

Geste

S o c i é t é

C o o p é r a t i v e

d ' É t u d e s

e t d e

C o n s e i l

Comité de pilotage paritaire  
de l'ANI du 7 avril 2011



**Bilan quantitatif et évaluation qualitative  
des conventions sur le financement de  
l'accompagnement des jeunes demandeurs  
d'emploi dans leur accès à l'emploi  
(articles 1 et 3 de l'ANI du 7 avril 2011)**

RAPPORT FINAL

30 novembre 2013

113, rue Saint Maur  
75011 Paris

Tél 33 (0) 1 49 29 42 40

[www.geste.com](http://www.geste.com)

Société coopérative  
SARL à capital variable  
RCS Paris B 324 420 835  
SIRET 324 420 835 00047 – APE 7320Z

N° TVA FR 19 324 420 835  
N° d'agrément organisme  
de formation 11 752 718 775

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUCTION : LA COMMANDE ET LA DEMARCHE D’EVALUATION .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>LA COMMANDE D’EVALUATION .....</b>  | <b>5</b>  |
| L’OBJET DE L’EVALUATION .....  | 5         |
| LES OBJECTIFS DE L’EVALUATION .....  | 5         |
| LE QUESTIONNEMENT DE L’EVALUATION .....  | 5         |
| <b>LA DEMARCHE D’EVALUATION .....</b>  | <b>6</b>  |
| SCHEMA GLOBAL DE L’INTERVENTION.....   | 6         |
| LES REUNIONS TECHNIQUES ET COMITES DE PILOTAGE.....  | 7         |
| LES ENTRETIENS DE CADRAGE.....   | 7         |
| L’EXPLOITATION DES DONNEES.....  | 7         |
| LES ETUDES IN SITU .....   | 8         |
| LES ENQUETES.....  | 9         |
| <br>   |           |
| <b>1. L’ANI JEUNES : PRESENTATION.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1.1. L’ENGAGEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1.2. LES CADRES DE REFERENCE DE L’ANI JEUNES (ARTICLES 1 ET 3) DEFINIS PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX</b>                        | <b>13</b> |
| LES POINTS CLES DE L’ANI DU 7 AVRIL 2011 SUR L’ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DEMANDEURS D’EMPLOI<br>DANS LEUR ACCES A L’EMPLOI ..... | 13        |
| LE DESCRIPTIF DES CAHIERS DES CHARGES .....  | 14        |
| <br>   |           |
| <b>2. LE LANCEMENT ET LE DEPLOIEMENT .....</b>   | <b>17</b> |
| <b>2.1. LES ETAPES DU DEPLOIEMENT.....</b>   | <b>17</b> |
| A POLE EMPLOI .....  | 17        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 18        |
| <b>2.2. LES GRANDS PRINCIPES DE LA CONCEPTION ET DU DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF .....</b>  | <b>19</b> |
| A POLE EMPLOI .....  | 19        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 20        |
| <b>2.3. L’IMBRICATION DANS LE PAYSAGE DE L’ACCOMPAGNEMENT A L’EMPLOI DES JEUNES.....</b>   | <b>21</b> |
| A POLE EMPLOI .....  | 21        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 21        |
| <br>   |           |
| <b>3. LE PILOTAGE, LA GESTION ET L’ANIMATION .....</b>   | <b>24</b> |
| <b>3.1. LE PILOTAGE .....</b>  | <b>24</b> |
| LE PILOTAGE NATIONAL.....  | 24        |
| LE PILOTAGE REGIONAL.....  | 26        |
| <b>3.2 LE SUIVI ET L’ANIMATION DU DISPOSITIF .....</b>   | <b>29</b> |
| LES OUTILS TECHNIQUES DU SUIVI (SI) ET LES TABLEAUX DE BORDS OPERATIONNELS.....  | 29        |
| L’ANIMATION ET LA CAPITALISATION DE PRATIQUES AU SEIN DES RESEAUX.....   | 30        |
| LA COMMUNICATION SUR LE DISPOSITIF .....   | 31        |
| <b>3.3. LA REPARTITION DES OBJECTIFS (ALLOCATION DES RESSOURCES), LE FINANCEMENT ET LE CALENDRIER ..</b>                         | <b>31</b> |
| LA REPARTITION DES OBJECTIFS ET DES RESSOURCES .....   | 31        |

