



ASSISES DES OUTRE-MER



CONTRIBUTION DES MISSIONS LOCALES DES DEPARTEMENTS OUTRE-MER



Mission Locale de la Guadeloupe



Soutenues par :



A Madame la Ministre des Outre-Mer, Annick GIRARDIN

Contribution des Missions Locales des Départements outre-mer

ASSISES DES OUTRE-MER – 2017/2018

SOMMAIRE

LE CONTEXTE ULTRAMARIN	5
LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES DANS LES DOM	6
LES DEFIS A RELEVER POUR L'INSERTION DES JEUNES	7
LES PROPOSITIONS DES MISSIONS LOCALES :.....	11
Proposition 1 : Instauration d'un fonds à l'innovation pour les Missions Locales d'outre-mer.....	12
Proposition 2 : Des conventions cadres nationales pour les DOM.....	15
Proposition 3 : Développer l'expérience professionnelle via la mobilité géographique / inter DOM/ régionale	18
Proposition 4 : Un rôle de leadership des Missions Locales outre-mer pour construire un partenariat territorial sur l'emploi et la formation.....	22
Proposition 5 : La Conférence des financeurs DOM.....	26
Proposition 6 : Une simplification administrative.....	29
ANNEXES.....	31
LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : quelques exemples.....	32
LES PROPOSITIONS : Fiches actions.....	48
DONNEES DE CONTEXTE CONCERNANT LES DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER.....	69
CHIFFRES CLES DE L'ACTIVITE DES MISSIONS LOCALES DES DEPARTEMENTS D'OUTRE- MER	75

***Construire ensemble
une place pour tous les jeunes***

Contribution des Missions Locales des Départements outre-mer

Assises des outre-mer – 2017/2018

Cette contribution est une production concertée entre les Missions Locales outre-mer : de La Réunion, de Mayotte, de La Guadeloupe, de La Martinique et de La Guyane.

Les échanges entre les structures se sont faits dans le cadre :

- de la Commission outre-mer de l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) composées des président-e-s et directeur-trice-s des Missions Locales et ARML adhérentes,
- d'une journée de travail à l'issue du séminaire DOM organisé par le Délégué Ministériel aux Missions Locales (DMML) en septembre 2017,
- de nombreux échanges par courriel.

Liste des contributeurs :

- Marie-Andrée POTA, *Directrice et animatrice régionale, Association Régionale des Missions Locales de La Réunion (ARML),*
- Magalie BUDEL, *directrice de la Mission Locale Est (La Réunion)*
- Dominique SERY, *directeur de la Mission Locale Nord (La Réunion)*
- Lilian AH-VON, *directeur de la Mission Intercommunale Ouest (La Réunion)*
- Régis MERIEL, *directeur de la Mission Locale Sud (La Réunion)*
- Zakia DOHOUNZO, *Directrice de la Mission Locale de Mayotte*
- Catherine CHOMEREAU-LAMOTTE, *directrice de la Mission Locale de Guadeloupe*
- Max LAURENT, *chargé de mission, Mission Locale de Guadeloupe*
- Jean-Michel LOUTOBY, *Directeur de la Mission Locale Nord de La Martinique*
- Béatrice BALDARA MARIMOUTOU, *Directrice de la Mission Locale Centre de La Martinique*
- Jean-Raymond PASSARD, *Directeur de la Mission Locale de Guyane*

Ces propositions sont validées par les Présidents de chacune des structures :

- Hermann RIFOSTA, *Président de l'ARML de La Réunion et Président de la Mission Locale Sud Réunion*
- Daniel GONTHIER, *Président de la Mission Locale Est (La Réunion)*
- Laetitia VOLIA, *Présidente déléguée de la Mission Locale Nord (La Réunion)*
- Olivier HORAU, *Président de la Mission Intercommunale Ouest (La Réunion)*
- Halima M'DALLAH BAMOUDOU, *Présidente de la Mission Locale de Mayotte*
- Georges HERMIN, *Président de la Mission Locale de Guadeloupe*
- Christian RAPHA, *Président de la Mission Locale Nord de La Martinique*
- Claudie VETRO, *Présidente de la Mission Locale Centre de La Martinique*
- David RICHE, *Président de la Mission Locale de Guyane*

Tous les Président-e-s et directeur-trice-s remercient :

- Jean-Patrick GILLE, *Président de l'UNML ; Claude FOURNET, Vice-Président et Serge KROICHVILLI, secrétaire général à l'UNML,*
- Jean-Marc SEJO-LOPEZ, *Délégué Ministériel aux Missions Locales et Rose MAZEAS Responsable de l'accès à l'emploi et à la formation auprès du DMML,*

pour leur soutien sur ce dossier, considérant l'opportunité des Assises des outre-mer et les enjeux à venir pour les jeunes et les Missions Locales des territoires ultramarins.

LE CONTEXTE ULTRAMARIN

Avec une superficie terrestre de 120 369 km² et une population supérieure à 2,7 millions d'habitants en 2016, l'outre-mer compte pour 17,9 % du territoire terrestre et 4 % de la population de la France.

Si les Départements et territoires d'outre-mer présentent des caractéristiques communes liées à l'éloignement géographique de l'hexagone ou à l'histoire, pour autant chacun d'eux possède son modèle particulier de développement fondé sur des caractéristiques démographiques, économiques, géographiques et socio-culturelles.

Les divers indicateurs produits et études menées, mettent tous en exergue des difficultés socio-économiques nettement plus marquées dans les territoires d'outre-mer par rapport à l'Hexagone. Ces départements présentent effectivement des handicaps structurels communs et connus : insularité, faible superficie, relief et climat difficiles, étroitesse des marchés, soumission à des risques naturels majeurs.

On observe un chômage de masse notamment chez les jeunes (entre 44% et 47% contre 24,6% au niveau national).

La part des jeunes sortis du système scolaire non ou peu diplômés est plus élevée dans les DOM. (cf. données détaillées en annexe page 73).

Le taux d'illettrisme dans les 5 DOM, particulièrement élevé et très supérieur à celui mesuré dans l'hexagone demeure préoccupant : en moyenne 20.2% des jeunes reçus à la JDC¹ étaient en situation d'illettrisme en 2015, alors que seuls 3.6% le sont en France métropolitaine.² (cf. données détaillées en annexe page 74).

Ce triste record nous impose un effort important de qualification sur les compétences de base, préalable à toute sécurisation professionnelle.

C'est donc un enjeu à la fois pour les entreprises en termes de compétitivité et pour les individus en termes de sécurisation des parcours.

Par ailleurs le niveau de vie des populations est inférieur à celui de la métropole (le PIB par habitant varie de 8 603€³ à 23 300€ pour 31 800€ en métropole en 2016). Ainsi la part des foyers fiscaux non imposés est la plus élevée de France. Des spécificités supplémentaires sont aussi constatées pour les prestations sociales : pour diverses allocations, les DOM présentent les taux les plus importants des régions de France.

L'examen croisé des indicateurs de maternité avec les taux de scolarisation des 15-24 ans montre que la fécondité est la plus forte dans les territoires où le niveau de scolarisation est le plus faible. C'est particulièrement vrai pour la Guyane, Mayotte, et La Réunion qui se caractérisent par de faibles niveaux de scolarisation et par des taux de fécondité qui restent élevés.

On note aussi une part très importante des contrats aidés dans la structuration du marché de l'emploi, ce qui amène, au regard des nouvelles orientations gouvernementales sur ce sujet à penser de nouvelles solutions dans un marché de l'emploi insuffisant au regard du nombre de demandeurs.

Gageons que la mise en place du Plan investissement compétences (PIC) puisse amener aussi de réelles solutions pour les jeunes peu ou pas qualifiés.

Le développement attendu de l'apprentissage ne pourra se faire qu'avec les employeurs et leur capacité à créer des emplois. Le tissu économique étant par ailleurs principalement constitué de TPE, un accompagnement

¹ Journée Défense Citoyenne

² Source : Ministère de La Défense – DSN, MENESR-DEPP – Profils 1 et 2

³ Donnée 2014 pour Mayotte, 2016 pour les autres DOM et France métropolitaine.

est nécessaire dans les processus de création d'emplois allant de l'information sur les mesures jusqu'à l'appui aux recrutements.

Par ailleurs, les territoires domiens souffrent d'un déficit de structuration dans le domaine de la formation professionnelle. L'offre de formation privée est marquée par une proportion importante de petits organismes de formation souvent précaires au niveau économique⁴.

De nombreux défis sont donc à relever, plus prégnants, comparés à la situation hexagonale, notamment en termes de démographie (39% de la population a moins de 25 ans, contre 30% en métropole), d'environnement, d'infrastructures, de rapprochement entre acteurs, de formation et d'insertion professionnelle des jeunes...

Les Missions Locales en Outre-mer sont au carrefour de ces défis. Compte tenu de la démographie dans ces territoires, il serait dangereux de priver les économies déjà fragiles des DOM du talent que représente la jeunesse et de priver cette même jeunesse d'un avenir. Les Missions Locales, 1er service public de l'insertion et de l'accompagnement des jeunes, sont les révélateurs de ces talents.

LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES DANS LES DOM ⁵

Le réseau des **Missions Locales**⁶ est engagé depuis plus de 35 ans dans la lutte contre le chômage des jeunes et pour qu'ils trouvent leur place d'acteurs à part entière.

Les professionnels des Missions Locales proposent à chaque jeune sorti du système de formation initiale, âgé de 16 à 25 ans qui le souhaite, **un accompagnement personnalisé vers une insertion sociale et professionnelle**, avec une prise en compte globale de leurs besoins, de leurs attentes et de leurs projets.

Les Missions Locales sont implantées sur la majorité des territoires d'Outre-mer : dans les cinq DOM mais aussi en Nouvelle-Calédonie (2 structures) et à Saint-Martin. Elles sont au nombre de 10 dans les DOM. On compte aussi une ARML⁷ pour La Réunion.

Les Missions Locales rassemblent sur l'ensemble de ces 5 territoires, 661 professionnels (636 ETP) hors ARML. Avec une moyenne de 66 professionnels par Mission Locale, elles se placent nettement au-dessus de la moyenne nationale qui est de 31 professionnels par Mission Locale. Celles de La Réunion et de La Guadeloupe ayant près de 90 professionnels en moyenne.

En 2016, elles ont été en contact avec **83 700 jeunes** dont 19 600 accueillis en 1er accueil en 2016.

La situation socio-économique des territoires domiens influe sur les résultats en termes d'insertion des jeunes :

- seuls 19% des jeunes en contact ont accédé à une situation d'emploi en 2016, contre 41% pour la France entière
- parmi eux :
 - o 42% concernent des contrats aidés (19% pour les jeunes des Missions Locales - France entière)
 - o 15% concernent des contrats en alternance (7% pour les jeunes des Missions Locales - France entière)

Les équipes des Missions Locales de Nouvelle-Calédonie et de Saint-Martin n'ont pu contribuer à ces travaux mais leur situation doit aussi être prise en compte.

⁴ Etude de la formation et de l'insertion professionnelle Outre-mer DGOM- synthèse des monographies régionales, AMNYOS Groupe

⁵ Source : Bilan d'activité des Missions Locales 2016 (DMML)

⁶ Au total 442 structures réparties en France métropolitaine et dans les DOM

⁷ Association Régionale de Missions Locales

Les enjeux sont d'importance pour toutes les Missions Locales d'outre-mer avec des professionnels dont le niveau de qualification et d'expertise est en progression constante depuis ces dernières années. Les salariés des Missions Locales de La Réunion et de Mayotte bénéficient par ailleurs, chaque année de formations spécifiques dans le cadre du Plan Régional de Formation⁸ géré par l'ARML.

La capacité des Missions Locales à innover et à développer des solutions pour lesquelles la réponse hexagonale n'est pas suffisante, conduirait tout naturellement à conforter leur position d'acteur « supra » en matière d'insertion sociale et professionnelle au sein de l'écosystème de chaque département.

LES DEFIS A RELEVER POUR L'INSERTION DES JEUNES

Compte tenu de ce qui a été énoncé précédemment, les Missions Locales doivent intégrer de nombreux facteurs et freins communs aux cinq territoires qui influent fortement sur l'accompagnement des jeunes.

Ces différents freins, s'ils ne sont pas levés, entravent la réussite des parcours vers l'insertion et l'autonomie sociale des jeunes et accentuent davantage leur exclusion sociale.

1) **Mobilité intra insulaire**

L'un des défis majeurs sur les territoires est de permettre aux jeunes de réaliser leurs parcours malgré les difficultés en termes de mobilité intra-muros, liées à une organisation des transports en commun encore insatisfaisante (nombre, horaires, tarif, relations inter-réseaux, ...).

- ⇒ *Du fait de l'inexistence d'un réseau de transport en commun à Mayotte, l'accessibilité des services publics est limitée pour les personnes éloignées de la capitale Mamoudzou.*
- ⇒ *En Guyane : les déplacements se font exclusivement en pirogue sur les fleuves ou hélicoptère pour se rendre à Camopi.*
- ⇒ *A La Réunion, le problème se pose pour les jeunes résidant dans les hauts de l'île qui doivent prendre plusieurs bus selon des horaires souvent non concordants, rendant la durée du trajet incompatible avec les horaires des entreprises. S'il est apprenti dans le secteur de la restauration, il n'a par ailleurs plus de bus en soirée pour rentrer à l'issue de sa journée de travail.*
- ⇒ *En Martinique, bien que la zone centre bénéficie d'un réseau de transport en commun organisé, les jeunes originaires des communes du Sud ou du Nord sont confrontés à cette problématique de mobilité, frein auxquels les Missions locales doivent tenter d'apporter des solutions (mise en place de bus, etc)*

Ces situations freinent les jeunes dans leurs démarches et à la longue finissent par les décourager.

Dans cette configuration, l'obtention du permis de conduire représente une solution incontournable pour accéder à un emploi (De nombreux employeurs l'exigent par ailleurs). Outre la problématique du financement du permis de conduire, l'accès à un véhicule une fois le permis obtenu est tout aussi complexe financièrement.

2- **Problématique du logement :**

Concomitante à la problématique du transport pour les jeunes entrant en formation ou démarrant un emploi dans une ville éloignée de leur lieu d'habitation, celle du **logement** peut se poser lors de l'entrée en formation ou le premier mois d'emploi.

Le besoin d'accompagnement vers l'accession au logement autonome est plus important dans les DOM qu'en métropole. Selon les territoires seuls 3 à 11% des jeunes reçus en premier accueil sont en logement autonome (18% au national).

⁸ Plan régional de formation financé par l'enveloppe régionale des fonds mutualisés de la Branche (OPCA : UNIFORMATION)

70 à 83 % des jeunes suivis sont hébergés chez leurs parents (59% au national).

⇒ Cf. données détaillées en annexe page 78

A Mayotte, les jeunes ne quittent le foyer familial qu'une fois mariés. En dehors de ce critère culturel, ce fait résulte aussi d'une absence de proposition telle qu'un foyer pour jeunes travailleurs.

A La Réunion, d'une part le nombre de logements est insuffisant, d'autre part les difficultés pour accéder à un premier emploi stable avec une rémunération suffisante retardent le départ des jeunes. Les jeunes restent ainsi chez leurs parents et ce même lorsqu'ils ont des enfants.

3- Parentalité et insertion

Autre situation marquante : le nombre de jeunes au sein des Missions Locales des DOM, ayant au moins un enfant à charge (de 8,3 à 21,6%), est supérieur à celui des Missions Locales de la métropole (7%).

Un accompagnement spécifique des jeunes parents, est nécessaire afin de concilier **parentalité précoce** et maintien en scolarité ou accès à la formation continue professionnelle et à l'emploi, ainsi qu'une gestion des responsabilités pour permettre la réalisation des démarches d'insertion.

Des actions particulières pour **l'accès des femmes à l'emploi** doivent aussi être mises en œuvre. Elles se font en lien avec divers partenaires tels que la CAF, les crèches ...

⇒ cf. fiche action menée par la Mission Locale Est (Réunion) : "Accompagnement des jeunes parents dans leur insertion professionnelle et sociale" - page 41

⇒ Autre exemple : La Communauté d'agglomération du Centre de la Martinique CACEM a mobilisé la MILCEM autour de la mise en œuvre d'une convention signée avec la CAF dont un axe important est l'accompagnement des familles dans la responsabilité parentale : prévenir les risques de défaillances éducatives, faciliter les relations parents/enfants ;

4) Mobilité extra territoriale

Malgré une croissance économique supérieure au territoire métropolitain, les jeunes domiens sont amenés à se tourner vers la mobilité car l'offre d'emploi et de formation demeure insuffisante.

On constate par ailleurs que les représentations professionnelles d'un jeune né et ayant grandi dans un contexte insulaire, sont souvent à l'image de ce que peut lui offrir son territoire, dans sa réalité quotidienne. Le milieu pouvant être discriminant dans sa capacité ou pas à élargir les horizons professionnels d'un jeune insulaire.

L'opportunité dans le cadre de formations, de missions « citoyennes » ou d'immersions professionnelles de découvrir des environnements socio-économiques différents via la **mobilité extra-insulaire**, participent fortement à un renforcement du savoir être du jeune et de sa capacité à agir en lui donnant confiance.

Des expériences ponctuelles en mobilité ont permis d'observer l'impact significativement positif qu'opèrent sur les jeunes des programmes de mobilité européenne tels que le SVE⁹, Erasmus+ (actions suivies par des jeunes des Missions Locales de La Réunion) ou des programmes d'échanges (expérience MILCEM/ Mission locale de l'Espace sud Martinique sur le Québec en 2013, l'action CARAIBE Amazonie avec l'ARMAG en 2009).

Cette mobilité extra-insulaire devra aussi être encouragée dans un objectif d'appropriation des espaces régionaux de proximité (Antilles - Iles de la Caraïbe, Zone Océan Indien,...).

La mobilité extra-insulaire est à la fois un défi et un enjeu majeur pour les territoires ultramarins :

⁹ Service Volontaire Européen

- développement personnel du jeune : confiance en soi, maturité, expérience de vie, découverte de cultures différentes,
- possibilité pour les jeunes d'avoir accès à des formations inexistantes sur leur territoire,
- opportunité réelle pour les jeunes d'ouvrir leur champ de possibilités en termes d'emploi, alors que localement le marché de l'emploi ne permet pas de répondre à la demande.
- identification et anticipation des besoins en recrutement du territoire d'origine pour faciliter l'insertion au retour,
- atout sur le CV du jeune, apprécié des employeurs car synonyme de compétences individuelles transversales développées.

5) Conduites addictives :

De nombreux jeunes accompagnés par les Missions Locales vivent des situations de grande vulnérabilité favorisant des conduites addictives néfastes, constituant un frein supplémentaire à leur insertion professionnelle.

- ⇒ *Pour exemple, une étude menée par l'Observatoire de la Santé de la Martinique portant sur les comportements à risque des jeunes en insertion socioprofessionnelle montre que la tranche d'âge de 18 à 24 ans est de plus en plus touchée par la consommation de substances psychoactives. (Drogues illicites soit 36.4 %). 45.5% des Jeunes hommes sont touchés par une addiction à l'alcool contre 23,8 % des femmes sur cette tranche d'âge.*

Les Missions Locales réalisent régulièrement des ateliers de prévention avec les professionnels des territoires, portant tant sur la prise de conscience afin de :

- Prévenir les conduites à risques,
- Retarder, voire éviter la première prise de tabac, d'alcool et de drogue.
- Amener les jeunes bénéficiaires à prendre conscience des effets néfastes de ces produits
- Faciliter et accompagner leur orientation vers des parcours de soins.

- ⇒ *Observation : En 2017, répondant à l'appel à projet Fondation de France santé des jeunes, la MILCEM a été retenue pour un projet « Ne joue pas avec ta santé, mets la en scène ! » qui se déploiera en 2018, Il s'agit tant d'ateliers de prévention et de prise de conscience que de la réalisation de scénettes montées par les jeunes autour des effets et conséquences de conduites addictives.*

Les actions sur ce champ doivent être soutenues car les situations d'addictions sont de plus en plus fréquentes. Elles peuvent exclure les jeunes de l'accès à certains recrutements.

6) Pauvreté des jeunes :

Du fait des **niveaux de pauvreté** bien supérieurs à celui de la métropole¹⁰, les Missions Locales sont confrontées dans l'accompagnement de ces jeunes, à une plus forte occurrence des situations de forte précarité : survie alimentaire, décohabitation conduisant au nomadisme, ou à l'inverse surcohabitation etc.

Ce phénomène nécessite une mise en réseau avec les acteurs de l'urgence sociale : Banque alimentaire, SAMU social, CHRS, foyer jeunes travailleurs, CCAS, assistantes sociales...

Pour autant, il s'agit parfois aussi de trouver des solutions qui, quand une situation de survie alimentaire est détectée, permettent sur le moment de constituer une première réponse : des tickets services ont parfois été une solution quand les ressources financières levées par les Missions Locale ont permis de les financer (exemple de la MILCEM)

¹⁰ Taux de pauvreté : national 14%, La Réunion 40%, Mayotte 84% (2014 - INSEE)
Guadeloupe 19%, Martinique 21 % , Guyane 44% (2011 - INSEE)

Cependant, un constat inquiétant est celui de jeunes mineurs en rupture familiale, qui du coup, se trouvent exclus de tout dispositif financier (en général pour les 18-25 ans) et rarement bancarisés.

Concernant les publics fragiles, il est important de souligner la difficulté rencontrée à Mayotte, pour les jeunes en situation de Handicap, car le Cap Emploi n'est pas encore implanté.

