ne porte que sur les dispositifs qui ont été examinés dans la présente enquête. La comparaison des taux de sortie est également délicate, faute d'une méthode de calcul homogène.

Il permet, toutefois, de constater que les seuls dispositifs qui présentent un taux de sorties positives supérieur à 50 % reposent en général sur des moyens financiers importants pour un volume limité de jeunes, ce qui permet un accompagnement effectif, renforcé et global. L'École de la 2^{ème} chance a, par exemple, accueilli 191 nouveaux élèves en 2014, pour un coût unitaire 6 000 €. Le dispositif « Pass emploi » repose sur une promotion de 112 jeunes pour un coût unitaire de 1 900 € (présence de trois prestataires, voyage de deux mois à l'étranger). À titre de comparaison, 703 jeunes sont entrés en Civis renforcé en 2014.

L'approche en termes d'efficience supposerait une mesure précise des coûts. La comparaison apparaît, également, délicate (variation importante du coût unitaire), faute d'une approche analytique standardisée.

D'une manière générale, les services de l'État ne disposent au plan local d'aucune statistique sur les sorties positives pour les contrats aidés comme d'ailleurs pour les contrats en alternance.

Ils ont à disposition les analyses et statistiques nationales de la DARES sur les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir⁴³, mais ils n'effectuent localement aucun suivi dans la durée (6 mois, 18 mois) des personnes sorties des différents contrats aidés et de l'impact de ces dispositifs sur leurs trajectoires professionnelles.

La dernière enquête régionale de l'État portait sur les contrats de professionnalisation arrivés à échéance en 2011. Cette enquête pourrait être actualisée, en parallèle de ce que fait le Conseil régional depuis plusieurs années sur l'insertion dans la durée des apprentis en sortie de formation (cf. annexe 3 du rapport).

Cette approche qualitative, à partir de suivi de cohortes sur des territoires donnés, complèterait utilement le pilotage actuel, qui repose prioritairement sur la satisfaction des objectifs quantitatifs de prescription par les opérateurs locaux (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi). Elle permettrait de mesurer réellement les effets des différents dispositifs en termes d'insertion durable et de qualité dans l'emploi.

⁴³ Cf. DARES Analyses septembre 2015 sur la situation 2014

Chapitre V

La lente émergence d'une politique territoriale en faveur de l'insertion des jeunes

I - Des structures de gouvernance qui ne sont pas toutes opérationnelles

A - Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) : une mise en place récente qui laisse présager une lourdeur de fonctionnement

La loi du 5 mars 2014 a mis en place les conditions d'une gouvernance régionale quadripartite entre l'État, le Conseil régional et les partenaires sociaux, en créant le CREFOP, nouvelle instance chargée d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi.

Le CREFOP de Midi-Pyrénées a été installé officiellement par l'assemblée plénière du 2 février 2015. Suite à la réunion du bureau du 30 avril 2015, trois commissions ont été mises en place, portant sur le

handicap, l'alternance ainsi que sur la formation initiale et continue. Le caractère quadripartite de l'instance est affirmé, avec la présence de vice-présidents représentant les partenaires sociaux au sein du secrétariat permanent.

Il est trop tôt pour apprécier la plus-value de cette instance et son rôle dans l'émergence d'une stratégie territoriale emploi-formation coordonnée, voire intégrée.

Il n'en demeure pas moins que la composition de son assemblée plénière de 39 membres titulaires, représentant des organismes très différents⁴⁴, risque d'introduire une lourdeur de fonctionnement et un certain formalisme institutionnel. Le bureau, où ne siègent pas les établissements consulaires comme les opérateurs régionaux de l'emploi et de la formation, compte tout de même 16 membres titulaires, incluant les partenaires sociaux. Les commissions comprennent chacune 15 membres dont 3 personnes qualifiées non membres du CREFOP, à l'exception de la commission formation initiale et continue, qui comprend, elle, 20 membres dont 4 personnes qualifiées.

De surcroît, la fusion avec la région Languedoc-Roussillon au 1^{er} janvier 2016 va inévitablement modifier son fonctionnement.

B - Le service public de l'emploi (SPE) : une instance d'information réciproque plutôt qu'un outil opérationnel stratégique

L'organisation et les principales orientations du service public de l'emploi relèvent d'une stratégie régionale élaborée par l'État pour trois ans, 2015-2017, à partir d'un diagnostic territorial et d'un processus de consultation qui a conduit à une présentation à l'assemblée plénière du CREFOP, le 2 février 2015.

