



observatoire des emplois d'avenir

4^{ème} vague





L'Association des Maires de Grandes Villes de France a activement participé à la montée en puissance des emplois d'avenir en sensibilisant ses adhérents à ce nouveau dispositif pour l'emploi à destination des jeunes. A ce titre, **Michel Destot et Jean-Marc Ayrault** ont signé une convention fin 2012. Quatre enquêtes ont été menées auprès des 98 grandes villes et intercommunalités membres de l'Association (novembre 2012, mars 2013, septembre 2013, décembre 2013). Il en ressort une réelle appropriation du dispositif, notamment en fin d'année 2013. Le nombre total d'emplois d'avenir recrutés au sein des services des collectivités ayant répondu à l'enquête (80% de retours) est ainsi passé de 757 à 1265 entre septembre et décembre 2013, soit une augmentation de 67%. L'objectif de l'Observatoire des emplois d'avenir mis en place par l'Association est de dresser à intervalles réguliers un état des lieux du dispositif, avec une attention particulière portée aux recrutements en Zones Urbaines Sensibles. L'enquête de décembre 2013 a permis d'aborder de nouveaux items, comme le profil des postes, le lien avec la réforme des rythmes scolaires, le taux de rupture des contrats, et de préciser les conditions du déploiement et le coût du dispositif.

> Emplois d'avenir et zones urbaines sensibles (ZUS)

Sur l'ensemble des collectivités de l'Association ayant répondu à l'enquête, on observe que 40% des jeunes recrutés en emplois d'avenir, tant dans le milieu associatif qu'au sein des services des collectivités, habitent en ZUS (ce taux est supérieur aux objectifs fixés par le gouvernement de 20% en 2013 et 25% en 2014).

Un tiers des collectivités ayant répondu à l'enquête est même au-delà de 50% de recrutements effectués en ZUS.

On observe les taux de recrutement en ZUS les plus importants à Dijon (72%), Roubaix (86%), Rouen (91%), Limoges (91%) et à la Communauté d'Agglomération de Saint-Quentin en Yvelines (100%).

Les recrutements filles-garçons en ZUS sont globalement équilibrés.

23% de ces jeunes recrutés en ZUS sont bacheliers.

Au sein des services des collectivités, les jeunes sont systématiquement recrutés à temps plein, en CDD d'un an renouvelable deux fois.

Le taux de rupture moyen des contrats en emploi d'avenir au sein des services sur l'ensemble des collectivités de l'Association ayant répondu est, à ce stade, de 4,3%. (Les autres dispositifs à destination des jeunes, plus anciens, présentent un taux de rupture de l'ordre de 10%).

Si on prend les 5 collectivités de l'Association ayant répondu qui ont, quantitativement, le plus recruté d'emplois d'avenir au sein de leurs services (entre 100 et 125 jeunes par collectivité), le taux de rupture moyen est, à ce stade, inférieur à 2%.

> Quel est le coût d'un emploi d'avenir ?

Si les collectivités de l'AMGVF ayant répondu à l'enquête indiquent un coût mensuel moyen hors formation de 600 euros par jeune à charge de la collectivité, d'autres paramètres, plus difficilement estimables, demandent à être pris en compte.

Il faut en effet ajouter :

- un coût non quantifiable lié au temps de travail des équipes projets : le temps du pilotage, de l'ingénierie du dispositif, des réunions d'informations collectives, des entretiens de recrutement, de l'intégration et la formation en situation de travail du jeune...

Mulhouse Alsace Agglomération (225 contrats signés fin septembre 2013) évalue le temps de prospection/montage des contrats à 4 ETP (équivalents temps plein), et le temps de suivi à 2 ETP.

- des coûts induits : peuvent s'ajouter, en fonction des formations, le coût des différents supports élaborés en direction des jeunes et des tuteurs (livret du jeune et livret du tuteur), ou encore de la mise à disposition de matériels, équipements, habillement, si nécessaire équipement de protection individuelle... Dans 80% des cas, des cours de remise à niveau en français et en mathématiques s'avèrent nécessaires ; une aide au permis B est parfois également prise en charge par la collectivité.

- un coût supplémentaire, que l'on commence à évaluer, réside dans la prise en charge par les collectivités de formations ne figurant pas au catalogue du CNFPT. Ce coût est d'autant moins négligeable qu'il apparaît, en décembre 2013, comme le premier frein au déploiement du dispositif.