Conclusion :

Quelle que soient les difficultés à surmonter, les conseillers des Missions Locales travaillent de façon permanente avec les jeunes sur l'accès à l'autonomie sociale et professionnelle, grâce au concept d'approche globale, créé et défendu par Bertrand SCHWARTZ, et à une écoute qui permet d'instaurer un climat de confiance.

Une majorité de jeunes présente des difficultés à s'engager dans une projection professionnelle, à assumer leur identité individuelle, à s'affirmer. En dépit du diplôme obtenu, après plusieurs années de recherche d'emploi en vain, le découragement flirte avec la résignation de ne pas avoir de « valeur » sur le marché de travail. Cette situation peut entretenir une certaine désespérance chez les jeunes, convaincus qu'ils n'ont aucun avenir professionnel. D'où les enjeux forts liés à la socialisation des jeunes, particulièrement les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi, se considérant comme « socialement illégitimes », déplorant la discrimination entretenue à leur égard.

Certains même nécessitent d'être « remobilisés » avant d'intégrer l'accompagnement plus « conventionnel » avec la Mission Locale. Le défi à relever est de faire comprendre par des ateliers, immersions, actions collectives aux jeunes que « l'échec est temporaire, mais que la réussite est définitive et qu'elle est à leur portée ».

Chaque étape franchie permet ainsi au jeune de progresser en termes de **confiance en soi**, un levier puissant d'une construction opérante de son parcours professionnel.

Il appartient aussi aux Missions Locales d'accompagner les entreprises à croire en ces jeunes et à leur ouvrir leurs portes.

La jeunesse de l'outre-mer devient alors un atout et une force pour l'avenir des territoires et de leurs entreprises.

LES PROPOSITIONS DES MISSIONS LOCALES :

- 1- Instauration d'un fonds à l'innovation pour les Missions Locales d'outre-mer
- 2- Des conventions cadres nationales pour les DOM
- 3- Développer l'expérience professionnelle via la mobilité géographique / inter DOM/ régionale
- 4- Un rôle de leadership des Missions Locales outre-mer pour construire un partenariat territorial sur l'emploi et la formation
- 5- La Conférence des financeurs DOM

- 6 - Une simplification administrative

Proposition 1 : Instauration d'un fonds à l'innovation pour les Missions Locales d'outre-mer

Du fait du cadre insulaire et de l'ensemble des contraintes induites, les solutions apportées via les différentes mesures des politiques publiques à destination de la jeunesse, malgré leur nécessité indéniable et l'effort financier important consenti par l'Etat pour les territoires des DOM, ne suffisent pas à répondre à toutes les problématiques rencontrées par les jeunes.

Les grands dispositifs conventionnels (tels que Garantie jeunes, etc.) ne permettent pas d'apporter une réponse à tous les jeunes, quand bien même leurs volumes seraient fortement augmentés. L'insertion requiert des réponses singulières et adaptées.

Par ailleurs, si les mesures à mobiliser sont complémentaires au regard des besoins du jeune, elles tendent à s'exclure entre elles (cas des actions financées par du FSE ou par des fonds IEJ), rendant difficile la construction des parcours. Les dispositifs de masse finissent ainsi par produire de l'exclusion mais aussi de l'inertie quant à l'adaptation des besoins du territoire et des jeunes aux opportunités.

Or, l'activité même des Missions Locales fondée sur l'approche globale de la pluralité des jeunes, nécessite la construction et la mise en œuvre de réponses ciblées à un moment donné.

Le manque de solutions d'emploi et de formation, ont amené les Missions Locales à expérimenter plusieurs actions, à innover pour trouver localement des solutions en partenariat avec les différents acteurs du territoire, permettant de réaliser les accompagnements renforcés spécifiques nécessaires.

⇒ *cf. les exemples d'actions menées sur les 5 DOM présentées en annexe (pages 32 à 47)*

On peut aussi citer toutes les actions que les Missions Locales ont pu mettre en œuvre de 2005 à 2016, grâce au FIPJ¹¹ notamment pour les jeunes accompagnés dans le cadre du CIVIS¹². Ce Fonds était destiné à financer des actions complémentaires à l'accompagnement personnalisé et renforcé pour les bénéficiaires de 16 à 25 ans, confrontés à l'addition d'obstacles multiples (sociaux, familiaux, culturels et relationnels...) telles que des actions éducatives (prestations tournées vers l'entreprise, vers l'emploi, logement et droit citoyen, vers la santé, l'accompagnement de publics spécifiques, actions de formations non couvertes...), actions permettant de pallier au manque de repères comportementaux pour pouvoir intégrer dans de bonnes conditions l'entreprise, de remotiver les jeunes...

Le FIPJ complétait donc l'offre des Missions Locales pour les jeunes accompagnés et permettait une réactivité et un ajustement au plus près des besoins des intéressés.

Les actions FIPJ avaient vocation à consolider le parcours du jeune vers l'emploi. Leur mobilisation a permis de constater des avancées significatives en matière d'insertion, en rapprochant les jeunes les plus fragilisés de l'autonomie sociale, financière et de l'emploi. Cela s'est traduit par une progression des jeunes bénéficiaires dans les étapes vers l'emploi, des poursuites de parcours qualifiants, des reprises de scolarité et enfin une amélioration globale des sorties vers l'emploi.

La réactivité du FIPJ s'est avérée être un gain de temps dans l'accès à l'emploi du jeune et a permis d'éviter des ruptures de parcours. Sa souplesse d'utilisation a favorisé l'innovation et l'expérimentation de nouvelles approches pédagogiques en permettant de réaliser du « sur-mesure » au regard de certains parcours et des besoins des territoires.

¹¹ Fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes

¹² Contrat d'insertion dans la vie sociale

Avec la disparition pure et simple du FIPJ lors de l'arrivée du PACEA¹³ au 01/01/2017, l'obtention des financements pour mener ces expérimentations, devient de plus en plus difficile, voire impossible. La mobilisation du FSE n'est pas forcément pertinente car il s'agit souvent d'actions spécifiques concernant un petit groupe de jeunes dont les montants restent inférieurs aux seuils minimum imposés par le FSE.

L'appel à des co-financements via les Fondations ne peut se faire que sur des appels à projets dont le cadre d'intervention est prédéfini et non modifiable. Leur obtention reste par ailleurs aléatoire car soumis à sélection.

Or les Missions Locales se doivent d'être en capacité à mettre en œuvre dans un délai contraint des actions de préparation vers des emplois de niche, de mise en place d'une formation spécifique répondant à un besoin non satisfait, de toutes actions permettant de préparer les jeunes pour lui permettre d'intégrer les actions de droit commun (travail sur la confiance en soi, la remobilisation...), des actions citoyennes... et d'assurer le bouclage financier nécessaire en complément des aides de droit commun.

L'attribution d'un Fonds spécifique permettrait de financer toute expérimentation allant dans ce sens, et comprenant un ou plusieurs de ces volets :

● **Formation :**

- Formation découverte des métiers et pré-qualifiante
- Formation certifiante
- Formation répondant au besoin d'un employeur ou d'un secteur d'activité

● **Chantier :**

- Moyens matériels pour la production de bien ou de service pouvant être un support pour développer l'employabilité (compétences transversales, savoir-être, ...)
- **Bourse projet pour les jeunes :** fonds permettant d'accompagner les jeunes dans leur projet individuel et collectif

● **Création d'un contrat travail simplifié et aidé :**

Pour exemple : des " Adaptations professionnelles " envisagées sous un format de contrat aidé alliant accompagnement, formation, expérience professionnelle et répondant à un besoin identifié par des entreprises locales quasi immédiat et débouchant sur des embauches – cf. fiche action proposée, détaillée en annexe page 49)

● **Adaptation du dispositif Coopératives Jeunesse de Services** au public des Missions Locales en élargissant la tranche d'âge (de 16- 18 ans à 16-25 ans) ainsi que les périodes de réalisation (pas uniquement les vacances scolaires)

● **Favoriser les missions de Service civique en alternance** par un fonds de prise en charge du coût de la formation (voir fiche expérimentation en annexe page 33)

● **Permettre aux Missions Locales de réaliser des actions de type POE**

● **Développer les groupements d'employeurs et les Coopératives d'Activités et d'emploi** notamment par l'attribution de subventions pour couvrir les fonctions supports pour limiter les coûts pour les différents employeurs et clients

¹³ Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

- **Création d'une Plateforme d'échanges et de partage d'expérience entre jeunes accompagnés par les différentes Missions Locales des DOM.** Cela permettrait aussi aux jeunes de se familiariser avec le numérique et de créer des interconnexions entre les Missions Locales des DOM.

La mise en place d'une évaluation de l'ensemble des actions et notamment des résultats en termes d'intégration durable, serait à mener afin de mesurer la pertinence de tels outils.

Les Missions Locales proposent d'ores et déjà quelques fiches actions, élaborées à partir de projets déjà réalisés et à essayer :

- **Contrats d'adaptation professionnelle** (action déjà menée par la Mission Locale Nord – Réunion)
- “ **Réussite Alternance** ” (expérimentée par la Mission Locale Nord Réunion): Généralisation de l'expérimentation réussite Apprentissage en tenant compte des enseignements
- **MAPASSIONMONMETIER.COM** ou parcours de la Réussite (action menée par la MILCEM – Centre Martinique)
- **Montage et pilotage d'un plan de formation à financement spécifique** (proposition de la Mission Locale de Mayotte)

⇒ cf. fiches actions liées aux propositions en annexe pages 49-58.

Proposition 2 : Des conventions cadres nationales pour les DOM

Les Missions locales des DOM sont le 1^{er} réseau d'accompagnement des jeunes avec 19 600 jeunes accueillis en 1^{er} accueil en 2016 et 83 700 jeunes en contact.

Comme leurs homologues métropolitains, elles s'investissent respectivement chaque année au plus près de leur territoire afin que l'accès à l'emploi des jeunes qu'elles accompagnent soit facilité, afin que plus d'entreprises, d'acteurs économiques rentrent " dans les missions locales " et participent à l'insertion de ces jeunes sur les territoires.

Pour autant, au niveau national, des initiatives sont mises en place à un niveau central (tête de réseau, DMML¹⁴, UNML¹⁵), en termes de négociations avec de grands comptes, des organisations professionnelles, OPCA, etc., autant de démarches visant à faire effet-levier sur l'action en territoire des missions locales sur l'emploi.

Force est de constater que ces démarches sont en général peu relayées dans les DOM, du fait de plusieurs constats :

- Soit ces entreprises n'existent pas : pas d'implantation physique ni de représentations
- Soit la marque commerciale existe sous forme de franchise commerciale
- Soit les entreprises existent mais vont s'engager sur une déclinaison parfois moins engageante que le niveau national ;

Les partenariats déjà établis par le DMML dans le cadre d'accords passés doivent être renforcés afin de donner leur pleine mesure dans les DOM à l'instar de la Fondation Orange.

Créé en 2013, le CJDE « Cercle Jeune destination Entreprise » fruit de la coopération entre le DMML et des entreprises et organisations partenaires, pourrait aussi être une instance facilitante pour traduire cette sollicitation ultramarine et envisager les complémentarités sur chaque territoire ultra marin.

Il convient donc d'identifier très précisément et de mobiliser grands comptes et donneur d'ordres :

- ayant une implication physique ou une représentation sur le territoire,
- souhaitant décliner des accords de coopération sur les territoires domiens en matière d'emploi et de formation.

Enfin des conventions cadres conclues avec des partenaires formation comme les OPCA interprofessionnels et de branches doivent être, chaque fois que cela est possible, déclinées et appliquées localement afin d'accompagner les jeunes, par exemple avant, pendant et après l'entrée du jeune en contrat d'apprentissage.

1 – Pour une intégration des accords nationaux dans les contrats de franchise

Parmi les grands comptes ou entreprises impliquées nationalement sur des accords avec le réseau des Missions Locales, se trouvent des enseignes présentes sur nos territoires ultramarins.

Cette présence sur les territoires ultramarins est souvent le résultat de contrats de franchise exclusivement à caractère juridique et commercial.

Les engagements nationaux mis en œuvre ne sont ni traduits ni repris au niveau des territoires ultramarins laissant les franchisés à l'initiative de la mesure de leur implication sur de tels sujets.

¹⁴ Délégué Ministériel aux Missions Locales

¹⁵ Union Nationale des Missions Locales

Même si les franchisés disposent de marge de manœuvre dans la conduite de leurs organisations, nous proposons que dans les clauses de contrat de franchise, soit traduite pour le franchisé la nécessité de décliner les chartes et valeurs du franchiseur et assurer ainsi la visibilité de l'enseigne dans les mêmes termes que les engagements au service des jeunes et auprès du réseau des Missions Locales.

2 – Pour un accès des jeunes ultramarins aux recrutements de Grandes entreprises, étroitement liées à l'Etat.

Les grandes entreprises SNCF, RATP, VEOLIA, Banque de France, etc. sont amenées parfois, à opérer des recrutements au niveau national, parfois dans des départements à la retraite ou autres cadres.

Les jeunes ultramarins sont difficilement captifs car éloignés géographiquement, dans des processus de recrutements nationaux calibrés que pour le territoire métropolitain.

Une expérience initiée avec LADOM¹⁶ avait donné la possibilité à des jeunes des Missions Locales de Martinique et de Guadeloupe d'être repérés et sélectionnés pour un recrutement SNCF mais certaines modalités restaient inadaptées (entretiens téléphoniques à 4h du matin, lié au décalage horaire, etc.)

Aussi, il serait intéressant que ces entreprises intervenant sur des missions de service public puissent au-delà de leurs recrutements ouverts aux jeunes ultra marins pour des emplois sur le territoire hexagonal, travailler en proximité forte avec les missions locales ultra-marines non seulement sur les modalités de réussite de part et d'autre d'un tel recrutement mais également sur le prévisionnel compétences à pourvoir à court et moyen terme.

Ainsi des modalités de préparation mais aussi de pré-sélection des jeunes pourraient être construites avec les Missions Locales ultramarines dans le cadre d'un partenariat durable et dans une logique d'amélioration continue.

3 – Pour un conventionnement des Missions Locales outre-mer avec le réseau des Entités consulaires

Parce que 1^{er} réseau d'accompagnement des jeunes, les Missions Locales ultramarines doivent aussi travailler de façon tout à fait privilégiée et étroite avec les réseaux des chambres consulaires.

Ces acteurs économiques via leur tête de pont ACFCI, APCMA s'engagent, portant leurs milliers d'adhérents sur les problématiques d'emploi, avec des acteurs tels que Pole Emploi en région.

Un conventionnement tel que celui déjà réalisé à l'île de La Réunion (ARML/CCI R, ARML/CMA) centré sur certains volets (immersion, emploi, parrainage, alternance, etc.) pourrait être généralisé et mis en œuvre « politiquement » avec l'ensemble des Missions Locales des territoires ultramarins, reconnaissant par-là, l'expertise et la singularité du réseau des Missions Locales.

Des conventions existent en région mais souvent multipartites (Pole Emploi, etc.) avec d'autres acteurs de l'emploi.

¹⁶ L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité

4- Pour une meilleure visibilité des Missions Locales ultramarines auprès de la DGOM

L'emploi et la formation professionnelle, d'une part, et la jeunesse, d'autre part, sont 2 des 10 grands dossiers du ministère des Outre-mer.

Or, si ces thématiques sont documentées, liées concrètement à des engagements (actions, appel à projets, des dispositifs, etc.), ce 1er réseau d'accompagnement des jeunes n'est aucunement cité sur l'actualité web de ce ministère et singulièrement sur ces thématiques.

Pour autant l'engagement du Ministère des outre-mer sur l'insertion des jeunes ultramarins se traduit concrètement par le financement du SMA¹⁷ mesure phare et commune à l'ensemble des territoires.

Certes, régulièrement, des visites ministérielles en Outre-mer intègrent dans leur séquence des temps d'échanges, de visites avec les jeunes sous le prisme de dispositifs des politiques publiques (Emplois d'avenir, Garantie jeunes, etc.)

Mais ces temps, trop contraints, ne permettent pas de suffisamment appréhender la richesse et l'envergure de ce réseau dans ces initiatives et innovations mais aussi dans ces limites sur lesquelles le Ministère des Outre-mer pourrait en transversalité faire effet leviers, le cas échéant.

Annuellement, une rencontre dédiée pourrait être organisée avec ces opérateurs et le Ministère des Outre-mer au même titre que celles régulièrement opérées avec Pole Emploi, le SMA, pour partager des états des lieux, des focus sur certaines réalités compte tenu de la densification des problématiques des jeunes, des cadres rénovés des politiques publiques de l'emploi en direction de ce public et du sentiment d'urgence de susciter l'engagement de tous sur les champs de stabilisation et de développement potentiels.

En complément, une fiche action à essayer :

- Action menée avec la Fédération du sport en entreprise (Martinique centre)
⇒ cf fiche en annexe page 60

¹⁷ Service Militaire Adapté

Proposition 3 : Développer l'expérience professionnelle via la mobilité géographique / inter DOM/ régionale

Avec une superficie terrestre de 120 369 km² et une population supérieure à 2,7 millions d'habitants en 2016, l'outre-mer compte pour 17,9 % du territoire terrestre et 4 % de la population de la France. Cependant la forte insularité et les problématiques économiques et sociales ne favorisent pas le développement des territoires et, bien sûr, l'insertion des jeunes.

Les Missions Locales d'outre-mer font plusieurs constats, au regard de l'analyse des différents territoires :

- des populations encore jeunes : 50% de la population a moins de 35 ans
- des similitudes culturelles et sociales au regard des passés historiques et des évolutions démographiques et politiques
- des problématiques et difficultés de développement économique identiques.
- un taux de chômage des jeunes qui atteint entre 44% à 47% selon les Départements
- le développement de l'oisiveté, des actes d'incivilité et de violence par manque d'activités et de solutions d'insertion

L'épanouissement personnel et professionnel des jeunes ne peut être envisagé à partir des seules ressources territoriales internes et de l'isolement géographique.

La mobilité extra-insulaire est une solution qui favorisera l'expérience professionnelle, la professionnalisation des salariés des Missions Locales, la mutualisation des compétences et l'accès à l'emploi et à la formation pour les jeunes.

3 niveaux d'intervention peuvent être développés :

1- Au niveau inter DOM

La consolidation des passerelles entre les territoires des DOM et l'ouverture des champs d'insertion sont indispensables à la recherche de solutions d'insertion et à l'épanouissement social et professionnel.

Pour les jeunes, il s'agira d'abord de :

- Développer la culture de la mobilité au travers d'actions de sensibilisation dans les Missions Locales et dans les différents programmes de formation.
- Mettre en place des actions de découvertes de métiers ou d'immersions professionnelles dans les différents territoires en privilégiant les secteurs les mieux développés dans le DOM concerné (Tourisme, Artisanat , Agriculture Etc.)
- Créer un programme d'activités inter Dom

Pour les salariés, il s'agira de mettre en place un programme d'immersions et d'échanges

- Journées professionnelles et rencontres inter dom
- Mutualisation des actions de formation
- Innover, créer de nouvelles activités communes

2- Vers la Métropole :

Au niveau des jeunes :

- Mettre en place un dispositif de suivi et d'accompagnement des jeunes en mobilité

Les Missions Locales des DOM sont régulièrement interpellées par nos collègues des Missions Locales de métropole par la situation des jeunes en insertion sur leurs territoires. Ceux-ci, rencontrent souvent les problématiques suivantes :

- Abandon des formations et des contrats de travail
- Difficultés d'hébergement
- Difficultés d'adaptation sociale (climat, ponctualité, isolement etc.)
- Manque de moyens financiers

Cela met en exergue un manque de suivi et d'accompagnement qui nuit fortement au parcours d'insertion sociale et professionnelle et laisse peu d'espoir à un épanouissement personnel et à un retour gagnant dans l'outre-mer d'origine

Il s'agira de mettre en place, en métropole, un dispositif de suivi et d'accompagnement structuré favorisant le parcours social et professionnel des jeunes et de créer un réseau d'acteurs en lien avec les missions locales outremer.

- Mettre en place un comité de suivi des jeunes avec les acteurs concernés tels que LADOM, les ARML des DOM, L'UNML, le DMML et la DGEFP).
- Créer un dispositif d'accès à l'autonomie par la mobilité en utilisant le Parcours vacances permettant à certains jeunes de découvrir des nouveaux environnements et de nouvelles activités.

Au niveau des Salariés :

Il s'agira de développer un Réseau de Missions Locales Partenaires du comité DOM en Métropole.

3 - Vers l'Europe

L'insertion des jeunes, passe aussi par une politique de développement des Missions Locales au niveau Européen. Dans ce contexte de mondialisation, l'expérience professionnelle n'a plus de frontière.

La professionnalisation des salariés et des jeunes peut être envisagée de manière dynamique par l'immersion et des actions de formation ciblées. Intégrer les programmes Européens devient incontournable au regard de la diminution des dotations financières des Missions Locales et surtout, cela nécessite une préparation.

Ainsi, nous pourrions envisager :

D'une part,

- L'amélioration et le perfectionnement des compétences de notre personnel : sur le plan linguistique, sur le plan de gestion de partenariat européen et indo-océanique, sur le plan des connaissances des marchés de l'emploi européens, national et indo-océaniques et des secteurs professionnels porteurs
- L'extension de notre réseau d'entreprises partenaires à l'échelon européen, national, dans la zone océan indien, Antilles-Guyane et Caraïbe
- Un Partenariat actif avec les 450 autres Missions Locales de Métropole
- L'intégration durable du programme ERASMUS+ (stage professionnel et SVE, échanges de jeunes) dans la politique de développement des Missions Locales

D'autre part,

Il s'agit surtout de dynamiser la construction des parcours professionnels en mobilisant davantage les expériences de courtes et de moyennes durées, au niveau Européen en :

- mobilisant le programme ERASMUS + pour permettre à de jeunes demandeurs d'emploi, âgés de 18 à 25 ans et suivis par les Missions Locales, une expérience de mobilité par une immersion dans

une entreprise européenne (espagnole, italienne, britannique ou irlandaise) sur 3 ou 6 mois. Une préparation avant le départ doit être prévue incluant de l'apprentissage linguistique, des ateliers sur l'interculturel et l'intégration professionnelle, ainsi que des ateliers de valorisation de l'expérience au retour de la mobilité avec une reconnaissance des acquis.