Le SPE régional associe le Conseil régional, les partenaires sociaux et les principaux opérateurs de l'emploi et autres acteurs

44 Sont présents au sein de l'assemblée plénière, en sus du préfet et du président du conseil régional, 6 membres titulaires de l'État (dont la rectrice), 6 membres titulaires du conseil régional, 13 représentants des organisations professionnelles et organisations syndicales de salariés, 3 représentants des établissements consulaires, et 9 représentants des opérateurs régionaux de l'emploi et de la formation (COMUE-les universités, pôle emploi, Agefiph, cap emploi, Fongecif, ARML, APEC, CARIF-OREF, ONISEP), soit 39 membres titulaires.

intéressés. Il se réunit dans deux formations distinctes, une formation « stratégique », sous la présidence du Préfet de région, et une formation « technique », sous la présidence de la Direccte.

Au demeurant, l'ordre du jour du SPE plénier montre que ce type d'instance est davantage une instance d'information réciproque qu'un outil opérationnel de co-construction d'une stratégie territoriale.

Par exemple, celui du 19 février 2015 a porté sur la présentation par Pôle emploi de la situation de l'emploi en Midi-Pyrénées, sur la présentation par la Direccte de la circulaire de programmation des contrats aidés, sur la présentation par Pôle emploi de la situation des demandeurs d'emploi longue durée et de l'accompagnement global, sur la présentation par le Rectorat de la fusion des GRETA et sur la présentation par la Direccte de la stratégie régionale pour l'emploi.

Il est à noter, par ailleurs, que le préfet a constitué deux SPE de proximité dans la Haute-Garonne, dont la mise en place répond davantage aux besoins spécifiques de territoires qu'à une approche mécanique de création d'un SPE au niveau de chacun des arrondissements

C'est ainsi que l'un concerne le Comminges et l'autre les quartiers prioritaires de Toulouse et de sa Métropole. Dans ce dernier cas, le SPE ne couvre pas l'arrondissement de Toulouse mais bien les quartiers prioritaires, assurant, tous les deux mois, un suivi des indicateurs spécifiques aux territoires de la politique de la ville, un suivi des manifestations en matière d'emploi dédiées ou pouvant bénéficier au public issu de ces quartiers et facilitant par là-même la mise en œuvre des initiatives locales.

C - Le service public régional de l'orientation (SPRO) : la recherche d'une opérationnalité qui est limitée de fait par la fusion des régions

La loi du 5 mars 2014 élargit la compétence du Conseil régional à la politique régionale d'orientation, l'État continuant à définir au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et dans les établissements d'enseignement supérieur.

Cinq groupes de travail ont été mis en place le 5 décembre 2014 par le comité de pilotage régional du SPRO. L'offre de service a été présentée en comité de pilotage le 1^{er} juillet 2015.

Il est envisagé la création d'un portail régional de l'information sur l'orientation et, pour ce faire, la structuration d'un réseau s'appuyant sur une cité des métiers à Toulouse, sur un ou deux centres associés par département (MCEF ou structures partenaires) et sur un ou plusieurs points relais (MCEF, EREF, CIDFF, le réseau information jeunesse PIJ et BIJ). Une charte de bonnes pratiques, destinée à favoriser la qualité des actions de promotion des métiers et des formations, est envisagée.

Le deuxième niveau de service du SPRO est de proposer des services et des prestations de conseil et d'accompagnement en orientation, en mobilisant les opérateurs du CEP⁴⁵. L'enjeu est de définir un programme opérationnel de professionnalisation, à partir d'une enquête sur la définition des besoins.

La première phase de travail s'est donc achevée, le 1^{er} juillet 2015, avec la définition des enjeux et de l'offre de service. Le SPRO entre dans une nouvelle phase avec l'installation de la gouvernance et la finalisation des axes de travail retenus. L'opérationnalité de la démarche se heurte, toutefois, à l'incertitude liée à la fusion des deux régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon au 1^{er} janvier 2016, et à la nécessité de rechercher une complémentarité entre des organisations régionales jusque-là différentes.