Quels sont les freins au déploiement du dispositif des emplois d'avenir ?

A trois reprises (mars 2013, septembre 2013, décembre 2013), l'Association a interrogé ses membres sur ce qui, selon eux, entravait le déploiement du dispositif. (Les interlocuteurs au sein des collectivités étaient les directeurs généraux en mars et les directeurs des ressources humaines en décembre -preuve que le

dispositif est désormais bien approprié). Les trois séquences que présente le tableau ci-dessous montre que la question financière reste prégnante même si le coût du dispositif se déplace sur la question de l'accompagnement via la formation.

Evolution des freins au déploiement des emplois d'avenir entre mars et décembre 2013 :

	Mars 2013	Septembre 2013	Décembre 2013
1	Coût du dispositif 82%	Situation financière difficile des associations 50%	Coût des formations hors catalogue CNFPT 80%
2	Temps nécessaire pour s'approprier le dispositif 50%	Absence de GPECT* 40%	Situation financière difficile des associations 60% (le budget des associations ne permet parfois que de financer ¼ temps)
3	Incertitudes sur la sortie du dispositif 50%	Manque de qualification des publics 19%	Concurrence avec le CAE** 10%
4	Inadéquation aux besoins 45% Manque de qualification des publics 18%	Coût du dispositif 15%	
5	Concurrence des autres dispositifs (CAE**, intérim...) 5%	Incertitudes sur la sortie du dispositif 7%	
6		Méfiance à l'égard des jeunes 7%	
7		Financement de l'indemnisation chômage 7%	
8		Concurrence des autres dispositifs (CAE, intérim...) 5%	

*GPECT : gestion prévisionnelle des emplois et compétences territorialisée. Il s'agit de l'anticipation à l'échelle fine des besoins en emploi du territoire.

**CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi (déclinaison dans le secteur non marchand du contrat unique d'insertion, ce dispositif comporte également des actions d'accompagnement professionnel).



Des initiatives volontaristes en dépit du coût

- En plus du coût du dispositif, des collectivités de l'Association financent sur leurs fonds propres des formations qui ne figurent pas au catalogue du CNFPT.
- Autre marque de leur volontarisme, des collectivités ont choisi d'installer au sein de leurs services une cellule dédiée aux emplois d'avenir. Généralement placée sous la responsabilité du DRH, cette cellule initie un partenariat opérationnel étroit avec la mission locale pour la répartition des rôles dans le repérage des emplois et des publics, la sélection et le recrutement des jeunes puis leur suivi dans l'emploi. Amiens Métropole, les villes de Caen, Bordeaux, Dunkerque, Mulhouse, Roubaix, Toulouse, Tours et Villeurbanne le soulignent : la mise en place d'accompagnateurs référents internes, chargés de faire le lien à tout moment si nécessaire avec l'ensemble des acteurs (jeunes / tuteurs / hiérarchie des services / conseillers MLIFE ou CAP Emploi / service Formation de la collectivité / DRH mairie, Maison des Associations...) se révèle une méthode efficace pour activer le dispositif et faire en sorte qu'il puisse également bénéficier aux petites associations.
- Des collectivités ont en outre pris l'initiative de créer une indemnité de tutorat : à la ville de Caen, les tuteurs bénéficient d'une formation de 3 jours sur la fonction tutorale et perçoivent une prime de 92€/mois ; à la Communauté Urbaine de Toulouse, une indemnité de tutorat a été créée (1 111€ bruts par an) et cette fonction peut être valorisée dans l'avancement de grade ou la promotion interne, notamment pour l'accès à la maîtrise.

> Quelles sont les profils de poste les plus fréquents ?

Les postes ayant trait à l'encadrement d'enfants mis à part (voir plus bas), on observe que les emplois d'avenir sont le plus souvent employés dans les quatre secteurs suivants :

- Maintenance des bâtiments et conduite de véhicules (60%)
- Sécurité et prévention (surveillance, sécurité incendie...) (45%)
- Entretien, déchets et espaces verts (40%)
- Restauration (30%)

Il importe toutefois de préciser que les emplois d'avenir ne se résument pas à ces grands types de poste, même s'ils sont fréquents. La formation et l'accompagnement relèvent du "sur-mesure", c'est toute la spécificité du dispositif. On observe ainsi des formations atypiques, propres à la personnalité du jeune et aux besoins spécifiques de chaque territoire. On peut citer, parmi d'autres exemples, des formations à la circulation routière ; des formations aux risques liés aux installations à l'ammoniac ; des formations de jardinier de golf et de terrains de sport engazonnés ; des formations de guide composteur, de serrurier, de soudeur...