Pour exemple la Mission Locale Sud a ainsi accompagné 33 départs en 2015-2016.

- ouvrant le programme ERASMUS + à l'environnement régional (océan indien, Afrique australe ...).
- offrant la gratuité du voyage vers la France Métropolitaine pour les jeunes de 18 à 25 ans, une fois dans leur vie (cf. proposition de la Mission Locale Est) et en s'appuyant sur le réseau national des Missions Locales pour assurer un accompagnement sur place dans une dimension professionnelle (découverte d'un nouvel environnement, de métiers, immersion dans des entreprises, prospection d'emplois saisonniers ...) et sociale (découverte touristique, culture, échanges avec d'autres jeunes ...).
- participant au développement de la coopération dans la Caraïbe (échanges, immersions et formations ciblées)

En conclusion, la mobilité est un outil de développement des Missions Locales d'outre-mer et un levier indispensable pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ultramarins.

Cependant, la mobilisation des acteurs reste incontournable notamment celle des Elus.

Il est désormais, essentiel de dynamiser le Réseau inter DOM et de favoriser :

- Le partage d'expérience et le développement de partenariats interrégionaux, nationaux et internationaux.
- Le Volontariat international dans les parcours d'insertion sociale et professionnelle
- La mise en place d'une dynamique de service civique international dans les outre-mers
- Une dynamique de projet entre les territoires

Les moyens peuvent être déclenchés par plusieurs acteurs :

- LADOM (l'Agence De l'Outremer pour la Mobilité)
- Le FEBECS (le Fond d'échanges à but Educatif, Culturel et Sportif)
- ERASMUS + (programme européen pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport)
- Interreg (programme européen de coopération interrégionale)
- L'Etat
- Les Conseils régionaux
- Le CNARM (Comité National d'Accueil des Réunionnais en Métropole) à La Réunion

Ces propositions sont reprises dans la fiche action 3.1 « **Développer l'expérience professionnelle via la mobilité géographique** » en annexe page 63

4 - La mobilité intra-muros

Il est primordial de permettre aux jeunes des communes très enclavées des territoires (Guyane, Mayotte, les hauts de La Réunion, ...):

- D'accéder à l'information sur l'offre de service des missions locales de leurs territoires.
- Avoir un contact en proximité avec des conseillers pour amorcer l'approche d'accompagnement
- Favoriser la mobilité régionale par tous les moyens (numérique-physique).

Deux propositions semblent essentielles :

- **Disposer de financements spécifiques Etat/FSE/Région permettant de lever la grande exclusion de certains publics**, qui ne sont aujourd'hui même pas informés de l'offre existante et qui sont loin de pouvoir la mobiliser ou se projeter.
- **Droit à l'expérimentation sur ce sujet** car nous devons forcément inventer et adapter les solutions en fonction des situations qui peuvent être très diverses de chaque territoire, qui vont dépendre de l'environnement et des infrastructures dont la région dispose. (en lien avec la proposition n°1)
 - ⇒ exemple en Guyane : déplacements exclusivement en pirogue sur les fleuves ou en hélicoptère pour se rendre à Camopi où l'on observe un taux de suicide des jeunes 8/100 000, etc.).
 - ⇒ A Mayotte : réseau de transport organisé inexistant

Des moyens adaptés doivent aussi pouvoir être mobilisés pour les bénéficiaires (accompagnement aux déplacements – moyens techniques numériques quand c'est possible- moyens d'hébergements et de restaurations)

⇒ Cf. expérimentation « Egalité devant l'avenir » : en annexe page 35

Au vu des enjeux forts liés à la mobilité, la mise en place effective d'un **comité régional de la mobilité européenne et internationale des jeunes (COREMOB)**, doit pouvoir se faire très rapidement dans chacun des DOM, comme décrit dans la circulaire interministérielle N° DJEPVA/MCEIC/DGEFP/DGER/2015/54 du 23 février 2015 relative à l'installation de comités régionaux de la mobilité européenne et internationale des jeunes : le COREMOB ayant vocation à être une instance stratégique et politique du pilotage régional des actions de mobilité sur le territoire ouverte à tous les acteurs de la mobilité (éducation formelle et non-formelle, monde professionnel,...), placée sous la co-présidence du Préfet (animation DRJSCS) en lien avec le Recteur et le Président du Conseil Régional.

Outre une meilleure connaissance de la demande et de l'offre de mobilité sur le territoire, l'information et la communication, les actions menées sous l'égide du COREMOB doivent porter également sur la mise en réseau des acteurs et les synergies entre eux, la valorisation des actions...

Proposition 4 : Un rôle de leadership des Missions Locales outre-mer pour construire un partenariat territorial sur l'emploi et la formation

Les Missions locales existent depuis 35 ans en France métropolitaine et depuis 27 ans en Guadeloupe, 26 ans à La Réunion, 24 ans en Martinique Nord, 21 ans à Mayotte, 18 ans en Guyane, 12 ans pour les Missions Locales Centre et Sud de La Martinique.

Leur création et leur maintien découlent de volontés politiques matérialisées par plusieurs textes législatifs :

- l'ordonnance du 26 mars 1982 qui confirme les mesures du rapport Schwartz,
- la circulaire du 9 avril 1982 qui précise le rôle dévolu aux Missions Locales,
- la loi du 19 décembre 1989 qui intègre les Missions Locales dans le Code du Travail et institue un Conseil National des Missions Locales auprès du Premier ministre,
- la loi du 19 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale qui fait des Missions Locales un organisme concourant au sein du Service Public pour l'Emploi,
- Le Décret du 23 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la Garantie Jeunes.

Sur le plan local, les Missions Locales sont soutenues politiquement par les Collectivités territoriales (Région, Département, Communes).

La volumétrie des jeunes accompagnés par les Missions Locales des DOM en fait le 1er réseau d'accompagnement de cette population : aussi, il doit être incontournable que les instances représentatives de ces régions puissent être directement consultées ou saisies sur leur expertise sur les thématiques emploi-formation, alors que les directions régionales de Pôle Emploi le sont systématiquement vis-à-vis des instances nationales, du Ministère des Outre-mer.

Ainsi, malgré des fondations solides, le leadership des Missions Locales en matière d'accompagnement des jeunes n'est pas toujours reconnu. Régulièrement des tentatives de guichet unique pour la jeunesse sont entreprises et régulièrement elles échouent alors même que les Missions Locales perdurent et apportent des résultats.

La comparaison des Missions Locales avec d'autres structures d'accompagnement n'a pas lieu d'être, compte tenu de la spécificité de l'accompagnement des jeunes sur un champ global d'insertion sociale et professionnelle.

En effet, les Missions Locales accueillent tous les jeunes dès lors qu'ils ressentent le besoin d'avoir une écoute, une information, un conseil, un accompagnement. Elles fonctionnent sur le principe du libre engagement de la personne. Il n'existe pas de mesures de radiation. Elles apportent aux jeunes des solutions concrètes dans tous les domaines de la vie quotidienne. Elles possèdent un réseau de partenaire interdisciplinaire inégalé qui permet d'orienter les jeunes vers tous les dispositifs existants pour leur insertion. Elles les accompagnent selon leur rythme tout en insistant sur la nécessité d'un engagement fort pour réussir leur insertion professionnelle et sociale.

En conséquence le travail effectué en complémentarité avec d'autres acteurs, l'est dans une logique partenariale qui en fait la force pour optimiser une solution pour le jeune bénéficiaire.

Les Missions Locales sont donc les portes d'entrées manifestes pour tout jeune qui construit son entrée dans la vie active et son parcours de jeune adulte autonome prêt à prendre sa place dans la société.

Aussi pour asseoir le leadership des Missions Locales en matière d'insertion des jeunes et plus précisément sur le plan de la formation et l'emploi, plusieurs actions peuvent être mises en œuvre :

1- Reconnaître l'existence d'une catégorie de jeunes avec des besoins spécifiques

Bien souvent, les politiques jeunesse englobent tout type de jeunes (élèves, étudiants, jeunes demandeurs d'emploi, jeunes NEET, jeunes en difficulté d'insertion,...).

Cela empêche la prise en considération des spécificités d'un public et la mise en place d'une politique ciblée.

Il existe une catégorie de jeunes, sortis du système scolaire, en difficulté pour accéder durablement aux marchés du travail et pour devenir autonome. Ils ont des besoins qui se recoupent en matière de préparation à l'accès à l'emploi, de retour à la formation, de sécurisation de leur situation, d'accès au logement, à la santé, à la mobilité, à la citoyenneté,

Les Missions Locales sont outillées pour les accompagner et répondre à leurs besoins. Pour une cohérence, une simplification et une meilleure lisibilité de l'action publique en faveur de cette jeunesse, s'impose une désignation sans équivoque de la part du Gouvernement de la place des Missions Locales comme opérateur unique pour agir auprès de cette jeunesse. Sans que cela empêche, bien entendu, la richesse des apports des divers partenaires, les ML doivent être les portes d'entrées pour tous les dispositifs concourant à la réussite de ces jeunes. Il s'agit, alors, d'éviter les dispersions entraînant inefficacité et perte d'argent public. À contrario, cela permettrait de concentrer les efforts pour la consolidation, le développement et l'amélioration continue d'un outil qui existe déjà.

Nous demandons, ainsi que cette catégorie de jeunes en difficulté en voie d'insertion soit explicitement nommée et identifiée afin que les politiques puissent clairement cibler ces besoins et agir pour améliorer leur situation.

2- Permettre aux Missions Locales d'être prescriptrices directes sur tous les dispositifs nationaux ouverts aux jeunes

Il s'agit d'éviter les ruptures de parcours, éviter les doubles diagnostics, simplifier l'accès aux dispositifs et faire en sorte que les jeunes ne passent à côté d'aucune opportunité d'accès à la formation et à l'emploi.

Aussi nous demandons que tous les dispositifs de droit commun s'adressant aux jeunes en difficulté soit directement prescrits ou portés par les Missions Locales. Pour exemples :

- **le compte personnel de formation** : à ce jour les ML réalisent le Conseil en Évolution Professionnelle mais ne peuvent aller jusqu'au bout de la démarche d'accompagnement pour aider un jeune à financer sa formation par le biais du CPF. N'ayant pas la délégation de validation du Conseil Régional, elles doivent orienter vers le Pôle Emploi pour l'enclenchement du CPF,
- **les actions de formation financées par l'État et la Région** : à ce jour l'achat des formations par le Pôle Emploi prive les ML d'un accès direct pour le positionnement des jeunes. Malgré les volontés des directions et l'accord-cadre Pôle Emploi/Missions Locales, la mise en œuvre opérationnelle reste très difficile sur le plan de la formation. Bien souvent les formations sont complètes ou offrent très peu de places quand les Missions Locales sont informées de leur existence,
- **l'attribution des agréments pour l'accès des jeunes aux structures d'insertion par l'Activité Économique** : beaucoup de SIAE ne travaillent pas avec les Missions Locales, les jeunes accèdent donc peu à ces opportunités d'emploi,

- **les Coopératives Jeunesse de Service** : aujourd'hui seul les Coopérative d'Activité et d'Emploi peuvent porter les CJS. Or, il s'agit d'un outil performant pour développer l'esprit d'entrepreneuriat essentiel sur notre territoire.

3- Confier aux ML leur propre outil de préparation d'accès à l'emploi et la formation

Les Missions Locales disposent de leur propre réseau d'entreprise, de leur propre expertise du territoire et sont à même d'accompagner les entreprises dans la préparation de leurs futurs employés.

Par conséquent, il nous paraît essentiel qu'il y ait :

- **La remise en place du Fonds d'Insertion Professionnelle Jeunes (FIPJ)**, cela permettrait de :
 - o de réaliser des actions de formation préalable à l'emploi équivalentes à des Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) et des Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR),
 - o de participer aux financements de projet individuel de formation des jeunes.
- **La création d'un contrat d'adaptation professionnelle** pour les jeunes (voir fiche proposition – annexe page 49).

4- Communiquer officiellement sur le rôle des Missions Locales :

Il s'agit de mener une communication officielle du gouvernement pour asseoir le leadership des Missions Locales. Cela passe notamment par des campagnes d'information en partenariat avec les chaînes publiques, aux heures de grande écoute pour informer la population de l'existence d'une structure qui peut les aider les jeunes, aider un membre de leur famille ou un jeune de leur connaissance : communiquer sur la vraie culture commune des Missions Locales.

Reconnaitre les Missions Locales comme un outil-ressource d'aide à la décision capable de fournir des chiffres fiables, exploitables pour le renouvellement ou la mise en place de nouvelles politiques publiques en faveur des jeunes à l'image des observatoires. Son rôle de leadership passe par sa légitimité première de maîtrise des problématiques rencontrées par les jeunes en difficultés sortis du système scolaire ou n'ayant jamais été scolarisés.

La capacité des missions locales à alimenter la statistique nationale grâce à un système commun d'information propre, l-Milo, valorise tout simplement le seul outil pérenne dédié à la jeunesse depuis les recommandations de B. SCHWARTZ.

5- Apporter des moyens suffisants pour la mise en œuvre du droit à l'accompagnement (PACEA) :

Il s'agit d'aller jusqu'au bout de la logique du PACEA comme cadre de l'accompagnement des jeunes.

En ce sens, l'accès à tout dispositif et mesure pour ce public passerait préalablement par la contractualisation d'un PACEA. Ce qui permet le suivi et la cohérence d'un parcours. Par ailleurs, il est important de doter les ML d'enveloppes financières suffisantes pour l'allocation PACEA. C'est en effet, aujourd'hui, le seul moyen, en dehors de la Garantie Jeunes qui concerne peu de jeunes au regard de la quantité des jeunes en contact avec les Missions Locales, d'apporter des aides directes pour couvrir les

frais dus aux différentes démarches pour l'insertion et pour la sécurisation des parcours. Nous rappelons qu'à la Réunion, 42% de la population vit en dessous du seuil de pauvreté monétaire.

6- Mettre en place une coordination par les services de l'État (Préfecture, DIECCTE, DJSCS) des acteurs et actions pour la jeunesse.

Il s'agit de réunir sur notre territoire tous les acteurs agissant pour les jeunes en difficulté, réaliser un diagnostic partagé réunir les conditions nécessaires à la construction d'un plan d'action où chacun trouve sa place. Cela permettrait d'éviter les phénomènes de concurrence, de dispersion et contribuerait à un meilleur équilibrage des solutions à apporter aux jeunes en difficulté. Aussi, sur un dispositif comme l'IEJ, l'animation et la coordination du service instructeur sont primordiaux pour guider les porteurs de projets vers des activités complémentaires et non redondantes.

Action à essayer :

Fiche 4.1 : « Le **LABEL « PARTENAIRES MILCEM »** : Ici, nous sommes révélateurs de talents ! », expérimentée par la Mission Locale Centre Martinique - Cf. annexe page 67.

Proposition 5 : La Conférence des financeurs DOM

Les Missions Locales des DOM rassemblent sur l'ensemble de ces 5 territoires, 661 professionnels (636 ETP) hors ARML. Avec une moyenne de 66 professionnels par Mission Locale, elles se placent nettement au-dessus de la moyenne nationale qui est de 31 professionnels par Mission Locale. Les Missions Locales de La Réunion et de La Guadeloupe avec respectivement 88 et 87 professionnels en moyenne sont positionnées parmi les plus grosses Missions Locales au niveau national.

Créées à l'initiative des collectivités locales, les Missions Locales constituent un lieu unique de mises en commun des moyens de l'Etat, des collectivités locales, des Départements et des Régions.

En 2016, elles ont été en contact avec 83 700 jeunes dont 19 600 accueillis en 1^{er} accueil. Pour cette même année leur budget s'élevait à 37 millions d'euros, avec une grande disparité et des écarts importants, s'expliquant plus par des facteurs contextuels et historiques que par des critères objectifs. La participation de l'Etat pouvant passer, de 34% pour la Guadeloupe à 80% pour Mayotte, celle du Département de 0% pour Mayotte à 7% pour la Guadeloupe, et pour la Région de 9% à Mayotte à 15% pour la Guyane

Le ratio "subventions totales/ nombre de jeunes en contact" montre également un écart moyen de 40€ par jeune en défaveur des jeunes des Missions Locales des DOM (443€ contre 483 € /jeune en contact au niveau national) alors que le contexte d'intervention est nettement plus complexe au regard des difficultés liées au contexte socio-économique.

⇒ cf. tableau page suivante

Alors que les Missions Locales constituent le 1^{er} service public de l'accompagnement des jeunes, les mutations en cours bouleversent aujourd'hui leur modèle, que ce soit sur le plan de leur organisation territoriale, des pratiques professionnelles, de la gouvernance ou du cadre juridique et financier, le même depuis leur création, en 1982.

Le rapport de l'IGAS paru en novembre 2016, confirme les alertes de l'UNML en soulignant « la visibilité réduite des Missions Locales sur leurs financements, avec une adéquation insuffisante entre les moyens attribués et les données de contexte ».

Les inspecteurs de l'IGAS soulignent notamment le déficit d'une structure sur quatre, l'insuffisance de trésorerie pour 30% d'entre elles, qui ne correspond qu'à un mois d'activité et le financement de la Garantie jeunes insuffisant dans certains cas.

Cette instabilité financière aboutit en partie à une forme de discrimination où les services offerts sont aussi hétérogènes que les moyens obtenus. L'harmonisation des pratiques et les missions de service publiques sont parfois remises en cause du fait de cette hétérogénéité.

Tous ces facteurs entraînent aussi une instabilité des financements des Missions Locales obérant toutes possibilités d'anticipation, de vision, et concourent à un développement des actions et des structure par à-coups qui coutent chères et sont inefficaces sur le long terme : dispositifs nationaux et/ou locaux. Complexifient la professionnalisation et la fidélisation des salariés. Fragilisent l'image des Missions Locales auprès des jeunes.

L'IGAS a également reconnu le cadre associatif et multipartenatival des Missions Locales « sans remise en cause du partenariat entre l'État et les autorités locales sur la base de subventions versées par ces dernières à titre volontaire ».

L'IGAS reconnaît le professionnalisme du réseau, avec des résultats comparables à d'autres acteurs du SPE, « alors que les publics accueillis en Missions Locales rencontrent généralement des difficultés économiques et sociales supérieures ».

Dans son rapport paru en juin 2017, le Sénat souligne également les fragilités des Missions Locales liées à leurs financements et il recommande la sécurisation de la Garantie jeunes avec une meilleure répartition

des subventions et des moyens supplémentaires pour les Missions Locales dont les publics rencontrent le plus de difficultés.

Si l'appel aux fonds européens, tel que précisé par l'Etat dans les textes relatifs à la CPO, peut permettre la mise en œuvre d'actions supplémentaires, cela ne règle en rien la problématique de sécurisation financière des Missions Locales. En effet, toute action supplémentaire reposant sur du personnel existant se fait au détriment des missions générales ou entraîne des dépenses supplémentaires dans le cadre de nouvelles embauches.

Par ailleurs toute mobilisation des fonds européens nécessite un co-financement Etat complexe à obtenir et à ce jour non garanti, entraînant des décalages importants de mise en œuvre des actions dans le temps soumettant les Missions Locales à une justification rétroactive aux conséquences financières importantes.

Enfin, la situation actuelle des Missions Locales ne permet pas de procéder aux avances de trésorerie conséquentes inhérentes aux financements européens et s'étalant des périodes de deux voire trois ans avant recouvrement des fonds.

Force par ailleurs est de constater que les chartes et autres protocoles signés à ce jour n'ont pas eu les effets escomptés. Malgré la réévaluation des crédits liés à la CPO par l'Etat en 2017 à hauteur de 205 millions d'euros, les Missions Locales voient la base de leurs financements structurels se fragiliser avec un double mouvement lié, d'une part au désengagement de certaines collectivités territoriales et d'autre part, à l'augmentation de la part variable de leurs financements liés à une demande accrue de performance, peu conciliable avec leur action auprès des jeunes les plus vulnérables.

La proposition de l'IGAS d'accorder aux Missions Locales un financement plus transparent, plus cohérent et plus équitable, répond aux attentes des structures, avec l'organisation de conférences de financeurs, l'amélioration de l'inter ministérialité des financements, le rééquilibrage de la subvention socle.

Au-delà d'un cadre financier formalisé et opposable, dans le contexte de nos territoires ultramarins, l'insertion des jeunes et le rôle dévolu aux Missions Locales dans la construction de cette insertion, passent obligatoirement par un projet de territoire concerté et prenant en compte l'égalité des chances. La conférence des financeurs pourrait alors lancer les bases de cette étape préalable.