II - Une allocation des moyens qui repose sur une logique exclusivement quantitative

La programmation par l'État des contrats aidés se traduit par la gestion d'enveloppes régionales physico-financières, semestrielles et cloisonnées par dispositif.

Par exemple, en 2014, il ressort pour la région Midi-Pyrénées :

- ➔ un objectif de prescription de 1 837 emplois d'avenir pour le premier semestre et de 1 453 emplois d'avenir pour le second semestre ;
- ➔ un objectif de prescription de 6 335 CAE pour le premier semestre et de 5 223 CAE pour le second semestre ;

⁴⁵ Le Conseil en Evolution Professionnelle est un service gratuit, accessible à tous, créé par la loi du 5 mars 2014, dont l'ambition est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs. Il est mis en oeuvre par les Opacif, pôle emploi, cap emploi, les missions locales et l'Apec.

➔ un objectif de prescription de 1 296 CIE pour le premier semestre et de 871 CIE pour le second semestre.

Il n'y a pas, actuellement, d'enveloppe unique régionale, avec fongibilité des crédits, qui permettrait de répartir les mesures en partant davantage d'une logique de public et de territoire, et de raisonner davantage en terme d'impact que de volumétrie.

Une notification annuelle, plutôt que semestrielle, des enveloppes apporterait, d'ailleurs, une visibilité aux prescripteurs dans le déploiement des contrats aidés et dans la prospection afférente de l'offre. Elle permettrait notamment d'éviter les effets de « stop and go » qui, par exemple, ont eu lieu dans la région Midi-Pyrénées, lors du déploiement du CIE en 2014⁴⁶.

Enfin, cette logique de financements spécifiques par dispositif est susceptible de conduire les prescripteurs à alimenter quantitativement les objectifs au détriment d'une logique qualitative et d'une cohérence d'élaboration et de suivi des parcours d'insertion.

La performance tend, en effet, à être mesurée davantage par l'atteinte des objectifs quantitatifs de prescription sous la forme d'effectifs-cibles par dispositif, que par une mesure avérée de la valeur ajoutée qui est réellement apportée par le dispositif aux bénéficiaires, dans un contexte, de surcroît, de multiplication des dispositifs susceptibles de se concurrencer : emploi d'avenir et CAE ; emploi d'avenir et CIE et CIE starter, etc.

⁴⁶ L'enveloppe notifiée par la DGEFP faisait état d'un objectif pour le premier semestre de 865 conventions CIE au niveau régional. Le service public de l'emploi régional du 27 mars 2014 a constaté une surconsommation de l'enveloppe du fait de prescriptions liées à des négociations faites fin 2013, et annoncé l'arrêt de la prescription de tout nouveau CIE au 1^{er} avril. Quatre semaines plus tard, le ministère annonçait une enveloppe nationale complémentaire pour le premier semestre, portant l'objectif de Midi-Pyrénées à 1 296 CIE, ce qui a conduit les services de l'État à relancer les prescriptions auprès des opérateurs. Ce n'est plus alors du pilotage mais de la réaction, voire de la surréaction, liée à une gestion semestrielle des enveloppes.

III - L'absence de définition d'objectifs communs entre financeurs de la mission locale de Toulouse

Les missions locales constituent des opérateurs centraux dans la mise en œuvre des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes. Or, elles dépendent de financeurs et de donneurs d'ordre multiples. Cette pluralité de points de vue est censée être résolue par des instances d'échanges et de concertation mais dont l'agencement peut être chronophage.

La mission locale de Toulouse compte cinq financeurs pour son activité principale, que sont l'État (pour 55 %), la ville de Toulouse (pour 25 %), le Conseil régional (pour 9 %), Pôle emploi (pour 8 %) et le Conseil départemental 31 (pour 3 %), ce qui représente un montant total de 3,7 M€ en 2014.

Elle bénéficie, en sus, d'une multitude de financements d'actions spécifiques⁴⁷, de plus en plus dans le cadre d'un appel à projet. Ces financements sont soumis à des variations importantes d'une année sur l'autre et représentent tout de même 12 % de l'ensemble de ses recettes en 2014 (496 K€ sur un total de 4,2 M€).

Or si l'État partage avec l'ensemble des financeurs l'analyse de l'activité globale et des difficultés générales de la mission locale de Toulouse, ces derniers ne sont pas associés à la définition des objectifs et des indicateurs stratégiques lors du dialogue de gestion.