> Emplois d'avenir et rythmes scolaires

Parmi les collectivités de l'Association ayant répondu à l'enquête, 8 villes ont à ce jour recruté 107 emplois d'avenir dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires : Aubervilliers, Angers, Besançon, Dijon, Dunkerque, Grenoble, Rouen et Roubaix.

C'est la ville d'Aubervilliers qui a le plus recruté d'emplois d'avenir pour encadrer des enfants, avec 65 jeunes répartis pour un tiers en maternelle, un tiers en primaire, et un tiers dans le secteur sportif.

Quels sont les postes occupés par ces jeunes ?

Les jeunes recrutés en emploi d'avenir se sont systématiquement vus confier :

- l'encadrement direct des activités périscolaires, toujours dans des structures municipales : l'accueil périscolaire, la garderie, l'étude surveillée.

• l'organisation ou la coordination des activités périscolaires ont également pu être confiées aux emplois d'avenir dans la moitié des cas.

- En revanche, aucun emploi d'avenir n'a été recruté à ce jour pour l'encadrement ou la coordination d'activités extrascolaires (c'est-à-dire : centres de loisirs le mercredi après-midi et/ou pendant les vacances scolaires).

Quelle est leur niveau de formation ?

Il apparaît que la majorité des emplois d'avenir recrutés pour encadrer des enfants ne sont pas titulaires du BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur), ce qui aurait pu être pensé comme un pré-requis indispensable. En revanche, le BAFA est une qualification systématiquement ciblée durant le parcours.

Deux autres qualifications sont majoritairement ciblées : le BAFD (brevet d'aptitude aux fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs) et le CAP Petite Enfance. Ces deux

qualifications arrivent bien avant le diplôme professionnel d'Etat d'animation ou le diplôme professionnel d'Etat sportif, ou le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) périscolaire ou le CQP sport.

On soulignera que ces deux qualifications (le BAFD et le CAP petite enfance) font précisément partie des formations hors catalogue CNFPT les plus souvent prises en charge par les collectivités.

Comment s'organise le temps de travail ?

Une principale difficulté pouvait résider dans l'organisation de temps complets quand beaucoup d'animateurs travaillent en moyenne 39 heures par semaine en période scolaire et 28 heures pendant les vacances scolaires.

Or il apparaît à ce jour que 100% des emplois d'avenir encadrant des enfants ont été recrutés à temps plein, même si le montage

du contrat de travail reste complexe et demande une réflexion très en amont et très opérationnelle dans le détail (nécessitant plus que jamais une logique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences). Un jeune peut en effet réaliser 35 heures à cheval sur différents établissements. A notre connaissance, la ville de Dunkerque est la première collectivité à avoir annualisé le temps de travail.

> Les 10 principaux enseignements de l'enquête

1 La montée en charge du dispositif dans les grandes villes et intercommunalités de l'Association se confirme. Le nombre total d'emplois d'avenir recrutés au sein des services des collectivités ayant répondu à l'enquête est passé de 757 à 1265 entre septembre et décembre 2013, soit une augmentation de +67%.

2 Les membres de l'AMGVF qui ont répondu au questionnaire ont recruté en moyenne 40% de jeunes en emplois d'avenir sur des territoires relevant des ZUS (aussi bien en milieu associatif qu'au sein des services municipaux ou intercommunaux). Ces recrutements en ZUS sont globalement équilibrés entre les filles et les garçons.

3 23% des jeunes recrutés en ZUS au sein des services sont bacheliers.

Le coût d'un emploi d'avenir n'est pas neutre. Les réponses au questionnaire de l'AMGVF permettent d'estimer le coût qui comprend différents éléments :

- 4**
- le coût mensuel moyen hors formation (600 euros en moyenne)
 - le coût des formations ne figurant pas au catalogue du CNFPT
 - le coût de la mise à disposition de matériel ou d'équipements en fonction des formations
 - le coût non estimable lié au temps d'ingénierie, d'encadrement, de suivi, d'accompagnement par une équipe projet (à estimer en équivalents temps plein)
 - le coût d'éventuelles indemnités de tutorat pour valoriser les tuteurs.