Sa mise en place en Région et son pilotage doivent devenir une réalité, et être assurés par les Préfets, avec l'appui du Délégué Ministériel aux Missions Locales (DMML) qui s'est vu confier sa mise en place au niveau national.¹⁸

Le Financement des Missions Locales

Répartition par financeurs publics

Année : 2016	Etat	Région	Département	Autres collectivités ou EPCI
ML Guadeloupe	34,3%	10,0%	7,3%	7,7%
ML Guyane	74,4%	15,1%	0,4%	3,6%
ML Réunion	51,5%	12,3%	2,8%	10,8%
ML Martinique	60,0%	18,5%	0,1%	17,0%
ML Mayotte	80,0%	8,8%	0,0%	1,8%
TOTAL ML DOM	54,7%	13,0%	2,4%	10,4%
TOTAL ML France entière	49,4%	15,80%	4,00%	18,0%

¹⁸ Lettre de mission du DMML du 28/10/2017 et décret n°2016-1371 du 12/10/2016

Année : 2016	Nombre de jeunes en contact	Budget moyen/jeune	Ecart par rapport au taux moyen national
ML Guadeloupe	11 400	419,5 €	-63,8 €
ML Guyane	4 400	670,4 €	187,1 €
ML Réunion	43 700	442,2 €	-41,0 €
ML Martinique	16 200	478,1 €	1,0 €
ML Mayotte	8 000	282,9 €	-200,4 €
TOTAL ML DOM	83 700	442,8 €	-40,4 €
TOTAL ML France entière	1 370 000	483,3 €	

Source : Comptes rendus d'activité 2016 des Missions Locales - ICARE - Traitement DMML / BILAN D'ACTIVITE des missions locales 2016

Proposition 6 : Une simplification administrative

Dans un contexte de raréfaction budgétaire et d'optimisation des moyens, il est paradoxal de constater, que bien souvent la justification des actions confiées aux Missions locales, engendre des coûts directs et indirects excessifs au regard des montants attribués.

Les modes de financement des Missions locales évoluent et continuent de se diversifier. Si l'Etat demeure le principal financeur, les collectivités locales ou les intercommunalités, les Conseils régionaux ou départementaux, organismes publics et privés contribuent également à leur financement.

De plus, les Fonds européens sont et seront de plus en plus intégrés aux nouvelles mesures de politique de l'emploi. Il est nécessaire dans cette dynamique d'anticiper toutes les obligations de reporting liées à cet ensemble.

Le " reporting " bien que nécessaire et légitime, ne peut représenter à lui seul plus de 30% du temps total d'un accompagnement. Ceci a été suffisamment démontré dans la mise en œuvre du dispositif Garantie jeunes et d'une manière générale dans la mise en œuvre de tout dispositif relevant d'un financement européen.

Les modifications d'éléments de convention avec effet rétroactif (modalités d'accompagnement, formalisation d'indicateur...) ont surpris bien des Missions Locales tant par l'ampleur :

- de la tâche qui en découlait
- de la démotivation du personnel
- des pertes financières associées

Les financements croisés des Mission Locales, négociés encore à ce jour institution par institution, la multiplicité et l'incompatibilité des systèmes d'information amplifient ce phénomène de chronophage administrative et les moins-values inhérentes.

L'exemple des dispositifs d'accompagnement financés par le FSE, notamment les conventions financières et le recueil des pièces justificatives :

Bien que conscients que certaines pièces justificatives soient nécessaires, il n'en demeure pas moins que nous pouvons éviter l'ajout de pièce bien trop souvent superfétatoire. Le recueil et la mise à jour de ces pièces sont extrêmement chronophages et obligent les Missions Locales à se doter de moyens humains et matériels supplémentaires.

Nous pouvons citer en exemple les pièces justificatives de domicile demandées obligatoirement dans le cadre d'actions financées sur des fonds européens (excepté pour la Garantie Jeunes et l'IEJ) dont le nombre de pièces peut varier de 1 à 3 selon les modalités d'hébergement d'un participant. Justifier le lieu de résidence ne devrait pas être nécessaire du fait d'une part, de l'insularité des départements d'outre-mer et d'autre part de l'éligibilité totale de ces territoires à tous les dispositifs de financements européens (FSE, IEJ).

Un jeune inscrit dans une Mission Locale des DOM est donc de facto éligible à une opération FSE.

Reconnaitre la recevabilité des données issues du Système d'Information des Missions Locales dans l'éligibilité des dossiers FSE participe également à cette simplification de la collecte des pièces justificatives. Ce logiciel dont la gouvernance est partagée entre l'Etat et le réseau des ML est utilisé par le réseau depuis l'année 2015.

Les règles de gestion de ce système contraignent les professionnels à une vérification et une validation systématique des critères d'éligibilité (Validation de l'âge, de l'identité...) avant toute entrée dans une

opération. Ainsi, une attestation d'inscription éditée du système d'information des Missions Locales suffirait à démontrer l'éligibilité d'un jeune à une opération financée par le FSE.

Conclusion

La simplification administrative est à considérer comme facteur :

- d'amélioration de la qualité de l'accompagnement et de satisfaction du jeune
- de motivation du personnel
- d'économies substantielles
- de sécurisation financière

Pour une grande partie, cette simplification se révèle basique et technique et repose avant tout sur :

- des conventionnements concertés au préalable
- des modalités de reporting essentiellement basé sur notre système d'information ce qui implique la reconnaissance de sa légitimité par tous
- la diminution ou la suppression de documents non exigés par l'Europe

Il va sans dire que la reconnaissance d'un socle commun de missions générales validé par l'ensemble des financeurs institutionnels y participerait encore plus.

ANNEXES

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : quelques exemples

1. Le service civique en alternance
2. “ Egalité devant l’avenir ” - *Mobilité Régionale (Interne)*
3. “ Repérage des jeunes en errance sortis du système éducatif ou n’ayant jamais été scolarisé ”
4. “ Mil initiatives emploi ” - *Coopérative service jeunesse*
5. Appartements Relais Mission locale - *Hébergement des jeunes en Insertion*
6. Accompagnement des jeunes parents dans leur insertion professionnelle et sociale
7. Dispositif AMAZONE (Mobilité interdom)
8. MAPASSIONMONMETIER.COM ou Parcours de la Réussite

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : exemple 1/8

Structure	Mission Locale Est – La Réunion	
Coordonnées structure (courriel, téléphone)	budel.magalie@mle.re 0262 61 83 62 / 0692 41 10 03	


Action expérimentée	le service civique* en alternance
Contenu de l'action :	<p>Créer un dispositif avec le triptyque suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Un service civique pour permettre une mise en situation sur un support spécifique. Exemple : ambassadeur de mémoire et d'histoire. Support : la réalisation d'une exposition sur le patrimoine. ▶ Une formation en lien avec le projet professionnel du jeune Exemple : découverte des métiers du tourisme patrimonial. ▶ Un accompagnement socio-professionnel pour lever les freins au maintien en situation (logement, santé, mobilité,...), pour travailler sur le projet professionnel et pour préparer la sortie du service civique vers l'emploi ou la formation.
Intérêts	<p>Il est parfois difficile de mobiliser les jeunes les plus en difficulté dans un parcours d'accompagnement. Les raisons à cela peuvent être multiples : incompréhension du sens d'un parcours d'accompagnement basé uniquement sur des entretiens individuels ou collectifs, manque ou absence de ressources financières pour réaliser ses démarches d'insertion, besoin de mise en situation concrète porteuse de sens pour s'investir, ...</p> <p>Or par rapport à cela, le Service Civique représente une opportunité car :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le jeune peut se sentir utile, trouver du sens à travers une action utile pour son environnement, la société ; - il peut avoir une indemnité qui couvre ses dépenses courantes; - et la période en Service Civique peut être mobilisée pour travailler sur l'insertion professionnelle <p>Par ailleurs, la Mission Locale Est a expérimenté ce dispositif 3 années consécutives. 3 groupes de 8 à 10 jeunes en mission de service civique « ambassadeur de mémoire et d'histoire » ont été mis à disposition de la Commune de Salazie pour travailler sur leurs archives, recueillir la parole des anciens et réaliser des expositions. Les jeunes ont bénéficié d'une formation découverte des métiers du tourisme patrimonial dispensée par un organisme privé et ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé pour la réalisation de leur projet professionnel fait par la Mission Locale. 28 jeunes au total en ont bénéficié. Parmi eux, 18 jeunes ont accédé à un emploi, 2 jeunes ont accédé à une formation qualifiante, soit 71,4% de sorties positive.</p>

*Observation : ce projet s'inscrit dans le cadre de l'agrément national du réseau porté par l'UNML


	<p>Autre exemple de service civique en alternance qui aurait pu être fait mais qui n'a pu se faire faute de financement de la formation :</p> <p>Un service civique Médiateur du lien intergénérationnel + une formation dans le domaine sanitaire et social ou une préparation aux concours des métiers du social+ un accompagnement socio-pro.</p>
Freins à lever	<p>Les moyens pour financer la formation doivent être plus accessibles.</p> <p>Nous avons souhaité faire financer la formation par des fonds IEJ/FSE, cela n'a pas été possible car le Service civique serait déjà financé au niveau national par des fonds européens.</p> <p>Les modalités de financement bloquent trop souvent l'innovation.</p>

Observation : Cette action a été remontée lors des Assises de l'Outre-mer qui se sont tenues à La Réunion au sein de la **Thématique 4.1- ACCOMPAGNER L'AMBITION DES JEUNES DE LA REUNION EN AGISSANT SUR LEURS FRAGILITÉS – Volet « outiller la recherche d'emploi »**

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : exemple 2/8


Mission Locale concernée	 <p>Mission Locale de Guyane</p>
Action	<p>« Egalité devant l'avenir » <i>Mobilité Régionale (Interne)</i></p>
Constat	<p>La Guyane est un vaste territoire 1/6^{ième} de la France métropolitaine (83 000 Km²) avec un réseau de transport presque inexistant, qui ne permet pas à une grande partie des jeunes des communes éloignées d'accéder aux services publics et en particulier à l'offre de service de la mission locale.</p>
Objectif	<p>Rendre possible l'accès à l'offre de service de la mission locale, aux jeunes des communes très enclavées, par un dispositif « Egalité devant l'avenir » qui combine le numérique et une caravane qui vient en proximité des publics.</p>
Public visé	<p>Jeunes 16-25 ans résidant dans les communes enclavées (Maripasoula-grand Santi-Camopi- campous du fleuve)</p>
Date de l'expérimentation	<p>2012</p>
Résultats positifs obtenus	<p>112 jeunes ont été pris en charge dans le cadre de ce dispositif et ont été informés de l'existence de la mission locale et de l'offre de service.</p> <p>Le dispositif a permis à moyen terme 2 ans après sa mise en place l'accès à un groupe de 15 jeunes des communes d'accéder à de la formation sur le littoral.</p>
Proposition éventuelle d'adaptation et de pérennisation : à quelles conditions	<p>Généralisation sur les territoires possédant des communes très enclavées et pérennisation de ce dispositif sur le temps.</p> <p>Pour toucher le plus grand nombre de jeunes et inscrire l'action dans la durée, nous devons réitérer plusieurs fois dans l'année les déplacements et les contacts.</p> <p>Pour un bon nombre de jeunes de nos territoires avant même d'envisager la mobilité vers la métropole nous devons travailler la mobilité interne pour l'accès aux droits et aux services des jeunes du littoral.</p>

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : exemple 3/8

Action expérimentée	<p>« Repérage des jeunes en errance sortis du système éducatif ou n'ayant jamais été scolarisé »</p> <p><i>Dispositif d'opération structure vers les jeunes</i></p>
Territoire concerné	<p>Mayotte : 14 communes sur les 17 ont été concernées. En effet les activités de repérage s'effectuaient dans les zones géographiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CENTRE (4 communes concernées) - NORD (4 communes concernées) - SUD (4 communes concernées) - Et la Petite Terre (2 communes concernées). 
Présentation de l'action :	<p>Le constat fait à l'époque fut le manque de visibilité des services de la Mission Locale auprès des jeunes. En effet, il faut noter que la couverture territoriale de la Mission Locale de Mayotte est en développement par l'ouverture de sites dans des endroits non couverts et non desservis. Beaucoup de jeunes, potentiellement public ML, sont issus d'un milieu familial vivant dans une situation de précarité avancée, et n'ont donc pas forcément les moyens de se déplacer pour entamer leur démarche d'insertion. En effet, le transport revient souvent sur les problèmes que rencontrent la plupart des jeunes. L'autre constat est que sur tout le territoire de Mayotte chaque année 4000 jeunes quittent le système de formation initiale sans avoir obtenu une qualification équivalent au baccalauréat ou un diplôme à finalité professionnelle. Seulement un peu plus de 50% d'entre eux s'inscrivent à la MLM pour demander à être accompagnés.</p> <p>Pour augmenter sa notoriété et renforcer son service de proximité, il a été jugé nécessaire de lancer ce dispositif de repérage afin d'une part d'identifier et orienter les jeunes dits « les invisibles », c'est-à-dire ceux qui ne se sont pas encore manifestés à la Mission Locale, mais ayant des besoins latents en matière d'accompagnement.</p> <p>Rappelons que le Repérage est le premier intitulé de l'axe 1 RAI OA de la CPO de la circulaire n°2011-03 du 19 janvier 2011 relative à la mise en œuvre de l'insertion professionnelle des jeunes, dans le cadre du programme 102 de la mission budgétaire travail et emploi.</p> <p>Le dispositif pour la Mission Locale de Mayotte a consisté à un recrutement en contrat EAV de 4 jeunes chargés de repérage et d'information, une sorte de cellule repérage est née, du 100% hors-les-murs. La formalisation par le recrutement du personnel affecté spécialement à l'activité du repérage s'est concrétisée qu'en 2014 se conformant ainsi à cette dite circulaire de 2011 de la DGEFP.</p> <p>Le chargé de repérage avait de multiples missions, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier les jeunes sortis du système éducatif et non-inscrits dans la base de données de la structure ; ✓ Les informer ; ✓ Recueillir leurs besoins ; ✓ Les conseiller ; ✓ Les orienter vers la Mission Locale ; <p>Collaborer avec les CIP ML pour assurer le relais de contact avec le jeune repéré.</p>


<p>Les Objectifs</p>	<p>Qualitatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Développer la notoriété de la structure auprès du grand public ▶ Assurer/renforcer le service de proximité à défaut d'avoir des structures physiques permanentes. <p>Quantitatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Améliorer le taux de fréquentation de la ML ▶ Augmenter le nombre de jeune 1er accueil.
<p>Les Partenariats</p>	<p>Les chargés de repérage collaboraient beaucoup avec les professionnels de l'action sociale (médiateurs, éducateurs spécialisés, etc..), les bénévoles d'associations de quartier et les communes pour identifier les lieux de fréquentation des jeunes pour la prise de contact ou la mise en place de Battle.</p>
<p>Modalités de gouvernance et de pilotage</p>	<p>A noter que chaque chargé de repérage (CRI) était sous la responsabilité de son responsable de secteur selon le secteur géographique affecté. Avant que le jeune repéré soit affecté à un CIP, il était de prime à bord rattaché au RS pour suivre l'activité chiffrée de chaque CRI.</p> <p>Etant un dispositif à 100% mobilisation humaine, le management appliqué était celui appliqué à l'ensemble des collaborateurs MLM.</p>
<p>Etat d'avancement au 30 septembre 2017</p>	<p>Dispositif terminé au 31/12/2015</p>
<p>Budget de l'action</p>	<p>Le coût annuel : 67 000€ 4 CRI payés au SMIG Mahorais : 65 000€ (masse salariale, prise en charge d'une partie du salaire par l'Etat dans le cadre du dispositif Emplois d'avenir) Déplacements terrain et autres : 2 000€ (budget de fonctionnement MLM, il n'y avait pas de fonds propre dédié au service).</p>
<p>Synthèse de présentation de l'action</p>	<p>L'action consiste en un déploiement de service dédié au repérage des jeunes public ML ne bénéficiant pas l'accompagnement global proposé. L'identification des lieux isolés et non couverts par la MLM et le recrutement du personnel affecté sont nécessaires pour la mise en œuvre</p> <p>Nous y distinguons 3 principaux types de repérage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par les partenaires (orientation, relais, permanence, etc..) ; - Par l'évènement (lors des journées de sensibilisation, d'information, etc...) - Et classique (à l'initiative du CRI de la MLM). <p>Le rôle du CRI se limitait seulement à la délivrance de l'information et de l'orientation vers MLM ou autres services en fonction de la situation du jeune car effectivement certains jeunes vivants dans des situations administratives précaires étaient orientés directement vers les services dédiés avant de les inviter à s'inscrire à la ML.</p>
<p>Résultats positifs obtenus</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proximité avec les jeunes ; - Augmentation des primo-accueillis (43% des primo-accueils en 2015 étaient issus du repérage) ; - Contribution à l'animation et au renforcement du réseau partenarial (Mairies, associations, les familles...): partenariat de proximité (adulte relais, CLSPD, etc...); - Activation de dossiers de jeunes clos en veille (mise à jour situation).
<p>Proposition d'adaptation et de pérennisation : à quelles conditions ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La configuration des effectifs, et avec l'anticipation de nouveaux dispositifs n'ont pas permis de pérenniser le dispositif de repérage ; - Le repérage reste un élément important pour les ML, à formaliser et pérenniser pourquoi par un dispositif national bien identifié ; - Formalisation de la mission de repérage par une inscription/un référencement du métier à la CCN.

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : exemple 4/8


Mission Locale	ML GUADELOUPE	
intitulé / Sujet	« Mil initiatives emploi » Coopérative service jeunesse	
Constat	<p>Existence d'idées ou de projets de création d'entreprise (secteurs en développement notamment celui des services) en lien avec des besoins dans les domaines d'activités ciblés.</p> <p>Inadéquation entre la représentation des jeunes, de la démarche de la création d'activité des domaines d'activité ciblés et la réalité du secteur.</p> <p>Nécessité de définition d'un accompagnement personnalisé et collectif donnant accès aux candidats à des modules de formation pour s'entraîner à la création d'activité dans un cadre collectif.</p> <p>La qualité de ces apprentissages est grandement influencée par l'approche pédagogique coopérative mise en place au sein du projet. Les principes pédagogiques appliqués développent chez les jeunes la responsabilisation personnelle et mutuelle, la solidarité, la motivation ainsi que la compréhension réelle de l'utilité des apprentissages.</p> <p>Ainsi, les coopérateurs en viennent graduellement à prendre en charge leur projet. Cette prise en charge de la CJS se fait en fonction du rythme, de l'intérêt et de la capacité d'apprentissage de chacune et de chacun des jeunes et du groupe de jeunes.</p>	
Objectif	<p>Éduquer les jeunes à l'entrepreneuriat coopératif, au sein d'une Coopérative Jeunesse de Service (CJS), projet d'éducation à la coopération du travail.</p> <p>⇒ Sensibiliser les jeunes à la réalité de l'environnement et du fonctionnement de l'entreprise et à la réalité du secteur des services.</p> <p>⇒ Initier les jeunes au fonctionnement démocratique d'une entreprise, à l'organisation collective du travail, à la gestion coopérative et au fonctionnement du marché.</p> <p>⇒ Offrir aux jeunes un milieu propice aux apprentissages relatifs, entre autre, à l'exercice du pouvoir démocratique, à la gestion d'entreprise collective et à la réalité du travail.</p> <p>⇒ Leur permettre de réaliser une période d'immersion</p> <p>La qualité de ces apprentissages est grandement influencée par l'approche pédagogique coopérative mise en place au sein du projet. Les principes pédagogiques appliqués développent chez les jeunes la responsabilisation personnelle et mutuelle, la solidarité, la motivation ainsi que la compréhension réelle de l'utilité des apprentissages.</p> <p>Ainsi, les coopérateurs en viennent graduellement à prendre en charge leur projet. Cette prise en charge de la CJS se fait en fonction du rythme, de l'intérêt et de la capacité d'apprentissage de chacune et de chacun des jeunes et du groupe de jeunes.</p>	
Public visé	Jeunes 16- 25 ans	
Expérimentation passée ou en cours	<p>Expérimentation réalisée dans le cadre de l'opération Mil initiatives emplois financée par IEJ/FSE en 2016 et 2017</p> <p>Durée : 600 heures présentiels</p> <p>Nombre de jeunes prévus : 2 groupes de 16 jeunes âgés de 18 à 25 ans</p> <p>Prestataire : coopérative d'activité et d'emploi Pétrapatrimonia</p>	

	<p>Contenu de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement personnel et redynamisation sociale • Simulation de vie en entreprise (Communication professionnelle, connaissance et pratique du métier...) • Sensibilisation à la réalité de l'environnement économique dans le secteur des services • Constitution du portefeuille de compétences • Immersion et/ou Évaluation en milieu de travail et/ou « mise à l'essai » en coopérative • Évaluation /Bilan
<p>Résultats positifs obtenus</p>	<p>La Coopérative Jeunesse de Service fait changer le regard des jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le monde de l'entreprise : ils découvrent les réalités économiques, le fonctionnement d'une entreprise, les règles de vie au travail. - entre eux : grâce à la mixité sociale, culturelle, sexuelle, les jeunes rencontrent d'autres jeunes avec lesquels ils n'auraient jamais échangé dans un autre contexte. Ils apprennent à décider ensemble, à argumenter, à travailler en équipe... - sur eux-mêmes : ils prennent de l'assurance, deviennent plus autonomes. - Ils commencent ainsi à construire leur vie d'adulte et leur parcours scolaire et professionnel. - Ils découvrent et partagent les valeurs de l'économie sociale et solidaire
<p>Proposition éventuelle d'adaptation et de pérennisation : à quelles conditions</p>	<p>Actuellement les coopératives services jeunesse sont portées uniquement par des coopératives d'activité et d'emploi</p> <p>Il s'agirait de permettre aux Missions locales de pouvoir porter ces coopératives</p> <p>Mettre en œuvre ces coopératives sur des projets collectifs dans le secteur des services à la personne, l'environnement, le développement numérique etc...</p>

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : exemple 5/8


Mission Locale	ML GUADELOUPE	
intitulé / Sujet	Appartements Relais Mission locale <i>Hébergement des jeunes en Insertion</i>	
Constat	<p>Les jeunes résidants sur les Iles du Sud et sur certaines communes de la Guadeloupe rencontrent des difficultés d'insertion, du fait de leur problématique de logement, ils sont contraints de refuser des offres d'emplois.</p> <p>La Mission locale s'inscrivant dans le cadre d'une approche globale propose dans son offre de service des solutions d'hébergements aux jeunes résidant sur les communes éloignées et qui n'ont pas de solution de logement.</p> <p>L'Appartement Relais représente une alternative susceptible de favoriser le bon déroulement de leur parcours.</p>	
Objectif	<p>Il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les dispositifs d'hébergements et d'accueil temporaire sur le département. • Poser le principe de l'égalité d'accès aux droits aux jeunes sur l'ensemble du territoire. • Favoriser le parcours d'insertion des jeunes • Garantir à tous les jeunes de 16 à 25 ans les plus vulnérables un réel accès aux droits en matière de logement. • Faciliter l'entrée en stage, en activité ou en emploi pour les jeunes dont le lieu de résidence est éloigné du lieu de formation ou de l'activité. 	
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à 25 ans suivis par la Mission Locale et jeunes de l'Aide Sociale à l'enfance - En formation, Stage ou en Emploi 	
Expérimentation passée ou en cours	<p>La Mission Locale de Guadeloupe dispose de 3 appartements relais utilisés par une douzaine de jeunes chaque année.</p> <p>Il s'agira de généraliser ce dispositif partenarial avec : la CAF, le Conseil Départemental et l'ETAT.</p> <p>Les bailleurs sociaux ont, dans ce cadre, des relations partenariales fortes avec la Mission Locale ; ce qui favorise l'accès aux logements définitifs pour les jeunes en emploi.</p>	
Résultats positifs obtenus	Grâce aux appartements relais, et au dispositif d'accompagnement, la plupart des jeunes vont jusqu'au bout de leur parcours.	