Les acteurs locaux sont davantage dans la collaboration que dans la co-construction. De fait, ils modulent leurs financements au regard de leurs propres objectifs et d'un dialogue de gestion séparé (dialogue du 10 juin 2015 avec la Région). D'autres, comme le Conseil départemental (le 12 décembre 2014) ou la ville de Toulouse (le 12 février 2015) définissent leur niveau de subvention davantage en fonction d'engagements de principe et de leurs propres contraintes budgétaires que d'objectifs chiffrés évaluables.

L'émergence d'une politique territoriale en faveur de l'insertion des jeunes, articulant formation et emploi, pourrait s'inscrire dans le cadre d'un dialogue de gestion commun de tous les donneurs d'ordre avec les opérateurs locaux, et la mission locale de Toulouse en particulier.

La définition d'un socle d'objectifs partagés, préalable à l'élaboration d'un contrat unique d'objectifs et de moyens, pourrait avoir lieu dans le cadre d'une conférence des financeurs.

⁴⁷ 13 activités spécifiques en 2014, principalement les emplois d'avenir et le FIPJ mais aussi des dispositifs locaux d'accompagnement pour les jeunes en situation d'errance, pour les jeunes sous-main de justice...

Glossaire

AAH : allocation aux adultes handicapés

ACI : Ateliers et chantiers d'insertion

ACSE : Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

ADIE : Association pour le droit à l'initiative économique

AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes

AFPR : Action de formation préalable au recrutement

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

AGEFOS-PME : Association pour la gestion de la formation des salariés des petites et moyennes entreprises

AI : Associations intermédiaires

ANI : Accord national interprofessionnel

APEC : Association pour l'emploi des cadres

ARML : Association régionale des missions locales

ASS : Allocation de solidarité spécifique

BIJ : Bureau information jeunesse

BGE : Boutique de gestion des entreprises

BTP : Bâtiment Travaux Publics

CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CAP EMPLOI : label pour des associations accompagnant des personnes handicapées

CARIF-OREF : Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation – Observatoire régional emploi formation

CCIT : Chambre de commerce et d'industrie de Toulouse.

CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEP : Conseil en évolution professionnelle
CFA : Centre de Formation des Apprentis
CIDFF : Centre d'informations sur les droits des femmes et des familles
CIE : Contrat initiative emploi
CIO : Centre d'information et d'orientation
CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale
CLAP : Centre des ressources et de Liaison pour les Associations et les Porteurs de projets
CMA : Chambre des Métiers et de l'Artisanat
CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
COM : Contrat d'objectif et de moyen
COMUE : Communauté d'universités et d'établissements
CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie
CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CRIJ : Centre régional information jeunesse
CUCS : Contrat urbain de cohésion sociale
CUI : contrat unique d'insertion
CV : Curriculum vitae
DARE : Dispositif d'accompagnement renforcé économique
DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATIC : Dispositif d'accompagnement aux technologies de l'information et de la communication
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DRJSCS : Direction régionale de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale

EAV : Emploi d'avenir

EI : entreprises d'insertion

EIC : Entreprise Initiative et Création

EMT : Evaluation en milieu de travail

EPIDE : établissement public d'insertion de la Défense

ER2C : Ecole régionale de la deuxième chance

EREF : Espace rural emploi formation

ERL : Entreprise à responsabilité limitée

ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion

FAFTT : Fonds d'assurance formation du travail temporaire

FAJ : Fonds d'Aide aux Jeunes

FIER : Formation individuelle emploi recrutement

FIPJ : Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Jeunes

FNARS : Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale

FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation

FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel

GEIQ : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GPV : Grand Projet de Ville

IAE : Insertion par l'activité économique

IEJ : Initiative pour l'emploi des jeunes

IOD : Intervention sur l'Offre et la Demande

MCEF : Maison Commune Emploi Formation

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions

OPACIF : Organisme paritaire au titre du congé individuel de formation

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés

PAD : Pôle Accueil Diagnostic

PAP : Pôle Appui aux Parcours

PAR : Pôle Accompagnement Renforcé

PDIP : Parcours Diplômants

PIJ : Point information jeunesse

PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi

POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

POI : Parcours d'Orientation Insertion

PRFP programme régional de formation professionnelle

RCS : Registre du commerce et des sociétés

RSA : Revenu de solidarité active

SIAE : Structures de l'insertion par l'activité économique

SPE : Service Public de l'Emploi

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation

TPE : Très petite entreprise (moins de 10 salariés)