5 La question financière reste prégnante, les deux freins principaux au déploiement du dispositif en décembre 2013 étant le coût des formations ne figurant pas au catalogue du CNFPT (formations qui sont alors à la charge de la collectivité) et la situation financière parfois difficile des associations (dont le budget ne permet parfois que de financer un quart temps).

6 Les emplois d'avenir sont le plus souvent employés dans les secteurs suivants : maintenance des bâtiments et conduite de véhicules ; sécurité et prévention ; entretien, déchets et espaces verts ; restauration.

Rythmes scolaires :

7 A ce jour, 8 collectivités ont recruté au total une centaine de jeunes en emploi d'avenir à temps plein, dans des structures municipales, pour encadrer directement des enfants ou organiser des activités périscolaires. L'extrascolaire n'est, à ce jour, pas concerné.

8 Le taux de rupture moyen des contrats en emploi d'avenir au sein des services, sur l'ensemble des collectivités de l'Association ayant répondu, est, à ce stade, de 4,3%.

9 La totalité des recrutements signalés par les collectivités et associations sont des CDD à temps plein.

10 L'anticipation des besoins en emploi à l'échelle fine du territoire et un partenariat étroit avec les missions locales semblent incontournables pour la montée en charge du dispositif.



Méthodologie

Par la signature d'une convention entre **Michel Destot** et **Jean-Marc Ayrault** en novembre 2012, l'Association s'est engagée à sensibiliser ses membres au dispositif des emplois d'avenir. Trois enquêtes ont été réalisées pour observer l'évolution du dispositif auprès des membres de l'Association (15 novembre 2012, 15 mars 2013, 15 septembre 2013). La quatrième enquête a été lancée auprès des grandes villes et intercommunalités membres de l'AMGVF au mois de novembre 2013. Les chiffres ont été arrêtés au 15 décembre 2013. Cette quatrième enquête avait pour objet de réactualiser les chiffres de septembre 2013,

d'approfondir les données relatives aux ZUS et d'aborder de nouveaux items, par exemple les taux de rupture de contrat. Il s'agissait de dépasser la simple enquête quantitative pour créer un véritable observatoire qualitatif des emplois d'avenir au sein de l'Association. Une partie du questionnaire était spécifiquement consacrée au lien entre les emplois d'avenir et la réforme des rythmes éducatifs, des emplois d'avenir pouvant être recrutés pour encadrer de jeunes enfants. Le taux de réponse élevé (80%) confirme l'implication croissante des collectivités.

Liste des collectivités ayant répondu : 69 dont 38 villes centres et 31 communautés

Aix en Provence	CA de Clermont Communauté	Nancy ville	Rouen
Amiens ville	Dijon	CU du Grand Nancy	Saint Denis
Amiens CA	CA du Grand Dijon	Nantes	Saint-Etienne
Angers ville	Dunkerque	CU de Nantes	Saint Quentin en Yvelines
CA d'Angers	CU de Dunkerque	Nice	San Sébart
Aubervilliers	CA Evry	Nice métropole	Strasbourg
Besançon	Grenoble	Nîmes	CU de Strasbourg
CA du Grand Besançon	Grenoble Alpes Métropole	Orléans	Toulon
Bordeaux	CA de La Rochelle	Pau ville	Toulouse ville
CU de Bordeaux	CA Le Havre	Pau CA	CU Toulouse
Bourges +	Le Mans ville	CA Plaine Commune	Tourcoing
Brest	Le Mans CU	CA Perpignan Méditerranée	Tours
Caen ville	Limoges	CA de Poitiers	Tours +
CA Caen	Marseille	Reims	Versailles
Cannes ville	Montpellier ville	CA de Reims	Villeurbanne
Cergy-Pontoise CA	Montpellier CA	Rennes ville	
Cu de Cherbourg	Mulhouse ville	CA Rennes métropole	
Clermont ville	Mulhouse Alsace Agglomération	Roubaix	



Association des Maires de Grandes Villes de France

22/28 rue Joubert - 75009 Paris

Tél 01 44 39 34 56 - Fax 01 45 48 98 54

www.grandesvilles.org - amgvf@grandesvilles.org