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : exemple 6/8

ML	Mission Locale Est (La Réunion)	
Sujet /intitulé	Accompagnement des jeunes parents dans leur insertion professionnelle et sociale <i>Parentalité</i>	
Constat	<p>La Mission Locale Est intervient sur les Communes de l'Est de la Réunion : Saint-André, Salazie, Bras-Panon, Saint-Benoît, Plaine des Palmistes, Sainte-Rose. Les villes du territoire sont à dominance rurale. Les zones urbaines et les bassins d'emploi se concentrent principalement dans les bas des villes de Saint-André et de Saint-Benoît.</p> <p>Selon les données de la DGEFP/DARES de 2008, la région Est affiche les données suivantes :</p> <p>Un taux de chômage des 15/24 ans de 56.8%, ce qui est supérieur au taux départemental qui est de 54.6%.</p> <p>Une part de jeunes femmes dans le chômage des jeunes de 47% contre 46% pour le Département</p> <p>Une part de 28.3% de familles monoparentales parmi l'ensemble des familles contre 27.9% pour toute la Réunion.</p> <p>Une part de jeunes non scolarisés non diplômés ou titulaires au plus d'un certificat d'étude de 45.4%, ici également supérieure à la part départementale qui est de 44.2%.</p> <p>Un taux de chômage général de 35.3% supérieur au taux départemental qui est de 32.9%.</p> <p>Par ailleurs, 13,6% des jeunes accompagnés par la Mission Locale Est ont entre 1 et 4 enfants.</p> <p>Les jeunes parents, et les jeunes femmes plus particulièrement, ont des difficultés à articuler insertion professionnelle et parentalité. Freins psychologiques, ou problématiques de garde d'enfants sont autant de facteurs qui expliquent cette situation.</p>	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer des jeunes parents (pères et mères) • Les sensibiliser à la possibilité de concilier parentalité et insertion professionnelle • Accompagner les jeunes parents dans leurs parcours d'insertion professionnelle et sociale • Accompagner les jeunes parents dans la consolidation de leur situation professionnelle 	
Public visé	Jeunes parents	
Partenariats	<p><u>Partenariat pour le repérage des jeunes :</u></p> <p>La CAF, les services du Conseil Général (à savoir GUT, Mission sociale RSA, Pôle insertion et PMI), les CCAS, les foyers maternels et les associations œuvrant dans le domaine social seront sollicités afin d'orienter les jeunes concernés vers le dispositif d'accompagnement.</p> <p><u>Partenariat pour lever les freins sociaux à l'insertion professionnelle :</u></p> <p>Les jeunes parents isolés peuvent rencontrer plusieurs obstacles à leur insertion professionnelle dont des difficultés de garde d'enfants, un besoin de soutien dans leur fonction parentale, ou encore des problématiques logement.</p> <p>Ces situations nécessitent de mobiliser les partenaires et dispositifs adéquats.</p> <p>Pour l'accueil des petits enfants et le soutien à la parentalité, il conviendra de solliciter la CAF qui assure le suivi et l'animation du Schéma départemental des services aux familles.</p>	


	<p>Il est en effet nécessaire de disposer de possibilités de garde ponctuelle, temporaire ou à long terme selon les besoins des jeunes parents.</p> <p>Concernant les problématiques logement, la MLE assure la mise en œuvre d'un programme d'intermédiation locative pour la période 2014/2020 qui permettra à certains jeunes d'accéder à des logements, en cas de besoin. Seront également sollicités, en cas de besoin: les centres maternels, l'ADIL, les communes, les bailleurs sociaux, ceci notamment pour l'application du droit au logement opposable "Loi Dalo".</p>
Modalités de gouvernance et de pilotage	L'accompagnement a été déployé par la Mission Locale Est et l'animation du dispositif s'est faite en interne.
Expérimentation passée ou en cours	L'accompagnement des jeunes parents a été déployé dans le cadre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), cofinancé par le Fond Social Européen. L'action a pris fin en novembre 2016.
Résultats positifs obtenus	<p>Entre le 1er mars 2015 et le 15 novembre 2016, 112 jeunes parents ont été accompagné avec les résultats suivants :</p> <p>5 jeunes d'accéder à un contrat en alternance, 16 jeunes d'accéder à un emploi, 26 jeunes ont accédé à une formation, 4 jeunes sont retournés dans le système scolaire.</p> <p>Le taux de sortie positive par rapport aux 112 jeunes ayant intégré l'accompagnement est de 45.5%.</p>
Synthèse – Intérêts de l'action menée	<p>L'accompagnement permet d'appréhender l'ensemble des paramètres pouvant influencer sur le parcours du ou de la jeune (situation familiale, santé, parcours scolaire, parcours de vie, expérience professionnelle, activités culturelles, sportives, artistiques, savoir-faire particuliers). Il fait le point sur le projet professionnel du jeune et permet d'élaborer un plan d'actions personnalisé pour l'atteinte de son objectif portant aussi bien sur le plan professionnel que social. A chaque entretien individuel, un point est fait sur les problématiques sociales : santé, logement, écoute psychologique, soutien à la parentalité, garde d'enfant, gestion de budget.</p> <p>Des actions de sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sont menées. En fonction des disponibilités des jeunes, une partie de l'accompagnement se fait à distance par le biais de mails et appels téléphoniques</p>
Observations	<p>Une action sur l'accompagnement à la parentalité a aussi été menée par la Mission Locale Sud (La Réunion) dans le cadre de l'IEJ.</p> <p>Une action a aussi été menée en Martinique : La Communauté d'agglomération du Centre de la Martinique CACEM a mobilisé la MILCEM autour de la mise en œuvre d'une convention signée avec la CAF dont un axe important est l'accompagnement des familles dans la responsabilité parentale : prévenir les risques de défaillances éducatives, faciliter les relations parents/enfants.</p>

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : exemple 7/8

Mission Locale	ML GUADELOUPE	
intitulé / Sujet	dispositif AMAZONE <i>Mobilité interdom</i>	
Constat	<p>Une coordination et une animation régionale visant à favoriser la coopération et la négociation entre les partenaires des missions locales, ainsi que leur mise en réseau</p> <p>Développement d'un partenariat renforcé pour mutualiser une offre de service interrégionale pour les jeunes</p> <p>Une action de formation en mobilité.</p> <p>En inter-régionalité avec les Missions locales des Antilles et En Partenariat avec les acteurs de la mobilité et les centres de formation</p>	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Faire découvrir aux jeunes antillais les savoir-faire dans des métiers ciblés en développement existant dans les autres régions • Favoriser l'accès à l'emploi par la qualification • Développer le partenariat entre Mission locale par la mobilité et l'élaboration d'une action commune de formation spécifique • Améliorer la culture générale des jeunes par la rencontre interculturelle 	
Public visé	Jeunes 16- 25 ans de La Martinique, de La Guadeloupe et de La Guyane	
Expérimentation passée ou en cours	<p>« perfectionnement charpente bois et construction en ossature bois au SENAI à MACAP au BRESIL en 2006 »</p> <p>Nombre de jeunes : 15 Durée de la formation : 600 heures</p> <p>Partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mission locale Guadeloupe • Mission locale et PAIO De Martinique • Mission locale Guyane • ANT Guyane • SENAI service national d'apprentissage industriel de MACAPA BRESIL <p>Financeur : Région- Etat-</p>	
Résultats positifs obtenus	<p>Entre le 16 juin 2006 et le 30 novembre 2006, 5 jeunes de la Guadeloupe, 5 jeunes de Guyane et 5 jeunes de la Martinique ont été formés</p> <p><u>Les résultats :</u> 3 jeunes d'accéder à un contrat de qualification, 2 jeunes ont eu une mission d'intérim, 4 jeunes ont bénéficié d'une formation</p> <p>Le taux de sortie positive par rapport aux 15 jeunes ayant intégré l'accompagnement est de 60%.</p>	
Proposition d'adaptation et de pérennisation : à quelles conditions	Développement d'actions de formation ou de POE en mobilité dans la Caribes dans les domaines ciblés.	

LES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS : exemple 8/8

Mission Locale	Mission Locale du Centre de la Martinique MILCEM
intitulé / Sujet	<p>Parcours de la réussite ou ma passionmonmetier.com</p> 
Territoire concerné (région, département, infra-départemental, communauté de communes...):	Territoire de l'agglomération de la Communauté d'agglomération du Centre de Martinique soit 41% de la démographie, composé de 4 communes Fort de France capitale, le Lamentin, Schoelcher et Saint Joseph.
Public visé	160 Jeunes de 16 à 25 ans, inscrits, NEETS, sans projet professionnel ou souhaitant se réorienter professionnellement. (intégrant les principes horizontaux non-discrimination, égalité hommes femmes et développement durable)
Constats Objectifs	<p>Ce dispositif innovant et sur mesure mis en œuvre par la MILCEM a été cofinancé par la PO IEJ/FSE 2014-2020 sur une période de 24 mois (Décembre 2015/2017) sous mesure – Axe prioritaire 1 :Accompagner les jeunes NEET vers et dans l'emploi / Objectif thématique spécifique 1.8.2.1 - Proposer une solution d'emploi, de stage, de formation ou d'apprentissage par un repérage précoce, un accompagnement personnalisé ou des opportunités d'insertion professionnelle aux jeunes NEET.</p> <p>La mise en place de ce dispositif a découlé d'un constat interne qu'un nombre important de jeunes avec ou sans diplôme s'inscrivant à la MILCEM n'ont pas de projet professionnel, ou souhaitent changer d'orientation après un 1^{er} cursus validé ou pas : d'où une nécessité de construire sur mesure un offre de service innovante, mais prenant en compte l'existant pédagogique et technique (réseaux ML, benchmark sur d'autres réseaux formation ADVP,etc)</p> <p>Il a pour objectif de travailler autrement l'orientation et l'émergence du projet professionnel avec un jeune NEET en partant de ses atouts et affinités et en privilégiant l'approche expérientielle.</p> <p>Cette démarche s'inscrit dans une approche intégrée qui va actionner tant les leviers de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'individu et ses atouts • L'individu appréhendant son prochain environnement économique • L'individu en situation professionnelle <p>Ainsi le dispositif Parcours de la Réussite, commercialisé sous MAPASSIONMONMETIER.COM est un dispositif collectif ave des cohortes de 12 à 15 jeunes qui intègrent toutes les 6semaines. Ce sont 3 binômes de conseillères qui les animent alternativement.</p> <p>Point phare de ce dispositif : les périodes d'immersion en milieu professionnel permettent de vivre une réalité professionnelle envisagée.</p>

<p>Mise en œuvre du projet</p>	<p>Il s'agit de créer une "remobilisation du parcours d'insertion" en amenant le jeune, au clair avec ses atouts et affinités professionnelles, à se projeter sur un métier qu'il découvrirait, dont il appréhenderait la réalité et pour lequel il intégrerait alors les étapes à mettre en œuvre pour le concrétiser (alternance, formation, service civique, emploi, etc.)</p>  <p>Ateliers collectifs 20 Jours : pour mieux se connaître, comprendre l'environnement économique, développer des compétences sociales et des codes socioprofessionnels : connaissance de soi, valorisation des atouts, utilisation d'outils, méthodologie du projet professionnel, connaissance de l'environnement économique, connaissance de l'entreprise et de ses fonctionnements, etc Des prestations complémentaires enrichissent le contenu pédagogique : Développement personnel, Slam et Théâtre.</p> <p>Visites d'entreprises et découvertes d'activités économiques / un module Eco projet a été conçu afin d'initier transversalement également les jeunes aux réalités des activités de l'économie circulaire et du développement durable. De ce fait, des entreprises et structures relevant de ce secteur ont été visitées par les cohortes.</p> <p>La mise en œuvre de périodes de mise en situation professionnelle / Immersion 10 jours : chaque jeune effectue au moins une immersion de l'activité ou métier pressenti afin de confirmer ou infirmer l'orientation</p> <p>Puis au terme des 6 semaines chaque jeune clôture avec une présentation orale de son plan d'actions personnel et échéancé afin de mettre en place son projet. Un suivi est effectué par les binômes à 3 mois puis à 6 mois.</p>
<p>Bilan à fin décembre 2017</p>	<p>160 jeunes ont pu bénéficier de MAPASSIONMONMETIER.COM dont 59% de femmes, 35 abandons et 115 projets validés; 12 cohortes animées,</p> <p>Cette offre de service a permis de répondre à un vrai besoin : amener le jeune par lui-même à travers des outils mais surtout par l'expérience de l'immersion de porter de façon proactive son projet professionnel avec un plan d'action suivi.</p>

	<p>Le dispositif venant (fin décembre 2017) de se clôturer les éléments de suivi sont analysés progressivement pour être complètement compilés pour le bilan final qui sera établi en juin 2018.</p>
<p>Opportunités du financement IEJ/FSE</p>	<p>Face à un constat de manque d'offres de services, La MILCEM a souhaité concevoir et expérimenter en propre cette approche.</p> <p>La mobilisation des fonds IEJ/FSE a rendu possible cette expérimentation en apportant des réponses aux points sensibles identifiés par l'équipe projet avant la mise en œuvre et de nature à limiter la portée de cette expérimentation.</p> <p>La MILCEM a présenté ce dossier fin 2015 à la DIECCTE pour analyser l'opportunité d'un financement sur le PO IEJ/FSE, Axe 1 - Accompagner les jeunes NEET vers et dans l'emploi Mesure :1.8.2.1 - Proposer une solution d'emploi, de stage, de formation, d'apprentissage par un repérage précoce, un accompagnement personnalisé ou des opportunités d'insertion professionnelle aux jeunes NEET.</p> <p>Au final, sur un cout total de 299 K€, une intervention de 275 K€ a été validée au titre de l'IEJ et du FSE de décembre 2015 à 2017</p> <p>L'opportunité du financement a permis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'apporter à la démarche pédagogique la mobilisation de prestations extérieures complémentaires pour travailler l'estime de soi, la confiance en soi des jeunes - De sécuriser matériellement la présence de jeunes en leur attribuant, d'une part, des tickets mobilité afin de faciliter leur déplacements quotidiens sur le réseau de transport en commun pour être présents aux ateliers mais aussi dans les entreprises sur la phase immersion et d'autre part, en mobilisant un prestataire de restauration collective afin de proposer un plateau déjeuner sur les jours pleins (matinée et après midi) - De créer un outil de communication PLATEFORME avec un film réalisé avec un youtubbeur, icone des jeunes afin de les interpeller et les amener à fréquenter la plateforme pour s'y inscrire. - De valoriser l'équipe de conseillère affectée à l'animation et surtout affecter et valoriser une collaboratrice dédiée à la coordination et au pilotage du dispositif sur les 2 ans (construction du système documentaire, programmation des cohortes et binômes, relations avec les prestataires, traçabilité intervenants, etc) <p>Pour une 1ere expérience de mise en œuvre d'un dispositif co financé, la mobilisation de ces financements a permis de proposer une offre de service efficace permettant de lever les freins matériels des participants et d'apporter de l'expertise complémentaire.</p> <p>Pour autant, l'effectivité du financement n'a pas toujours été rapide et le pré financement à assurer demeure la règle dans un contexte où depuis plusieurs années certaines périodes de l'année deviennent très tendues financièrement pour la MILCEM.</p> <p>Par ailleurs, si l'exigence de conformité documentaire requise sur ces financements a permis à la Milcem de monter en compétences, il n'en demeure pas moins que les équipes ont souvent eu l'impression de passer plus de temps à justifier et donc regretter que ce temps significatif ne bénéficie pas davantage aux jeunes.</p>

	<p>Par ailleurs, le public ciblé parfois “ volatile ” a pu engendrer des écarts de réalisation sur certaines dépenses liées aux participants</p> <p>Enfin, la dématérialisation complète désormais de la gestion de ces opérations n’a pas été simple au début mais il convient que ces démarches soient animées plus régulièrement territorialement par les cellules FSE des DIECCTE pour les porteurs de projets sur des phases sensibles (bilan ,etc.) puissent échanger sur leurs expériences de mises en œuvres : cela peut se faire en off mais l’idéal serait que l’ensemble des porteurs de projets puisse partager les expériences diverses.</p> <p>Il conviendrait que les opérateurs soient néanmoins mieux accompagnés, parfois sur des approches de justification qui permettraient de gagner du temps grâce à la capitalisation des REX des autres structures aussi engagées dans ce type de projet.</p>
--	---

LES PROPOSITIONS : Fiches actions

Proposition 1 : Le droit à l'expérimentation

- 1.1- Contrats d'adaptation professionnelle (action déjà menée par la Mission Locale Nord – Réunion)
- 1.2- Généralisation de l'expérimentation Réussite Apprentissage en tenant compte des enseignements : « Réussite Alternance » -
- 1.3- Montage et pilotage d'un plan de formation à financement spécifique (proposition de la Mission Locale de Mayotte)

1.1 LES ACTIONS D'ADAPTATIONS PROFESSIONNELLES

Action menée par la Mission Locale Nord Réunion : à essayer

Créées en 2009 à titre expérimentales, les actions d'adaptations professionnelles (A.A.P) répondent avant tout à deux objectifs :

- Permettre à des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et en recherche d'emploi, d'accéder à la qualification et à l'insertion professionnelle
- Fournir une solution innovante de recrutement à des employeurs opérant dans des secteurs niches

L'origine :

Confrontée à une problématique de volumétrie du chômage des jeunes à la Réunion, aggravée par la crise de 2008 et impliquant des désordres sociaux importants (contestation, manifestations des jeunes QPV..), la Mission Locale Nord n'a pu trouver dans les outils d'insertion existants (Contrats de professionnalisation, P.O.E...) une réponse adéquate aux besoins spécifiques de ces publics.

Par ailleurs certaines opportunités d'emplois, nécessitaient un temps de réaction rapide afin de répondre aux contraintes des employeurs et aux effets de la conjoncture économique. Parmi ces niches d'emplois de l'époque on peut notamment évoquer :

- Le boom du photovoltaïque
- Les perspectives d'un changement de la législation sur le secteur de l'isolation phonique et thermique
- Les débuts du déploiement de la fibre optique

La nécessité de proposer de nouvelles passerelles entre les acteurs économiques et les jeunes demandeurs d'emploi s'est donc rapidement imposée.

Il s'agissait d'une part de repérer des jeunes disposant d'une qualification proche des métiers recherchés mais se trouvant néanmoins en difficulté avérée dans leurs recherches d'emploi du fait d'un manque, voire d'une absence totale d'expérience dans le domaine.

D'autre part de permettre à ces jeunes, au travers d'un format d'action innovante, de combler les écarts de qualification, d'acquérir une expérience professionnelle plus significative, en relation avec le métier proposé et de leur inculquer les notions essentielles de savoir-être en entreprise afin notamment de prévenir les problématiques de ruptures anticipées des contrats de travail, nombreuses chez les primo-accédant à l'emploi.

L'idée d'une mise en œuvre des A.A.P s'est donc articulée dans d'un contexte distinctif : répondre aux souhaits de recrutements des entreprises sur des métiers en tension du fait de leur positionnement dans des secteurs niches, et à échéance d'embauche à plus ou moins six mois, ce qui constitue le temps nécessaire à la qualification et aux mises en situation d'immersions en entreprise.

Enfin il conviendra de noter que les dispositifs à vocation similaire tels que la P.O.E ne pouvaient être sollicités au regard des contraintes imposées :

- L'obtention obligatoire d'un CQP nécessitait un temps d'immersion et de formation supérieur aux quelques 2,5 mois de la P.O.E
- Certains employeurs s'avéraient relativement « frileux » à l'idée de devoir s'engager sur un CDD de 12 mois minimum, voire d'un CDI à la sortie de la P.O.E

Le fonctionnement :

Public cible : Jeunes et adultes DELD des QPV

Outil : contrats de type CUI-CAE de 22h/semaine et d'une durée moyenne de 6 à 12 mois.