VAE : Valorisation des Acquis de l'Expérience

ZRR : Zone de revitalisation rurale

ZUS : Zone urbaine sensible

Annexes

Annexe n° 1 : la situation du département de la Haute-Garonne en contrats aidés et emplois d'avenir (2010-2014)	68
Annexe n° 2 : le public des structures de l'insertion par l'activité économique dans le département de la Haute-Garonne en 2014	69
Annexe n° 3 : des exemples de suivi de cohortes	70
Annexe n° 4 : définition des niveaux de formation.....	71
Annexe n° 5 : fonctionnement d'un GEIQ.....	72
Annexe n° 6 : liste des personnes rencontrées	Erreur ! Signet non défini.

**Annexe n° 1 : la situation du département
de la Haute-Garonne en contrats aidés
et emplois d'avenir (2010-2014)**

Nombre de Contrats	2010	2011	2012	2013	2014
EMPLOIS D'AVENIR (16-25 ans, niveau V ou infra)				1 466	1011
Secteur marchand	-			158	247
(en %)				11 %	24 %
Secteur non marchand				1 308	764
(en %)				89 %	76 %
CAE (secteur non marchand)	5 266	5 371	5 293	4 628	4 376
Dont moins de 26 ans (en %)	9 %	20 %	24 %	15 %	19 %
CIE (secteur marchand)	1 671	761	665	774	843
Dont moins de 26 ans (en %)	13 %	16 %	21 %	20 %	15 %

Source : Direccte

**Annexe n° 2 : le public des structures
de l’insertion par l’activité économique
dans le département de la Haute-Garonne en 2014**

Type de structure	Public	Dont BRSA	Dont les -26 ans	Les -26 ans peu qualifiés	Dont DEFM <1 an	Dont DEFM 1 à <2 ans	Dont DEFM >2 ans	Dont Sans emploi 50 ans et +
ACI	205	133 (65 %)	33 (65 %)	21 (10 %)	67 (33 %)	53 (26 %)	67 (33 %)	19 (9 %)
AI	695	133 (65 %)	105 (15 %)	37 (5 %)	187 (29 %)	63 (9 %)	91 (13 %)	124 (18 %)
EI	233	133 (65 %)	52 (22 %)	23 (10 %)	89 (38 %)	55 (24 %)	78 (33 %)	16 (7 %)
ETTI	136	133 (65 %)	53 (39 %)	24 (18 %)	46 (34 %)	26 (19 %)	12 (9 %)	14 (10 %)
Total	1 269	133 (65 %)	243 (19 %)	105 (8 %)	389 (31 %)	197 (16 %)	248 (20 %)	173 (14 %)

Annexe n° 3 : des exemples de suivi de cohortes

2014	En emploi	Autres	Taux de réponse
Stagiaires de la formation professionnelle (parcours qualifiants et diplômants) -suivi à 6 mois de la cohorte 2013 -suivi à 18 mois de la cohorte 2012	50 % 64 %	39% chômage et 8% en formation (3% autres) 28% chômage et 5% en formation (3% autres)	50 % 38 %
Apprentissage (étude 2013) -suivi à 7 mois de la cohorte 2012 -suivi à 18 mois de la cohorte 2011	42 % 55 %	26% poursuite apprentissage, 20% chômage et 10% en formation (2% autres) 20% poursuite apprentissage, 16% chômage et 6% en formation (3% autres)	47 % 45 %
Contrat de professionnalisation -suivi à 6 mois de la cohorte 2011	74 % (dt 13% en contrat aidé)	20% chômage et 4% en formation (2% autres)	
École de la 2 ^{ème} chance (étude 2014) -suivi des élèves sortis en 2012	36 %	33 % chômage et 22 % en formation (9 % autres)	60 %

Annexe n° 4 : définition des niveaux de formation

Niveau I et II : diplômés des premiers et deuxièmes cycles de l'enseignement supérieur (licence universitaire ou davantage), d'une école de commerce ou d'ingénieur.

Niveau III : diplômés d'une formation de niveau bac+2 : premier cycle de l'enseignement supérieur (DEUG, BTS...), de formations du secteur de la santé, paramédical, social.

Niveau IV : sorties de terminales ou d'un niveau équivalent avec ou sans baccalauréat, de l'enseignement supérieur sans diplôme, de classes préparatoires sans avoir réussi à intégrer une école de commerce ou d'ingénieur.

Niveau V : sorties à l'issue de la dernière année de CAP ou BEP (avec ou sans diplôme) ou d'une classe de seconde ou de première.

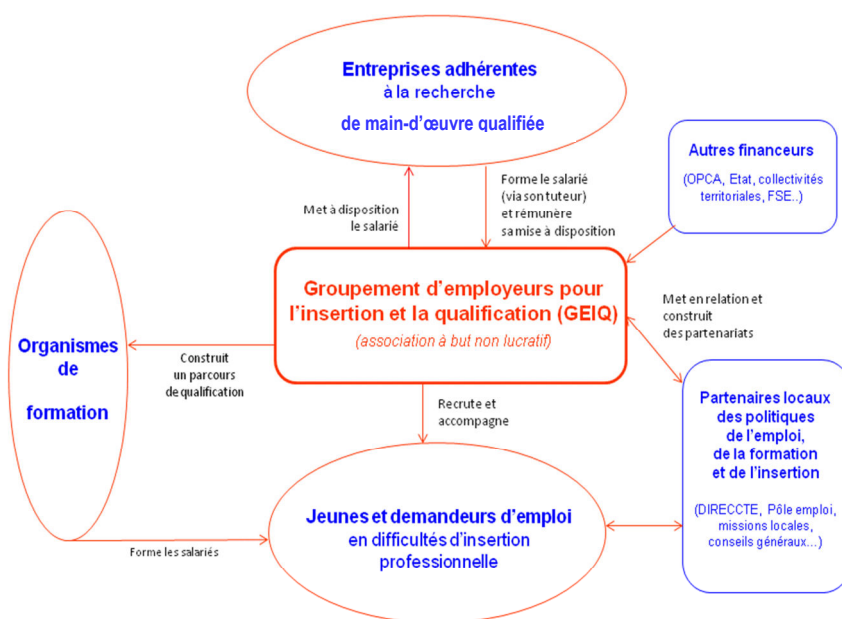
Niveau V bis : sorties du système éducatif avant la dernière année de CAP ou de BEP, après une classe de troisième générale ou une classe de quatrième ou de troisième d'enseignement non général.

Niveau VI : sorties du système éducatif avant une classe de troisième générale ou avant une classe de quatrième non générale.

Précisions catégorielles :

- Les jeunes dits « sans qualification » sont les jeunes de niveau VI et V bis.
- Les jeunes dits « peu ou pas qualifiés » sont les jeunes de niveau VI, V bis ou V sans diplôme.
- Les jeunes dits « peu ou pas diplômés » sont les jeunes de niveau VI, V bis ou V.

Annexe n° 5 : fonctionnement d'un GEIQ



(Source : rapport d'activité du GEIQ BTP 31)

Réponses des administrations et des organismes concernés

Sommaire

Réponse de la présidente du conseil régional de Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées.....	76
Réponse du président de Toulouse Métropole.....	78
Réponse du président de la chambre des métiers et de l'artisanat de Haute-Garonne	78
Réponse du président de la chambre de commerce et d'industrie de Toulouse.....	79
Réponse de la directrice du groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans le bâtiment et les travaux publics de Haute-Garonne (GEIQ BTP).....	80
Réponse du directeur de la maison commune emploi formation de Toulouse-Bellefontaine	80

Destinataires n'ayant pas répondu

Directeur régional de l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE)
Délégué territorial de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC)
Directeur de l'école régionale de la deuxième chance

RÉPONSE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL DE LANGUEDOC-ROUSSILLON, MIDI-PYRÉNÉES

Au chapitre I-I-C, le rôle des Bureaux territoriaux est mentionné, mais pas assez précisément.

Il est proposé par la Région de rajouter que l'organisation territoriale, par la présence physique d'agents de la Région dans les bureaux territoriaux, permet aux partenaires et prescripteurs (et particulièrement aux Missions Locales) de disposer en proximité d'interlocuteurs privilégiés.

Ils permettent d'apporter une réponse adaptée aux enjeux et défis de la proximité, dans le domaine de la formation, au plus près des besoins et des individus. Cette présence permet d'être mieux à l'écoute et donc en situation de répondre en connaissance de cause aux besoins exprimés.