Sur la base d'une première expérimentation menée, il a donc été convenu avec les services de l'Etat de réserver une enveloppe de contrats d'insertion dédiée à l'adaptation professionnelle de jeunes sur des métiers porteurs à l'échelle du bassin d'emploi.

De plus, à l'échelle des quartiers prioritaires, il apparaissait important de permettre à des jeunes d'alterner entre :

- des périodes d'activité consacrées à des activités d'utilité sociale pour développer les notions de citoyenneté et d'intérêt général.
- des périodes de formation destinées à l'obtention d'une qualification professionnelle sur des métiers porteurs
- des périodes d'immersion en entreprise destinées à permettre au jeune d'acquérir ou de consolider son expérience professionnelle

Ainsi, pour permettre le succès du projet, la réunion de quatre composantes s'est vite avérée indispensable :

- Une association porteuse des contrats de travail des jeunes pendant la période de qualification : l'association ALIE s'est donc portée volontaire
- Des entreprises pour accueillir les jeunes lors de leurs périodes d'immersion et pour proposer des postes à l'issue de la phase de qualification
- Des centres de formation pour assurer l'enseignement pédagogique et l'accompagnement vers le CQP
- Des OPCA pour prendre en charge la formation

Enfin il faut rappeler l'importance cruciale dans ce type d'action que revêt l'accompagnement renforcé du public et l'animation du dispositif qui mobilise l'ensemble des acteurs autour de sa réussite (collectivités locales, associations, centres de formation et entreprises).

Les indicateurs d'évaluation :

Depuis 2009, **46 actions** ont été réalisées au profit de **735** personnes dont 95% de jeunes de moins de 26 ans.

En terme de résultats le **taux de sorties positives** constaté est en moyenne de **65%**.

Le montage financier

Financement salaire	Aide légale Etat Résiduel collectivité
Agent administratif	Contrat aidé - Etat Résiduel collectivité
Med. Trav et ETI	Collectivité
Financement formation et coordination :	FSE Collectivité OPCA
Accompagnement Mission Locale (Valorisation)	

⇒ Voir pour exemple un Budget Prévisionnel détaillé en page suivante relatif à la mise en œuvre en 2014-2015 de 8 AAP pour un total de 120 jeunes.

⇒ Voir en illustration, la fiche relative à l'action menée « **ADAPTATION PROFESSIONNELLE – CANALISATEUR** », page suivante

Observation : Cette action a été remontée lors des Assises de l'Outre-mer qui se sont tenues à La Réunion , au sein de la **Thématique 4.1- ACCOMPAGNER L'AMBITION DES JEUNES DE LA REUNION EN AGISSANT SUR LEURS FRAGILITÉS – Volet Education – atelier « L'innovation éducative au service de l'ambition des jeunes du territoire »**

PLIE de Saint-Denis

FICHE ACTION
2012-F-01

Comité Opérationnel		Accueil		Accompagnement	
		Orientation Bilan		X	Formation
X	Action nouvelle				
	Reconduction	Insertion		Autres	

ADAPTATION PROFESSIONNELLE – CANALISATEUR	
<p>Calendrier prévisionnel : 17/09/12 au 16/03/13</p> <p>Durée : 6 mois. Environ 400h en formation et 200 en entreprise</p>	<p>Nombre de participants : 15 Niveau : V, V bis</p> <p>Catégories : Jeunes sans qualification ou DELD éligibles au PLIE</p> <p>Statut : CUI- CAE trajectoire (26 heures par semaine sur 6 mois)</p>
<p>Contexte :</p> <p>Développement des travaux faisant appel à ce type de compétence lié au SWAP (climatisation par pompage d'eau de mer sur Saint-Denis) et à la mise aux normes obligatoire des réseaux de l'ensemble de l'île d'ici 2015. Cette adaptation professionnelle doit permettre à 15 jeunes de se pré qualifier au métier de poseur de canalisations (installation des réseaux d'eau, d'assainissement, de gaz et de toutes les canalisations de transport et de distribution de fluides selon les règles de sécurité).</p> <p>Le canalisateur installe et entretient les réseaux souterrains qui transportent l'eau potable ou le gaz de ville ainsi que les eaux usées. Il peut aussi réaliser des travaux de maçonnerie. Il est amené à se déplacer au gré des chantiers. Un métier qui offre des perspectives d'embauche notamment pour moderniser les réseaux publics.</p>	
<p>Description du contenu et modalités : (notion de complémentarité)</p> <p>Cette action s'inscrit dans le cadre du dispositif CAE « trajectoire » initié dans le cadre du S.P.E.R pour développer l'emploi et lutter contre le chômage.</p> <p>L'action consiste à qualifier 15 jeunes au métier de canalisateur par la préparation d'au minimum un ou plusieurs CCP composants le Titre Professionnel Canalisateur.</p> <p>Les modules du Titre Professionnel Canalisateur sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CCP 1 - Réaliser les petits travaux de voiries annexes à un chantier de canalisation - CCP 2 - Participer à la construction d'un réseau d'assainissement en travaux publics - CCP 3 - Participer à la construction d'un réseau d'adduction d'eau potable en travaux publics <p>L'action comprend trois types de périodes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation théorique en centre, - formation pratique sur site, - périodes d'immersion en entreprise permettant aux participants de mettre en application les connaissances acquises et de se confronter à la réalité du métier (représentant au total 25% maximum de la durée totale du contrat). L'opérateur devra s'appuyer sur son réseau d'employeur. <p>L'encadrement technique et la formation des salariés en insertion seront assurés par l'opérateur retenu.</p> <p>L'accompagnement socio professionnel sera assuré par les conseillers de la Mission Locale Nord.</p> <p>Une cellule sera constituée pour assurer le suivi des participants dans une démarche partagée (MLN, organisme de formation, entreprises, PLIE).</p>	

<p>Objectifs généraux :</p> <p>Faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi</p> <p>Professionaliser les jeunes</p> <p>Sensibiliser les participants au développement durable et à la citoyenneté</p> <p>Présentation à un ou plusieurs CCP voire au Titre Professionnel</p> <p>Objectifs opérationnels :</p> <p>Acquérir des connaissances théoriques et pratiques liées au métier visé</p> <p>Acquérir le savoir être, la communication professionnelle nécessaire au métier</p> <p>Acquérir une connaissance des emplois visés</p> <p>Acquérir une première qualification du titre professionnel afin soit de poursuivre la formation, soit d'être employable à l'issue de l'action.</p> <p>Obtenir le brevet de secourisme (PSC1 ou SST)</p>		<p>Résultats attendus à l'issue de l'action :</p> <p>Accès à l'emploi (60%)</p> <p>Accès à une formation qualifiante (40%) :</p>
<p>Partenaires : DIECCTE, Mission locale Nord, Pôle Emploi, Pôle Insertion, Entreprises, centres de formation</p>		
<p>Critères d'évaluation et indicateurs : Bilan quantitatif et qualitatif – Indicateurs du Programme Opérationnel (PO)</p>		
<p>Coût total de l'action :</p>		
<p>PLIE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - FSE - Commune 		<p>Nature des dépenses :</p> <p>60-Achats</p> <p>61-Services Extérieurs</p> <p>62-Autres services extérieurs</p> <p>64-Charges de personnel</p> <p>65-Autres charges de gestion</p>

1.2 Généralisation de l'expérimentation Réussite Apprentissage : « Réussite Alternance »

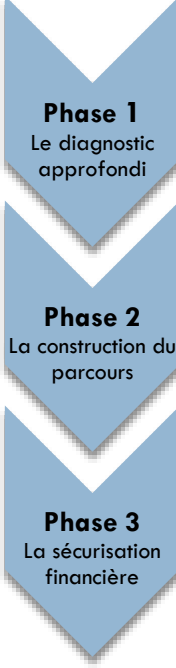
ML	Mission Locale Nord
Sujet /intitulé	Réussite à l'alternance
Constat	<p>Les jeunes à la Réunion</p> <p>L'île de La Réunion fait partie des départements les plus "jeunes" de France : sur ses 850 996 habitants, 37,8% ont moins de 25 ans.¹⁹ La situation de ces jeunes demeure problématique puisque l'on constate, à l'échelle du département, que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 44% de la tranche d'âge de 15 à 24 ans est au chômage, • Près de 3500 quittent le système éducatif chaque année sans qualification, • 17 000 jeunes réunionnais en emploi, au chômage ou inactif seraient sans diplôme²⁰ <p>La structuration économique du territoire nord, une donnée à prendre en compte dans l'accompagnement des jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 95% des entreprises emploient moins de 10 salariés (72% n'en emploient aucun)²¹ • (6%) ont un effectif supérieur à 10 salariés (1% seulement emploient plus de 100 personnes)³ • Près de 84% des entreprises appartiennent au secteur des services (59,3%) et du commerce (25,4%)²² <p>Les toutes petites entreprises représentent une vraie opportunité d'emploi pour les jeunes. Le frein majeur pour ces employeurs est leur incapacité à gérer les aspects administratifs liés au recrutement (Déclaration unique d'embauche, fiche de paie, base du contrat de travail...). Certains d'entre eux, excellents professionnels par ailleurs, ne maîtrisent pas suffisamment les savoirs de base. Ils ont besoin d'être rassurés et accompagnés dans ces démarches afin de conclure l'embauche dont ils ont un réel besoin.</p> <p>Enjeux</p> <p>Le contrat en alternance semble un très bon outil pour répondre à la fois aux besoins :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des entreprises qui souhaitent effectuer des recrutements et former à leurs méthodes tout en cherchant à optimiser leurs coûts, • des jeunes, peu ou pas qualifiés, qui veulent intégrer le monde du travail et limiter le temps d'apprentissage assimilé à du " temps scolaire ". <p>Cependant, force est de constater que le nombre de contrats signés stagne voire diminue (- 10% entre 2013 et 2014) Paradoxalement, de nombreux jeunes se retrouvent sans solution à la rentrée de septembre et interpellent la Mission Locale afin d'être accompagnés dans leur recherche d'insertion professionnelle.</p> <p>Par ailleurs, un nombre important d'abandons de parcours est constaté chaque année.</p>

¹⁹ Estimation INSEE au 1er janvier 2016

²⁰ Le défi de l'insertion professionnelle des jeunes Ultramarins – Avis du Conseil économique, social et environnemental – Février 2015

²¹ Diagnostic partagé du territoire MDEN 2017

²² Données issues de la base entreprise de la CCI Réunion Dernière mise à jour le: 01/08/2014

<p>Objectif</p>	<p>Face à ces constats, les enjeux partagés des différents acteurs intervenant sur le champ de l'emploi et de la formation sont clairs, il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et accompagner les jeunes sans solutions afin qu'ils perçoivent l'alternance comme une solution à leur besoin d'insertion et de qualification • Favoriser la rencontre jeune/entreprise, en mobilisant et accompagnant les employeurs, en identifiant les opportunités d'embauches par secteurs d'activité (projets de rénovation, couverture de chantiers, activité saisonnière...) • Réduire de façon significative les ruptures par un accompagnement et un suivi individuel du jeune et de son employeur
<p>Public visé</p>	<p>Tout public avec un projet en alternance</p>
<p>Expérimentation passée ou en cours</p>	<p>REUSSITE APPRENTISSAGE</p> <p>Durée du dispositif : 14 mois du 01/03/2017 au 30/04/2017</p> <p>Nombre de jeunes : 186</p> <p>Une offre de service ciblée aux entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> • En augmentant le nombre de PMSMP : favorisant ainsi la rencontre jeune/entreprise et permettant à cette dernière de porter un autre regard sur les jeunes accompagnés par la MLN, • En Travaillant avec les entreprises des filières déficitaires afin de faire découvrir leurs métiers et l'attractivité de leur secteur aux jeunes • En assistant les entreprises dans les modalités d'embauche relatives à l'alternance en fonction de leurs besoins et moyens. <p>Un processus d'accompagnement pour les jeunes</p>
	 <p>Phase 1 Le diagnostic approfondi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des jeunes potentiellement mobilisables sur l'action • Travail du projet professionnel • Identification des freins au projet apprentissage, recherche de solutions pérennes <hr/> <p>Phase 2 La construction du parcours</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de l'accompagnement vers l'apprentissage • Acquisition des prérequis, socle de connaissances... • Aide à la recherche d'employeurs, appui à la négociation du contrat • Mobilisation des aides matérielles <hr/> <p>Phase 3 La sécurisation financière</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sécurisation du parcours en entreprise : • auprès du jeune : aspects financiers, relationnels... • auprès de l'employeur : suivi régulier, médiation en tant que de besoin

<p>Résultats positifs obtenus</p>	<p>30% de sorties positive à l'issue de la période mais 60% ont pu entrer en situation emploi 6 mois après la fin du dispositif.</p> <p>Les 60% de sorties positives auraient pu être atteints à l'issue du dispositif si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'Etat n'avait pas repoussé le départ de l'action provoquant un décalage du démarrage des phases, ce qui n'a pas permis de réaliser les orientations vers les offres d'apprentissage au plus tôt durant la campagne d'apprentissage 2016. <p>La modification unilatérale du financeur des critères de niveau du public (Imposition d'un public infra V alors que le projet prévoyait l'entrée des publics jusqu'au niveau IV validé). Cela a, d'une part, limité le nombre de prescriptions et, d'autre part, augmenté mécaniquement la durée d'accompagnement des jeunes dans chacune des phases (problématiques sociales, psychologiques et de niveaux).</p>
<p>Proposition éventuelle d'adaptation et de pérennisation : à quelles conditions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de restriction de niveau dans les critères d'éligibilité du public, - Dans le cas de l'apprentissage, il est nécessaire que la fin d'accompagnement des jeunes en phase 2 coïncide avec l'ouverture de la période de la campagne d'apprentissage - Offrir la possibilité d'accompagner le public de faible niveau sur une durée de 18 mois - Valider des temps dédiés en conseil RH notamment pour les petites entreprises. - Enveloppe financière à consolider pour l'aide aux premiers équipements et à la mise en place d'ateliers spécifiques - Nécessité de l'écoute sociale via un travailleur social avant et pendant (au moins dans les trois premiers) le contrat en alternance

1.3 MONTAGE ET PILOTAGE D'UN PLAN DE FORMATION A FINANCEMENT SPECIFIQUE

Proposition de la Mission Locale de Mayotte – (MLM)

Constats : Le rôle de la MLM est parfois réduit à celui du « remplisseur » d'action de formation. Or, nous sommes dans de l'accompagnement vers l'emploi par la formation avec une logique de parcours personnalisé pour chaque jeune en contact. Certains besoins ne sont pas couverts en compte dans le plan de formation départemental.

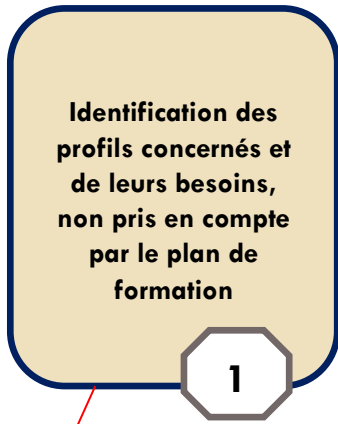
De ce fait, les Missions Locales peuvent légitimer leur rôle central dans l'accompagnement global et personnalisé par la mise en place d'un plan de formation (pluriannuel) à financement spécifique permettant de sécuriser, et assurer le parcours de professionnalisation de chaque jeune pour ainsi tendre vers une égalité des chances pour tout jeune, de tout niveau.

Objectif spécifique		Enjeu
<ul style="list-style-type: none"> - Etoffer l'offre de service en matière de formation pour ainsi renforcer le rôle de leadership des ML. - Développer une attractivité partenariale auprès des Organismes de formation et autres, autrement dit aller au delà du simple rôle de prescripteur. 		Logique de l'investissement dans les compétences prévue dans le grand plan d'investissement du gouvernement (PIC).
Descriptif du projet		
<p>Les priorités évoquées par la population mahoraise dans le premier bilan de la consultation numérique des AOM sont en cohérence avec celles de l'Etat, à savoir l'apprentissage et la formation ainsi que l'accompagnement des jeunes : N° 1 dans le classement.</p> <p>Pour cette action, il s'agit plus précisément d'élargir les missions des ML en tant que Prescripteur en étant commanditaire partiel d'actions de formation non existantes en cohérence aux demandes des jeunes ayant besoins d'une préparation avant d'intégrer une formation qualifiante et ou diplômante.</p> <p>En somme, doter les Missions Locales d'une enveloppe propre ou fonds pour quelques actions de formations : type RAN, SAS, préparation intensive. Ce sont des actions qui vont préparer et permettre aux jeunes de prétendre aux actions de formation (niveau V, IV et +) proposées par la Région, voire pourquoi pas piloter un dispositif de repérage des jeunes en situation d'illettrisme pour permettre une meilleure remédiation. Par ailleurs, pour Mayotte, c'est plus que nécessaire de disposer d'un dispositif permanent de repérage des jeunes en situation d'illettrisme ou analphabétisme.</p>		
Moyens mobilisés		
Financiers	Humains	Matériels/immatériels
Enveloppe financière propre : Fonds dédié Une source financière qui doit prendre en compte le paramètre de transport/déplacement du public concerné	Référent formation, en première ligne	Documentation découlant de la mise en œuvre du projet (de sa préparation, mise en place à son évaluation)

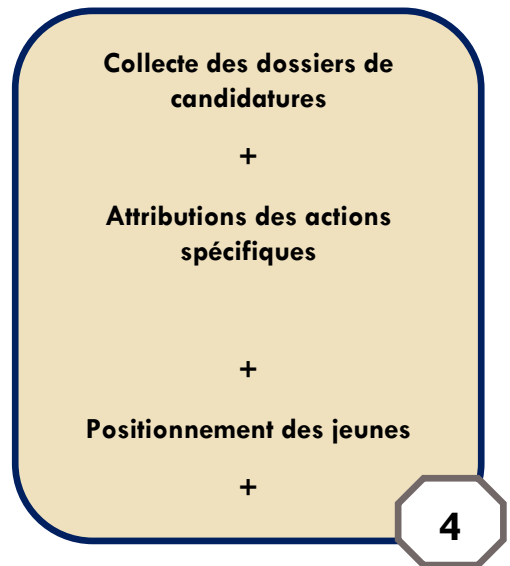
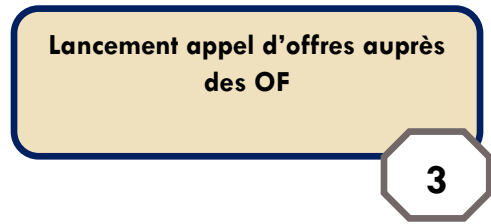
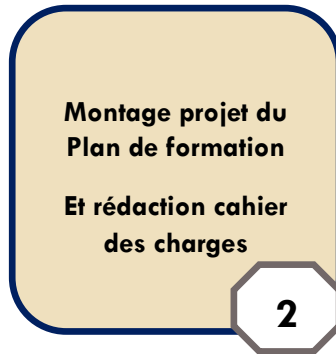
<p>Coût : Salaire référent formation dédié ; Tarif horaire des OF / action ; Rémunération à verser aux jeunes en formation ; etc...</p>	<p>Source de financement : Communes Département-Région Fonds de type FIPJ Entreprises ?</p>
<p align="center">Potentiels partenaires</p>	<p align="center">Echéancier estimatif</p>
<p>Tout acteur intervenant dans le champ de l'insertion et de la formation, à savoir OF, CD976 ; Etat ; Education Nationale ; etc...</p>	<p align="center">Dispositif pluriannuel en fonction du contexte des évolutions territoriales L'idéal serait de le pérenniser</p>
<p align="center">Outils/indicateurs d'évaluation</p>	<p align="center">Potentielles contraintes/difficultés</p>
<p>Qualitatifs : enquêtes de satisfaction (jeunes / acteurs proposant les formations/ professionnels accompagnant le public), assiduité des jeunes (en formation, en emploi, en stage...), remobilisation des jeunes dans un projet (entrée en formation qualifiante, etc.).</p> <p>Quantitatifs : nombre de jeunes entrées en formation qualifiante ou certifiante, nombre d'actions de formation réalisées, nombre d'OF dans l'accompagnement des jeunes par la formation et proposant les formations, nombre de sorties positives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disposer de l'enveloppe financière dédiée ; - Assurer la logique de parcours en se coordonnant avec les autres réponses en formation possibles sur le territoire ou hors territoire ; - Permettre l'accessibilité aux actions car les OF sont tous concentrés à Mamoudzou, dans la capitale ; - Repérage et mobilisation des jeunes concernés car actuellement en perdition - Pérennité de la mobilisation des différents partenaires locaux - Gestion administrative du plan de formation (avant/pendant et après).
<p align="center">Résultat attendu</p>	<p align="center">Valeur ajoutée</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Remédiation des niveaux (maîtrise des SDB leur permettant de prétendre à d'autres formations de niveau élevé) ; - Beaucoup de jeunes sans diplôme, ni qualification ayant intégré une formation qualifiante ou un emploi durable à l'issue de la préparation intensive. 	<p>Ce dispositif n'exige pas de pré-requis, autrement dit : aucun niveau, ni diplôme. Ce qui reste adaptable à ce type de public aspirant à des formations qualifiantes.</p>

Déroulé du projet : cf. page suivante

Le déroulé du projet :



Collaborateurs concernés par le repérage du public : SI I-Milo CIP, associations de l'action sociale, Département-Région (lecture de leur plan de formation).