Au chapitre I-I-C, la Région souhaite préciser qu'à ce jour, deux données sont disponibles :

- Dans le système d'information, il apparaît que 16,5 % des bénéficiaires du POI poursuivaient en Parcours Diplômant en 2015. Cependant, ce taux évolue chaque année (13,9 % en 2014) et n'est pas significatif car incomplet. Il constitue seulement un minimum. En effet, cette donnée dépend de la saisie des organismes de formation qui n'ont pas d'obligation à saisir ce champ dans le système d'information.
- Dans les enquêtes insertion à 6 mois réalisées par un prestataire extérieur pour la Région pour l'année 2015, sur 5434 stagiaires du POI enquêtés, 2681 ont répondu (soit 49 % ce qui est significatif) et 1040 disent être entrés en formation qualifiante ou en parcours diplômant après leur POI soit 39 % et 578 sont en emploi (22 %) dont 232 en CDI ou CDD de plus de 6 mois.

L'évaluation de cette politique publique conduit donc à considérer qu'environ 40 % des publics des dispositifs POI poursuivent leur parcours pour une formation qualifiante.

Au chapitre I-II-B, la Région souhaite rajouter, après la phrase « les actions des Chambres Métiers de la Haute-Garonne auprès des établissements scolaires n'ont pas trouvé le relais auprès des établissements scolaires » la précision suivante : malgré la volonté de la Région qui, par son engagement au sein du Service public Régional de l'orientation, favorise avec la DRAAF et le Rectorat la mise en œuvre au sein des établissements scolaires d'actions de promotion de l'apprentissage en lien avec les CFA.

***Au chapitre I-III,** s'agissant du Dispositif Ambition Apprenti, le rapport indique que le Conseil régional n'a pris aucune mesure de suivi des jeunes rentrés en apprentissage à l'issue de leur passage par ce sas.*

Des éléments conventionnels et factuels obligent la Région à contester cette affirmation. Il est pour le moins surprenant de lire pareil reproche, démenti par la réalité des pratiques et dispositifs mis en œuvre. En effet, dans le cadre des conventions que la Région passe avec chacune des Missions locales qu'elle finance (dont la mission locale de Toulouse, à hauteur de 350 000 € par an), une des actions concerne précisément le dispositif Ambition apprenti. Par cette convention la mission Locale de Toulouse s'engage à accompagner des jeunes vers le dispositif Ambition Apprenti, à les soutenir pour leur entrée en apprentissage, et à les suivre ensuite pendant trois mois, en lien étroit avec le CFA dans l'objectif explicite d'éviter les ruptures de parcours.

Dans le cadre de cette convention, le bénéficiaire s'engage, au titre du développement de l'alternance, dans le cadre du dispositif Ambition Apprenti :

- 1. à orienter a minima X et a maxima X jeunes sur le dispositif, pour lesquels auparavant il aura établi un diagnostic individuel de situation et se sera assuré que les jeunes possèdent les prérequis nécessaires, notamment en termes d'acquisition de savoirs de base et de validation de projet.*
- 2. à faciliter le suivi coordonné des stagiaires, en désignant un correspondant qui sera le référent du CFA et du Bureau Territorial pour cette action. Ainsi, la mission locale pourra être sollicitée par le CFA pour soutenir le jeune dans la recherche de solutions pour les problèmes périphériques qu'il peut rencontrer (logement, financier, familial...) en cours de formation.*
- 3. à assurer le suivi du jeune et le lien avec le CFA se poursuivra à l'issue du dispositif :*
 - pendant trois mois, pour les jeunes qui auront signé un contrat d'apprentissage, dans l'objectif d'éviter une rupture de contrat*
 - pour les jeunes qui n'auraient pas conclu un contrat d'apprentissage, la mission locale les accompagnera dès leur sortie afin de les orienter sur une suite de parcours et informera le CFA de cette suite de parcours. Le lien avec le CFA se poursuivra jusqu'à la clôture des signatures à l'occasion des rencontres annuelles avec la Région, les missions locales présentent leurs bilans d'actions et la Région estime à ce moment-là si les objectifs ont été atteints. Le non-respect de cet engagement entraînerait un non versement de la subvention régionale ».*