Vers une insertion sociale et professionnelle durable

LES PROPOSITIONS : Fiches actions

Proposition 2 : Des conventions cadres nationales pour les DOM

2.1 - Action menée avec la Fédération du sport en entreprise (Martinique)

2.1 - Action menée avec la Fédération du sport en entreprise (Martinique)

Action menée en Martinique à essayer

Intitulé	Jeux Nationaux sport Entreprises Fédération Française du Sport d'Entreprises FFSE
Territoire concerné (région, département, infra-départemental, communauté de communes...):	Martinique
Public visé :	Jeunes
Contexte Objectifs	<p>Manifestation multisport se déroulant tous les deux ans, les Jeux Nationaux du Sport d'Entreprise se déclinent été comme hiver et accueillent dans un esprit sportif, convivial et festif les salarié(e)s quels que soient la taille, le secteur d'activité ou le statut de leur structure.</p> <p>Pendant plusieurs jours, dans une même ville hôte, les salariés se confrontent dans des sports individuels et collectifs et se réunissent autour de moments de convivialité (cérémonie d'ouverture, dîner de gala).</p> <p>Les Jeux seront aussi l'occasion de mettre en valeur le patrimoine culturel, sportif et gastronomique de la région dans laquelle se déroule la manifestation. Ainsi, sorties annexes et touristiques sont prévues tout au long de la semaine.</p> <p>En 2016, la ligue de Martinique de la fédération française du sport d'entreprise a été l'hôte de cette manifestation nationale et a accueilli pendant 5 jours du 4 au 7 mai sur plus de 20 disciplines sportives près de 1500 participants de grandes entreprises nationales (BNP, banque de France VEOLIA, etc.) mais aussi des entreprises et organisations martiniquaises dont les salariés se sont confrontés durant les différentes épreuves sportives.</p> <p>Depuis 2012, la Fédération Française du Jeux d'Entreprise FFSE et le CNML ont contractualisé la nécessité de collaborer et par le biais d'un nouvel engagement en 2016, ont notamment visé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Multiplier les rencontres entre jeunes et monde de l'entreprise par le biais du sport - Sensibiliser les professionnels de Missions Locales à l'utilisation des activités sportives comme levier de remobilisation professionnelle et sociale - Susciter de nouveaux partenariats et singulièrement le rapprochement des responsables d'entreprises et des professionnels des Missions Locales <p>Fort de ces éléments de contexte, la MILCEM a voulu saisir l'opportunité de cette manifestation en Martinique pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permettre à des jeunes de participer aux disciplines sportives proposées - Permettre à 12 jeunes en parcours d'accompagnement dans le cadre de PMSMP de participer à l'organisation en amont, pendant et à la clôture de cette manifestation - Valoriser ses équipes en les inscrivant aussi aux disciplines - Favoriser l'échange avec les autres participants salariés des entreprises martiniquaises et hexagonales.

<p>Les résultats de l'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 12 jeunes ont été retenus en immersion pendant ces 5 journées en appui, (préparation des kits d'accueil équipes, organisation des accréditations, accueil des délégations et assistance, appui cérémonie d'ouverture, appui logistiques au déroulement des épreuves multi site,) repartis sur les lieux des différentes épreuves - Une vingtaine de collaborateurs de la MILCEM se sont inscrits aux différentes épreuves et ont défendu les couleurs de la MILCEM <p>L'expérience s'est révélée extrêmement bénéfique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les jeunes en immersion ont été félicités et ont collectivement reçu un trophée pour leur professionnalisme et implication à ces jeux. - Ils ont eu l'opportunité de participer, de l'intérieur à toute l'organisation d'une expérience inédite, d'envergure pour notre territoire, de côtoyer des professionnels venus de l'hexagone mais aussi de la Martinique., de côtoyer aussi des salariés participants aux épreuves d'entreprises diverses. <p>Expérience inédite avec une logistique conséquente et une exigence de rigueur d'assiduité et de mobilisation, les jeunes ont fortement apprécié ce retour positif qui a aussi renforcé leur estime et leurs aptitudes et capacité à être à la hauteur de situations.</p> <p>Cette expérience doublement positive pour la MILCEM, pour les jeunes en immersion mais aussi pour l'équipe MILCEM, réunie sur les épreuves, valorisée de représenter la structure est un exemple des appropriations/ou opportunités nécessaires et utiles à opérer sur des initiatives nationales à décliner.</p>
----------------------------------	---

LES PROPOSITIONS : Fiches actions

Proposition 3 : Développer l'expérience professionnelle via la mobilité géographique / inter dom/ régionale (coopération régionale)

- 3-1 Développer l'expérience professionnelle via la mobilité géographique
- 3.2 Dispositif de suivi et d'accompagnement des jeunes en mobilité
(*Mobilité extra-insulaire*)

3-1 Développer l'expérience professionnelle via la mobilité géographique

Développer l'expérience professionnelle via la mobilité géographique

<p>Constats et propositions</p>	<p>La mobilité géographique constitue un chemin de l'altérité, en permettant aux jeunes de découvrir d'autres espaces et d'autres cultures, de les ouvrir sur un monde qui ne se limite pas à leur territoire, à leur réseau familial ou communautaire.</p> <p>Actrices citoyennes pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, les Missions Locales se mobilisent pour ouvrir le champ des possibles de leur public. Un nombre trop important de jeunes domiens sortent du système scolaire peu ou pas qualifiés et nous montre l'importance d'innover en proposant des solutions de formation portant sur l'éducation non formelle, basée sur l'apprentissage par le terrain, l'action et l'expérience. Mais la mobilité extra-insulaire suppose à la fois des moyens et la levée des craintes liées à l'inconnu et la distance.</p> <p>Nos propositions se situent par conséquent à plusieurs niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recherche de solutions originales et performantes aux difficultés d'insertion des jeunes réunionnais • Intégration durable du programme ERASMUS+ (stage professionnel et SVE, échanges de jeunes) dans la politique de développement des Missions Locales • Extension de notre réseau d'entreprises partenaires à l'échelon européen, national et dans la zone océan indien • Partenariat actif avec les 450 autres Missions Locales de Métropole et d'Outre-mer qui constituent le premier réseau d'accompagnement de jeunes • Augmentation et perfectionnement des compétences de notre personnel : sur le plan linguistique, sur le plan de gestion de partenariat européen et indo-océanique, sur le plan des connaissances des marchés de l'emploi européens, national et indo-océaniques et des secteurs professionnels porteurs.
<p>Propositions d'actions</p>	<p>Dynamiser la construction du parcours professionnel en permettant à des jeunes demandeurs d'emploi de vivre une première expérience en mobilité de courte et moyenne durée dans un cadre sécurisé, à même de convaincre les familles, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mobilisant le programme ERASMUS + pour permettre à de jeunes demandeurs d'emploi, âgés de 18 à 25 ans et suivis par les Missions Locales, une expérience de mobilité par une immersion dans une entreprise européenne (espagnole, italienne, britannique ou irlandaise) sur 3 ou 6 mois. Le projet prévoit une préparation avant le départ incluant de l'apprentissage linguistique, des ateliers sur l'interculturel et l'intégration professionnelle, ainsi que des ateliers de valorisation de l'expérience au retour de la mobilité avec une reconnaissance des acquis. La Mission Locale Sud (Réunion) a ainsi accompagné 33 départs en 2015-2016. • ouvrant le programme ERASMUS + à l'environnement régional (océan indien, Afrique australe ...). • offrant la gratuité du voyage vers la France Métropolitaine pour les jeunes de 18 à 25 ans, une fois dans leur vie (cf. proposition de la Mission Locale Est)²³ et en s'appuyant sur le réseau national des Missions Locales pour

²³ transmise dans le cadre des assises des outre-mer à La Réunion

	<p>assurer un accompagnement sur place dans une dimension professionnelle (découverte d'un nouvel environnement, de métiers, immersion dans des entreprises, prospection d'emplois saisonniers ...) et sociale (découverte touristique, culture, échanges avec d'autres jeunes ...).</p>
Intérêts	<p>Les objectifs généraux visés par le projet sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • offrir à des jeunes réunionnais en difficulté d'insertion, suivis par la Mission Locale, une opportunité de mobilité pour découvrir d'autres horizons ; • leur permettre d'avoir l'ouverture et la curiosité nécessaires pour aborder au mieux le marché de l'emploi, où qu'il se trouve ; • améliorer leurs compétences linguistiques, particulièrement intéressantes à acquérir sur le territoire réunionnais dont l'un des secteurs d'activité porteur est le tourisme ; • acquérir une expérience dans le secteur visé, dans le cadre d'une validation de projet ou d'un renforcement de leurs compétences. • contribuer à l'insertion professionnelle dans les territoires abordés. Ainsi, en 2001, la Mission Locale Nord a mené un projet d'immersion pour 47 jeunes en partenariat avec des ML d'Ile de France ; au final, 43 jeunes y ont accédé à l'emploi. <p>Les impacts attendus, outre le bénéfice aux participants, sont de confirmer le travail réalisé pour utiliser la mobilité régionale, nationale ou européenne comme un outil d'insertion et de poursuivre le développement de la place privilégiée des Missions Locales sur le champ de la mobilité et ainsi développer de nouveaux projets.</p>
Freins à lever	<p>En référence aux trois dimensions de la proposition, les freins identifiés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre limité de bourses Erasmus+ à destination du public demandeur d'emploi (seul Pôle emploi porte quelques dizaines de bourses en 2017 à La Réunion). Par ailleurs, les financements octroyés par l'agence européenne obligent à mobiliser localement des moyens complémentaires pour financer la préparation aux départs mais aussi le reliquat des coûts des déplacements et séjours. Enfin, l'octroi du statut de stagiaire de la formation professionnelle aux jeunes est indispensable durant cette période. • l'identification des partenaires indo-océaniques reste à réaliser. Pour l'Afrique australe, les acteurs du dispositif Erasmus spécifique aux étudiants pourront être mobilisés. • la mobilisation de moyens financiers permettant la réalisation des séjours en métropole. L'articulation et la convergence de différentes aides existantes (continuité territoriale de la Région, Nouveau Pack Jeune Citoyen du Département pour La Réunion, ainsi que le FEBECS , ...) permettraient probablement de répondre significativement au besoin.

Observation : Cette fiche action a été remontée lors des Assises de l'Outre-mer qui se sont tenues à La Réunion , au sein de la **Thématique 4.1- ACCOMPAGNER L'AMBITION DES JEUNES DE LA REUNION EN AGISSANT SUR LEURS FRAGILITÉS – Volet Education – atelier "Mobilité et ambition, vecteurs de confiance, d'expérience et d'insertion "**

3.2 Dispositif de suivi et d'accompagnement des jeunes en mobilité

intitulé / Sujet	Dispositif de suivi et d'accompagnement des jeunes en mobilité <i>Mobilité extra-insulaire</i>
Constat	<p>Nous sommes régulièrement interpellés par nos collègues des missions locales de métropole par la situation des jeunes en insertion sur leur territoire.. Ceux-ci, rencontrent souvent les problématiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abandon des formations et des contrats de travail - Difficultés d'hébergement - Difficultés d'adaptation sociale (climat, ponctualité, isolement etc.) - Manque de moyens financiers <p>Ce manque de suivi et d'accompagnement nuit fortement au parcours d'insertion sociale et professionnelle et laisse peu d'espoir à un épanouissement personnel et à un retour gagnant dans l'outre-mer d'origine</p>
Objectif	<p>Mettre en place, en métropole, un dispositif de suivi et d'accompagnement structuré favorisant le parcours social et professionnel des jeunes.</p> <p>Créer un réseau d'acteurs en lien avec les missions locales outremer.</p> <p>Mettre en place un comité de suivi des jeunes avec les acteurs concernés tels que LADOM, les ARML des DOM,</p> <p>L'UNML, la DGEFP</p>
Public visé	Jeunes de 18 à 25ans
Préconisation	<p>Organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité de suivi des jeunes en mobilité avec un ou plusieurs représentants de chaque territoire. - Ce comité assurera aussi, l'évaluation du dispositif - Créer un ou plusieurs postes de conseillers spécifiques en mobilité en métropole - Développer le réseau de Missions Locales partenaires du comité DOM, en Métropole

Proposition 4 : Un rôle de leadership des missions locales outre-mer pour construire un partenariat territorial sur l'emploi et la formation

4.1- Le LABEL « PARTENAIRES MILCEM » : Ici, nous sommes révélateurs de talents !
Action menée par la Mission Locale Centre Martinique : à essayer

4.1 - Le LABEL « PARTENAIRES MILCEM » : Ici, nous sommes révélateurs de talents !

Action menée par la Mission Locale Centre Martinique : à essayer

intitulé / Sujet	Le LABEL « PARTENAIRES MILCEM » : Ici, nous sommes révélateurs de talents !
Territoire concerné (région, département infra-départemental, communauté de communes...):	Territoire de l'agglomération de la Communauté d'agglomération du Centre de Martinique soit 41% de la démographie, composé de 4 communes Fort de France capitale, le Lamentin, Schoelcher et Saint Joseph.
Public visé :	Acteurs économiques ayant fortement collaboré avec la MILCEM pour participer à la construction des parcours professionnels des Jeunes de 16 à 25 ans, inscrits, accompagnés pour accéder à l'emploi, désireux de formaliser un projet professionnel, souhaitant découvrir un métier, etc.
Constats Objectifs	<p>La relation entreprise a été structurée en 2010 dans le cadre de politique publique incitatrice (Agir pour la jeunesse 2009, etc.) et de dispositifs de la politique de l'emploi (Emplois d'avenir, PMSMP, etc.) encourageant la MILCEM à organiser en interne une vraie structuration d'une offre de services employeurs.</p> <p>Avant, la MILCEM prescrivait sur des offres de partenaires, et sur une prospection pas utilement pilotée. Peu d'acteurs économiques, à l'exception de ceux impliqués naturellement dans la sphère de l'insertion connaissait la structure.</p> <p>Progressivement, il s'est agi de se poser la question de l'enjeu de la durabilité de cette relation emploi, au-delà des dispositifs attractifs des politiques de l'emploi (contrats aidés,) au-delà d'une approche consistant pour les acteurs économiques de ponctuellement se dédouaner du geste sociétal.</p> <p>La nécessité d'organiser un réseau d'acteurs économiques engagés autour de la MILCEM est un élément discriminant eu égard aux objectifs d'emploi et d'employabilité visés par la finalité de la Mission de la MILCEM.</p> <p>Aussi, sur plusieurs années, La MILCEM s'est investie afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser l'activité emploi : ressources dédiées, outils de communication, un process de recrutement formalisé - se construire une identité de structure de placement - Formaliser des partenariats : Association d'acteurs économiques, organisations professionnelles - Piloter des dispositifs comme le parrainage - Organiser des évènements emploi divers (matinée de recrutement, simulation d'entretien de recrutements, job dating, etc.) <p>Au terme de ces années, la MILCEM a voulu aller plus loin pour valoriser les acteurs économiques engagés à ses côtés et qui font régulièrement le choix des jeunes accompagnés par la structure en créant un label portant les valeurs réciproques de la MILCEM et de ses partenaires.</p> <p>Ce label est donc donné aux entreprises partenaires qui l'affichent et peuvent le valoriser dans leur politique de communication, auprès de leurs équipes, de leurs partenaires institutionnels.</p>



	<p>Véritable preuve d'un engagement économique et sociétal pour la jeunesse, ce label crée ainsi une communauté d'acteurs économiques</p> <p>Il récompense tant les acteurs économiques engagés pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'emploi - Le mécénat de compétences, via des actions de parrainage - L'immersion des jeunes <p>Matérialisé sous forme d'un macaron, il est remis aux partenaires et est visible dans les locaux de l'entreprise concernée.</p> <p><u>Ces objectifs visent à :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - valoriser les acteurs économiques autour de la MILCEM, leur permettant de bénéficier d'un angle de communication sur leur engagement pour les jeunes du territoire - encourager de nouveaux acteurs à s'engager <p>Lancée en mai 2017, lors d'une manifestation, une centaine d'acteurs économiques l'ont aujourd'hui reçu : associations, collectivités, Entreprises, organisations professionnelles.</p>
<p>Conditions d'essaimage et de pérennisation :</p>	<p>L'attribution d'un label sanctuarisant l'engagement d'un acteur économique auprès de la Mission locale est une approche réciproquement gagnante.</p> <p>A deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une forte exigence de satisfaction dans la relation-client attendue de la Mission Locale par ces acteurs économiques - Un vrai engagement reconnu, assumé et porté par ces acteurs économiques du territoire auprès du 1^{er} réseau d'accompagnement des jeunes. <p>Il contribue ainsi à renforcer la place, l'expertise des missions locales des DOM/TOM fortes de leur outillage, de leur capacité d'innovation, de l'expérience de leurs équipes.</p>

DONNEES DE CONTEXTE CONCERNANT LES DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER

	DONNEES DE CONTEXTE : LA REUNION		DONNEES DE CONTEXTE : MAYOTTE	
Thèmes	Données	Sources	Données	Sources
DEMOGRAPHIE				
Nombre d'habitants en 2016	850996	<i>Estimation de la population INSEE au 1^{er} janvier 2016</i>	235 132 (en 2017 : 256 518)	<i>Estimation de la population INSEE au 1^{er} janvier 2016</i>
Dont âgés entre 15 – 24 ans	121 023 (14,2%) <i>(49,2% sont des femmes)</i>		38 655 (16,4%) <i>(52,8% sont des femmes)</i>	
taux de croissance démographique	0.6 % de 2009 à 2016 <i>(0,5 % en métropole)</i>		0,5% de 2009 à 2016	
ECONOMIE				
Croissance économique en 2015	3,10% <i>(+2,8% en 2015, +3,1% en 2014)</i>	<i>Insee Conjoncture Réunion n° 3 - Juin 2017</i>	4,20% <i>(en moyenne 9% jusqu'en 2013)</i>	INSEE / DGOM
PIB par habitant en 2016	21 290 euros <i>(+2,5% en volume)</i>		8 603 (PIB/habitant en 2014)	
Création d'entreprise en 2016 secteur marchand non agricole	6 080 (5 870 en 2015)		955 (825 en 2015 et 851 en 2014)	
EMPLOI / CHÔMAGE				
Evolution de l'emploi salarié marchand en 2016	+1,6% (+3,3% en 2014)	<i>Insee Bilan économique - La Réunion - Juin 2017</i>	+76,6% (2012/2007)	
Taux de chômage en 2016 (au sens du BIT[2])	22,4% en 2016 <i>(24,6% en 2015 ; 26,8% en 2014) (10% au niveau national)</i>	<i>Insee, enquête Emploi en continu, 2016</i>	27,1% en 2016 (24 100 personnes, constituent le halo autour du chômage) <i>(23,6% en 2015 et 19,8% en 2014)</i>	INSEE / DGOM
Dont celui des Jeunes de 15 à 24 ans	44,0% en 2016 <i>52,4% en 2015</i>		47,2% en 2016 <i>45,8% en 2015 et 56,8% en 2014</i>	
Nombre de personnes inscrites à Pôle emploi (catégorie A) en 2016	136 900 au 31/12/2016 (+ 0.2%) <i>136 220 au 31/12/2015 (+1,2%)</i>	<i>Insee Conjoncture Réunion n° 3 - Juin 2017</i>	<i>12 992 au 30 sept. 2017 (7.9%) 12 043 au 31/12/2016 (-24.7%) 11 357 au 31/12/2015 (-7.6%) et 10 231 au 31/12/2014</i>	Rapport annuel IEDOM 2016
Dont Jeunes de moins de 25 ans	19 000 (-1,4%) <i>19 200 au 32/12/2015</i>		2 181 au 30 sept. 2017 (+13.2%) <i>1 926 en 2016 (-4.6) 2 018 en 2015(+11.7%) et 1 806 en 2014 3 686 (oct.2016); 3 442 (oct. 2015)</i>	
Nombre de DELD[3] en 2016	89 000 (+0,2%)		4 525 (+0.9%) dont 445 EAV dont 97% dans le secteur non marchand	
Nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé au 31 décembre 2016	25 100 (- 9,3%) <i>dont 81% dans le secteur non marchand</i>	<i>Insee Conjoncture Réunion n° 3 - Juin 2017</i>	1 673 (-24.7%)	
Nombre d'offres collectées par Pôle emploi en 2016	30 050 (+ 0.7% par rapport à 2015)	<i>STMT - Pôle emploi, Dares Le marché du travail en 2016</i>	2 223 en 2015 et 2 392 en 2014	
Taux d'emploi	- des 15-64 ans : 48,1% - des 15-24 ans : 18,8% <i>138 000 personnes sans emploi souhaitent ou recherchent activement un emploi.</i>	<i>Insee, enquête Emploi en continu, 2016</i>	des 15-24 ans : 27,9% <i>41 200 personnes sans emploi souhaitent travailler</i>	
Bénéficiaires du RSA au 31/12/2016	93 837 Allocataires RSA socle <i>Dont 8 077 de moins de 28 ans 219 144 BRSA et ayants droit</i>	<i>Observatoire statistiques et études- CAF Réunion - mai 2017</i>	5 370 allocataires RSA (-12.4%) 6 132 en 2015 5 531 en 2014	INSEE
FORMATION / APPRENTISSAGE				
Nombre d'apprentis au 31/12/ 2015	4 776 (+ 320 par rapport au 31/12/2014 - soit +7.2%)	<i>Académie de La Réunion</i>	130 en 2016 (-30.1%) 186 en 2015 (-3.6%) 193 en 2014	Rapport annuel IEDOM 2016
Taux de réussite au baccalauréat en 2016	86,5% (88,6% au niveau national)	<i>Académie de La Réunion</i>	75% (contre 69.3% en 2015 et 67.7% en 2014)	

	DONNEES DE CONTEXTE : MARTINIQUE		DONNEES DE CONTEXTE : îles de GUADELOUPE	
Thèmes	Données	Sources	Données	Sources
	DEMOGRAPHIE		DEMOGRAPHIE	
Nombre d'habitants en 2016	376 847	Estimation de la population INSEE au 1er janvier 2016	400 187 en 2014 395 725 en 2016	INSEE au 1 ^{er} janvier 2016 Inversion de la tendance démographique
Dont âgés entre 15 – 24 ans	42288 (11,22%) (51,29% sont des femmes)		47 714 en 2015 dt 50% d'hommes	INSEE caractéristiques démographiques 2015
taux de croissance démographique			- 0.1% par an	Ralentissement démographique selon INSE depuis 10 ans
Croissance économique en 2015	3,30% (+2,3% en 2015, +3,8% en 2014)	insee.frstatistiques(bilan économique martinique2016)	+2.1%	Etudes CEROM et INSEE, synthèse économique Régionale 2015
PIB par habitant en 2016	23 300 euros (+0,4% en volume)		21 005 euros (+ 0.2 % en 2015)	Etudes CEROM
Création d'entreprise en 2016 secteur marchand non agricole	3209 (3127 en 2015)		4125 contre 4081 en 2015	Insee Augmentation
Evolution de l'emploi salarié marchand en 2016	+1,8%(3,1% en 2014)	Insee Bilan économique - Martinique - Juin 2017	+ 0.6 %	Insee bilan économique 2016
Taux de chômage en 2016 (au sens du BIT2)	18,0% en 2016 (18,9% en 2015 ; 22,8% en 2014) (10% au niveau national)	Insee, enquête Emploi en continu, 2016	24 % 23.7% en 2015	INSEE 23 mars 2017 Relative stabilité
Dont celui des Jeunes de 15 à 24 ans	44,0% en 2016 52,4% en 2015		47 % en 2016 54,8% en 2015	Eurostat : 28 avril 2016 et INSEE 2016
Nombre de personnes inscrites à Pôle emploi (catégorie A) en 2016	50850 au 31/12/2016 52870 au 31/12/2015	Insee Conjoncture Martinique n° 3 - Juin 2017	55 770 en 2016 -2,4 par rapport à 2015	DIECCTE 2017
Dont Jeunes de moins de 25 ans	5320 (-1,13%) 6030 au 31/12/2015		36 260 (56%)	DIECCTE
Nombre de DELD3] en 2016	26970 (+0,9% par rapport à 2016)	site martiniquedieccte.gouv.fr diaporama etat des prescriptions des contrats aidés et suivi de l'aide "Embauche PME" au 30 Octobre 2016"	7 922 9,70%	SESE (Service Etudes, Statistiques et évaluations) DIECCTE
Nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé au 31 décembre 2016	4246 contrats aidés (octobre 2016) dont 2045 CAE, 1136 EAV, 248 starter, 817 CIE		STMT - Pôle emploi, Dares Le marché du travail en 2016	
Nombre d'offres collectées par Pôle emploi en 2016	9484 (+1,8% par rapport à 2015)			
Taux d'emploi	des 15-64 ans : 52,6% des 15-24 ans : 13,1% 54822 personnes sans emploi souhaitent ou recherchent activement un emploi	Insee, enquête Emploi en continu, 2016		
Bénéficiaires du RSA au 31/12/2016	45653 bénéficiaires du RSA SOCLE au 31 DECEMBRE 2016	CAF.FR (RSA conjoncture mars 2017)	53 639 en 2015	Etudes CAF
Nombre d'apprentis au 31/12/ 2015	1539 (+22 par rapport au 31/12/2014)	repères et références statistiques 2017-education gouv	835 soit + 23,9% // 2015	DIECCTE
Taux de réussite au baccalauréat en 2016	87,6%(88,6% au niveau national)	Académie de MARTINIQUE		

DONNEES DE CONTEXTE : GUYANE		
Thèmes	Données	Sources
DEMOGRAPHIE		
Nombre d'habitants en 2016	252 527	INSEE
Dont âgés entre 15 – 24 ans	41235	
taux de croissance démographique	2,01%	
Croissance économique en 2015	1,90%	
PIB par habitant en 2016	16 057 €	
Création d'entreprise en 2016 secteur marchand non agricole	392 (T2)	
Evolution de l'emploi salarié marchand en 2016	-1,50%	
Taux de chômage en 2016 (au sens du BIT[2])	23%	
Dont celui des Jeunes de 15 à 24 ans	44%	
Nombre de personnes inscrites à Pôle emploi (catégorie A) en 2016	19000	
Dont Jeunes de moins de 25 ans	4000	
Nombre de DELD[3] en 2016		
Nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé au 31 décembre 2016		
Nombre d'offres collectées par Pôle emploi en 2016		
Taux d'emploi	41%	
Bénéficiaires du RSA au 31/12/2016	65000	
Nombre d'apprentis au 31/12/ 2015	676	TAKARI OPRF
Taux de réussite au baccalauréat en 2016	87,90%	

Référentiel géographique : France par département

Statistique	France
minimum	19,7 (Paris - 75)
maximum	55,2 (Guyane - 973)
médiane	33,4
observations valides	100 sur 101

France : **31,6 %**

Part des non ou peu diplômés dans la population non scolarisée de 15 ans ou plus 2014

les 10 premiers territoires

Territoires	Valeur
973 - Guyane	55,2
974 - La Réunion	49,1
971 - Guadeloupe	45,3
972 - Martinique	44,9
93 - Seine-Saint-Denis	40,2
02 - Aisne	39,9
61 - Orne	39,3
08 - Ardennes	39,1
52 - Haute-Marne	39,0
80 - Somme	38,9

les 10 derniers territoires

Territoires	Valeur
75 - Paris	19,7
92 - Hauts-de-Seine	21,9
31 - Haute-Garonne	23,3
78 - Yvelines	23,6
44 - Loire-Atlantique	24,7
74 - Haute-Savoie	25,9
64 - Pyrénées-Atlantiques	26,1
29 - Finistère	26,8
67 - Bas-Rhin	27,1
73 - Savoie	27,1

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale

Formule : Rapport entre le nombre de personnes non scolarisées de 15 ans ou plus titulaires d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB et le nombre total de personnes non scolarisées de 15 ans ou plus.

Les chiffres* nationaux et régionaux des Journées Défense Citoyenneté de 2004 à 2015

En France en 2015, 4,3% des jeunes reçus à la JDC, soit 33684 jeunes, étaient en situation d'illettrisme.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ALSACE	5,2%	5,2%	5,3%	4,9%	5,1%	4,6%	4,6%	4,1%	3,9%	3,8%	3,6%	3,9%
AQUITAINE	3,7%	4,0%	4,4%	5,0%	5,1%	4,4%	4,1%	3,6%	3,4%	3,5%	3,3%	3,2%
AUVERGNE	3,2%	3,1%	2,6%	2,5%	3,0%	3,6%	3,3%	4,2%	3,7%	2,8%	2,9%	3,0%
BOURGOGNE	5,1%	4,5%	5,3%	4,8%	4,9%	4,2%	4,2%	4,0%	4,0%	3,8%	3,6%	3,6%
BRETAGNE	3,1%	3,1%	3,3%	3,6%	3,7%	3,4%	4,2%	3,1%	3,0%	3,0%	2,9%	2,8%
CENTRE	4,4%	4,0%	4,3%	4,8%	4,8%	4,9%	3,3%	4,6%	4,1%	3,8%	4,4%	4,0%
CHAMPAGNE-ARDENNE	6,4%	5,3%	5,2%	6,0%	6,1%	6,5%	4,4%	5,2%	5,1%	4,2%	4,2%	4,4%
CORSE	5,9%	3,1%	4,5%	5,5%	2,6%	3,5%	5,5%	3,8%	3,3%	2,6%	2,8%	3,5%
FRANCHE-COMTE	4,6%	2,9%	2,8%	3,6%	3,5%	4,5%	3,9%	3,8%	3,5%	4,7%	4,2%	4,3%
ILE-DE-FRANCE	3,8%	3,9%	4,5%	4,7%	4,7%	4,2%	4,3%	4,0%	3,2%	3,0%	2,9%	3,0%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	5,2%	4,8%	5,0%	5,2%	5,4%	4,7%	5,0%	3,9%	3,8%	3,3%	3,1%	3,3%
LIMOUSIN	4,0%	3,7%	3,9%	4,4%	3,8%	4,4%	4,3%	4,7%	4,0%	3,9%	3,2%	3,9%
LORRAINE	3,6%	3,7%	4,0%	4,0%	4,1%	4%	4,6%	4,3%	4,0%	3,8%	3,0%	3,5%
MIDI-PYRENEES	2,7%	2,6%	3,4%	4,1%	3,9%	4%	3,9%	3,9%	3,5%	3,0%	3,6%	3,0%
NORD-PAS-DE-CALAIS	4,8%	4,9%	7,5%	7,8%	7,5%	6,3%	3,8%	5,5%	5,2%	4,7%	4,7%	4,7%
BASSE-NORMANDIE	5,2%	5,4%	5,6%	5,3%	4,9%	4,5%	4,1%	4,2%	3,9%	3,4%	3,3%	3,7%
HAUTE-NORMANDIE	7,2%	6,7%	6,8%	6,0%	5,1%	5,1%	6,0%	4,6%	4,3%	4,0%	4,0%	4,5%
PAYS DE LA LOIRE	5,1%	4,5%	4,1%	3,9%	3,9%	3,9%	3,9%	3,7%	3,6%	3,2%	3,5%	3,3%
PICARDIE	3,8%	3,8%	8,1%	8,3%	7,8%	6,7%	6,4%	5,8%	5,5%	5,9%	5,8%	5,9%
POITOU-CHARENTES	6,8%	7,0%	4,1%	4,8%	4,7%	5,1%	5,1%	4,7%	4,6%	4,1%	4,3%	3,9%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	4,6%	4,2%	4,9%	5,4%	5,5%	4,2%	4,2%	3,8%	3,5%	3,4%	3,7%	4,0%
RHONE-ALPES	3,5%	3,7%	4,1%	3,9%	4,0%	3,5%	3,5%	3,1%	3,0%	2,7%	2,8%	3,3%
Ensemble	4,4%	4,3%	4,8%	4,9%	4,9%	4,5%	4,3%	4,1%	3,7%	3,5%	3,5%	3,6%
GUADELOUPE						16,8%	19,0%	20,1%	17,8%	16,5%	16,1%	16,0%
GUYANE						25,7%	26,2%	28,7%	26,9%	25,8%	27,2%	28,8%
MARTINIQUE						16,6%	16,1%	17,1%	15,6%	15,8%	16,3%	19,5%
MAYOTTE						49,1%	48,4%	44,3%	49,5%	47,9%	48,9%	50,9%
REUNION						15%	16,9%	15,5%	14,7%	14,0%	14,4%	14,8%
Ensemble DOM						19%	20,4%	20,6%	19,5%	19,0%	19,2%	20,2%
Métropole + DOM						5,10%	5,1%	4,8%	4,4%	4,1%	4,1%	4,3%

Sources : ministère de la défense - DSN, MENESR-DEPP
*Profils 1 & 2

CHIFFRES CLES DE L'ACTIVITE DES MISSIONS LOCALES DES DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Le réseau des missions locales

	GUADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE	LA REUNION	MAYOTTE	TOTAL ML DOM
Nombre de missions locales	1	3	1	4	1	10
Lieux d'accueil	34	59	6	55	28	182
Professionnels de l'insertion	87	133	39	352	50	661
Nombre d'ETP	79	131	39	339	48	636
référents entreprise	5	6	3	14	-	28
Nombre moyen de professionnel /ML	87	44	39	88	50	66

France entière		
	442	
	6924	15,7
	13501	30,5
	11919	27,0
	1087	2,5
	31	

L'effectif moyen /ML est supérieur à la moyenne nationale (31) dans les DOM.

Les ML de La Réunion et de La Guadeloupe ont les effectifs moyens les plus élevés de l'ensemble des régions françaises

70% des ML ont entre 10 et 30 ETP

Nombre moyen de jeunes en contact/professionnel	131	122	113	124	160	127	101
Nombre moyen de jeunes en contact/professionnel (ETP)	144	124	113	129	167	132	115
Nombre moyen de jeunes en demande d'insertion (JDI)/professionnel	68	71	49	63	100	67	55
Nombre moyen de jeunes en demande d'insertion (JDI)/professionnel (ETP)	75	73	49	65	104	70	62

Les jeunes en mission locale

	GUADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE	LA REUNION	MAYOTTE	TOTAL ML DOM
Jeunes en contact	11 400	16 200	4 400	43 700	8 000	83 700
Reçus en entretien	9 600	14 300	3 600	33 900	7 600	69 000
<i>soit en % du nombre de jeunes en contact</i>	84%	88%	82%	78%	95%	82%
En demande d'insertion	5 900	9 500	1 900	22 200	5 000	44 500
<i>soit en % du nombre de jeunes en contact</i>	52%	59%	43%	51%	63%	53%
En premier accueil	2 700	3 600	1 600	9 500	2 200	19 600
<i>soit en % du nombre de jeunes en contact</i>	24%	22%	36%	22%	28%	23%

France entière		
	1 370 000	
	1 182 000	86%
	737 000	54%
	427 000	31%

L'accès à l'emploi et à la formation

	GUADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE	LA REUNION	MAYOTTE	TOTAL ML DOM		France entière	
Jeunes entrés en situation professionnelle	3 800	4 500	900	14 900	2 000	26 100		549 000	
Entrées en emploi	2 400	3 100	600	9 000	800	15 900	19%	566 000	41%
dont contrats aidés	1 500	1 200	500	3 000	500	6 700	42% des entrées en emploi		19% des entrées en emploi
dont en alternance	200	300	5	1 800	2	2 307	15% des entrées en emploi	37 000	7% des entrées en emploi
Entrées en formation	2 800	1 800	300	9 900	1 300	16 100		250 000	
Retours en formation initiale	100	100	2	200	33	435	0,5% des jeunes en contact	15 000	1,1% des jeunes en contact
Immersion en entreprise	200	1 100	300	11 100	200	12 900	15% des jeunes en contact	141 000	10% des jeunes en contact

Les parcours d'accompagnement

	GUADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE	LA REUNION	MAYOTTE
Jeunes entrés en Civis	720	50	230	1 060	40
Jeunes sortis de Civis	500	560	110	1 550	-
Entrées dans l'expérimentation Garantie jeunes	140	1 370	110	1 960	-
Jeunes entrés délégation de PPAE	360	500	190	4 310	-
Emplois d'avenir signés	1 360	1 470	950	2 670	460

Mayotte est le seul DOM n'ayant pas encore démarré la GJ en 2016 du fait de ses statuts

Le profil des jeunes en premier accueil (données en %)

	Région	GUADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE	LA REUNION	MAYOTTE	<i>Constats</i>	France entière
ÂGE	Moins de 18 ans	10,8	13,0	10,0	16,7	14,0	inférieure sauf Réunion identique	16%
	De 18 à 21 ans	63,8	62,0	65,0	62,3	54,0	supérieure	57% 18-22 ANS
	22 ans et plus	25,4	25,0	25,0	21,0	32,0		
SEXE	FEMME	53,5	50,4	48,4	49,2	48,2		49%
	HOMME	46,5	49,6	51,6	50,8	51,8		
FORMATION	Au moins Bac+2	12,0	11,9	4,7	8,2	5,0	sup : Guadeloupe, Martinique inf : Réunion, Mayotte, Guyane	9%
	Baccalauréat	45,2	40,2	30,2	37,6	28,0	Supérieur sauf Guyane et Mayotte	32%
	Niveau Bac sans diplôme	8,7	9,0	9,7	9,6	11,0	+/- similaire	10%
	CAP - BEP	13,0	14,2	21,0	16,2	18,0	Supérieur sauf Guadeloupe et Martinique	15%
	Niveau CAP - BEP sans diplôme	9,7	10,2	14,6	13,2	9,0	Inférieur pour Guadeloupe, Martinique et Mayotte	13%
	Première année de CAP - BEP	6,0	8,6	11,1	10,6	14,0		13%
	Sortie avant la 3 ^e générale	5,3	5,7	8,5	4,4	15,0	Supérieur pour Mayotte, inférieur pour Réunion, Guadeloupe, Martinique	8%
SITUATION FAMILIALE	CELIBATAIRE, veufs, divorcé...	98,1	98,0	95,1	95,0	94,8	Supérieur pour les 5 DOM	90%
	Marié, vie maritale, pacsé	1,5	2,0	5,0	5,0	5,0	Taux inférieur pour les 5 DOM	10%
LOGEMENT	Pas d'enfant	89,7	91,7	78,2	88,9	83,6		93%
	Au moins un enfant à charge	10,2	8,3	21,8	11,0	16,4	Supérieur notamment ML Mayotte et Guyane	7%
	Autre	-	1,0		2,0	1,0		2%
LOGEMENT D'HABITATION	Logement précaire (nomade, hôtel, CHRS) ou sans hébergement	0,4	0,1	1,0	-	2,0		5%
	Foyer	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		
	Amis	2,0	2,0	3,0	2,0	3,0		51%
	Famille hors parents	18,0	6,0	15,0	10,0	20,0		46%
	heberge par parents	71,0	83,0	71,0	74,0	70,0	% supérieur pour les 5 DOM	59%
ZONE D'HABITATION	Logement autonome	8,0	7,0	9,0	11,0	3,0		18%
	Hors QP et ZRR	92,3	93,0	61,6	75,3	73,5		73%
	QP	7,0	5,7	34,3	23,1	23,5		14%
MOBILITÉ	Zone rurale	0,7	0,7	4,0	1,6	2,9		13%
	Permis B	37,3	35,2	22,6	36,3	11,0	Taux inférieur pour Mayotte et Guyane	37%
	Sans aucun moyen de transport individuel	64,0	72,0	70,1	64,0	93,1	Taux supérieur pour Martinique, Guyane et Mayotte	64%
	Voiture	34,3	26,1	22,2	33,8	4,9	Taux inférieur pour Martinique, Guyane et Mayotte	31%
	Deux roues	1,7	1,9	7,8	2,2	2,0	Taux inférieur sauf Guyane	5%

MISSIONS LOCALES DES DOM : coordonnées

 <p>Association Régionale des Missions Locales de La Réunion</p>	<p>Association Régionale des Missions Locales de La Réunion Résidence Fleur de Sel - Bâtiment A, 1er étage 1, rue Justin Baptiste - 97419 La Possession ☎ 0262 32 46 92 – Fax : 02.62.49.52.25 Contact : Marie-Andrée POTA – mapota@arml.re</p>
 <p>Mission Locale Est</p>	<p>Mission Locale Est 25, cité artisanale - Beaufonds - BP 57 97470 Saint-Benoît ☎ 0262 92 31 37 - 0262 50 20 13 Contact : Magalie BUDEL - budel.magalie@mle.re</p>
 <p>Mission locale nord</p>	<p>Mission Locale Nord 19 route du Moufia-Centre d'affaires SAMNA & CO (2ème étage) BP 30339 - 97494 Sainte-Clotilde Cedex ☎ 0262.58.80.90 Contact : Dominique SERY - SDominique@mln974.fr</p>
 <p>Mission Intercommunale de l'Ouest</p>	<p>Mission Intercommunale de l'Ouest (M.I.O.) 65 rue de Kovil - BP 90149 97861 Saint Paul Cedex ☎ 0262 45 39 60 Contact : Lilian AH-VON - ahvon.lilian@mio.re</p>
 <p>MISSION SUD LOCALE Réunion</p>	<p>Mission Locale Sud BP 189 97455 Saint-Pierre Cedex ☎ 02 62 25 77 20 - Fax : 02 62 35 25 16 Contact : Régis MERIEL - regis.meriel@missionlocalesud.com</p>
 <p>Mission Locale Mayotte</p>	<p>Mission Locale de Mayotte Rue du Stade-Cavani, 97600 Mamoudzou ☎ 0269 60 20 85 Contact : Zakia C. DOHOUNZO- direction@mlm976.org</p>
 <p>MISSION LOCALE de la Guadeloupe</p>	<p>Mission Locale de la Guadeloupe Route de Petit Acajou Petit Acajou 97139 les Abymes ☎ 0590 82 00 11 – Fax : 05 90 91 69 42 Contact : Catherine CHOMEREAU-LAMOTTE – catherine.chomereau.lamotte@mission-locale-guadeloupe.fr</p>
 <p>Mission Locale Nord Martinique</p>	<p>Mission locale Nord-Martinique Cité Lacroix - Impasse de la Mutualité 97231 Le Robert ☎ 0596 5 96 65 47 20 - Fax : +596 5 96 65 46 13 Contact : Jean-Michel LOUTOBY - jmloutoby.milnord@orange.fr</p>
 <p>Milcem MISSION LOCALE DU CENTRE DE LA MARTINIQUE</p>	<p>Mission Locale Centre de La Martinique Direction Générale 54 Chemin des Châtaigniers lotissement Acajou - 97232 LE LAMENTIN Tel 05 96 58 92 83 – fax 05 96 58 99 83 Contact : Beatrice BALDARA MARIMOUTOU b.b-marimoutou@milcem.com</p>
 <p>Mission locale GUYANE</p>	<p>Mission Locale de Guyane Cité N'Zila, Tours Florales 97300 CAYENNE Standard : 0594 29 61 40 Contact : Jean-Raymond PASSARD - passard.mlrg@gmail.com</p>