La Région met donc tout en œuvre pour s'assurer du suivi qualitatif des jeunes apprentis, contrairement à ce qui est suggéré dans la rédaction du rapport.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE TOULOUSE MÉTROPOLÉ

À la lecture du Rapport Public Thématique, relatif à l'accès des jeunes à l'emploi, reçu le 1^{er} juillet 2016, il nous apparaît utile d'effectuer les modifications suivantes :

Chapitre-II-I-A : il convient de préciser que la mission Locale de Toulouse ne limite plus sa compétence au seuil de Bac+2 ;

Chapitre II-I-C : concernant le PLIE : depuis l'évaluation du dispositif en 2013 et en réponse à la nécessité d'améliorer ce dispositif, celui-ci est aujourd'hui engagé dans une procédure de professionnalisation des équipes faisant l'objet d'une IOD (intervention sur l'offre et la demande d'emploi, méthode proposée par le groupe Transfer). L'objectif ciblé est d'accroître le taux de sortie positive de 15 à 20 % d'ici trois ans.

Par ailleurs, afin de renforcer la lisibilité de l'intervention de Toulouse Métropole en faveur de l'emploi, je vous informe de la création d'une Direction de l'emploi depuis le 10 juin dernier. Sa mission est de coordonner les interventions et les financements de Toulouse Métropole en matière d'insertion et d'emploi (PLIE, Politique de la Ville, mission locale..) pour garantir la mise en cohérence, la complémentarité, l'harmonisation des procédures de suivi et d'évaluation, ainsi que la rationalisation des financements publics.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT DE HAUTE-GARONNE

Nous n'avons pas d'observation complémentaire à rajouter à ce document qui nous semble complet et nous vous remercions d'avoir été associés à vos travaux.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE TOULOUSE

Nous vous remercions d'avoir permis à la CCI de Toulouse de contribuer à ce projet de rapport en faveur de l'emploi des jeunes.

Face à l'enjeu de l'emploi des jeunes, les Chambres de Commerce et d'Industrie sont fortement engagées autour de la question de l'orientation, de l'accompagnement des entreprises et des jeunes ainsi que du développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En effet, l'apprentissage est une voie privilégiée d'accès à l'emploi des jeunes alors que le taux de chômage est très élevé ; elle permet un mixage générationnel, un apport de modernité, de performance et de dynamisme au sein des entreprises. Cette filière de formation d'excellence vers un emploi durable est un moteur de promotion sociale accessible à tous les niveaux et dans tous les secteurs.

Mieux formés, les jeunes sont ainsi davantage incités à mettre en œuvre leur savoir-faire au sein des entreprises. Toutefois, nous constatons que la multiplicité des dispositifs et le nombre limité de places en formation ne permet pas aux jeunes de se projeter sur un projet de formation structuré et planifié.

Ainsi, nous aspirons à travers ce rapport à une meilleure visibilité des dispositifs.

Bien que ce document reprenne l'essentiel de nos échanges, nous vous proposons de rajouter à la fin du premier paragraphe du chapitre I-II-B quelques éléments sur le dispositif des mini-stages porté par les CCI permettant aux jeunes, dès la 4^{ème}, de se « tester » sur plusieurs métiers sous forme de stage durant les vacances scolaires. Cet outil répond parfaitement à l'objet de ce paragraphe.

La CCI de Toulouse délivre des conventions « mini-stage découverte en entreprise » à destination des jeunes scolarisés (collégiens dès la 4^{ème} et lycéens). Ces stages permettent à ces jeunes d'intégrer une entreprise durant les vacances scolaires et de valider leur projet professionnel.

Je suis persuadé que naîtront de ce rapport de nouvelles pistes d'actions visant à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et la transmission des compétences au sein des entreprises.

**RÉPONSE DE LA DIRECTRICE DU GROUPEMENT
D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION
DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS
DE HAUTE-GARONNE (GEIQ BTP)**

Ce rapport n'appelle pas d'observations de la part du GEIQ BTP.

**RÉPONSE DU DIRECTEUR DE LA MAISON COMMUNE EMPLOI
FORMATION DE TOULOUSE-BELLEFONTAINE**

Après lecture du document et notamment de la partie consacrée au Pass'Emploi, action menée par la Maison Commune Emploi Formation de Toulouse, je vous confirme que je n'ai aucune précision ni modification à faire valoir.