|  |           |
|--|-----------|
| LE FINANCEMENT.....  | 33        |
| LE CALENDRIER.....   | 34        |
| <b>4. LES ENTREES : FLUX, PRATIQUES, PROFILS.....</b>  | <b>37</b> |
| <b>4.1. LES FLUX D'ENTREE (2011 ET 2012).....</b>  | <b>37</b> |
| A POLE EMPLOI.....   | 37        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 37        |
| <b>4.2. LES PRATIQUES DE PRESCRIPTION.....</b>   | <b>38</b> |
| A POLE EMPLOI.....   | 38        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 41        |
| LE LIEN MISSIONS LOCALES / POLE EMPLOI ET LA PREVENTION DU DOUBLE ACCOMPAGNEMENT.....              | 42        |
| <b>4.3. LES PROFILS DE JEUNES ENTREES.....</b>   | <b>43</b> |
| A POLE EMPLOI.....   | 43        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 47        |
| <b>4.4. LES SORTIES ET « PERTES » EN COURS D'ACCOMPAGNEMENT.....</b>                               | <b>51</b> |
| A POLE EMPLOI.....   | 51        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 52        |
| <b>5. L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE.....</b>   | <b>55</b> |
| <b>5.1 LES CADRES DE L'ACCOMPAGNEMENT DEFINIS PAR LES OPERATEURS.....</b>                          | <b>55</b> |
| A POLE EMPLOI.....   | 55        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 56        |
| <b>5.2. LES MOYENS HUMAINS ET ORGANISATIONNELS.....</b>  | <b>58</b> |
| LE RECRUTEMENT ET L'AFFECTATION DES CONSEILLERS.....   | 58        |
| L'ORGANISATION ET LA TAILLE DES PORTEFEUILLES.....   | 60        |
| <b>5.3. LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE A POLE EMPLOI.....</b>                       | <b>63</b> |
| LES DUREES D'ACCOMPAGNEMENT.....   | 63        |
| LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT.....  | 64        |
| <b>5.4. LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....</b> | <b>75</b> |
| LES DUREES D'ACCOMPAGNEMENT.....   | 75        |
| LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT.....  | 76        |
| <b>5.5. LES AIDES ANI.....</b>   | <b>81</b> |
| <b>5.6. LES PERCEPTIONS SUR L'ACCOMPAGNEMENT.....</b>  | <b>83</b> |
| LES PERCEPTIONS DES CONSEILLERS.....   | 83        |
| LES PERCEPTIONS DES JEUNES.....  | 89        |
| LES PERCEPTIONS DES ENTREPRISES.....   | 90        |
| <b>6. LES EFFETS : SORTIES, SORTIES POSITIVES ET FACTEURS DE SUCCES.....</b>                       | <b>94</b> |
| <b>6.1. LES SORTIES.....</b>   | <b>94</b> |
| A POLE EMPLOI.....   | 94        |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 95        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>6.2. LES FACTEURS DE SUCCES .....</b>   | <b>98</b>  |
| A POLE EMPLOI .....  | 98         |
| DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES.....   | 104        |
| <br>   |            |
| <b><u>7. LES EFFETS : MISE EN PERSPECTIVE DES RESULTATS PAR RAPPORT A D'AUTRES DISPOSITIFS</u></b> |            |
| <b><u>COMPARABLES.....</u></b>   | <b>112</b> |
| <br>   |            |
| <b>7.1 MISES EN PERSPECTIVES POUR POLE EMPLOI.....</b>   | <b>112</b> |
| PRESENTATION DES DISPOSITIFS ET DES DONNEES COMPARES.....  | 112        |
| COMPARAISONS SUR LES PROFILS (AVEC TRA ET CVE).....  | 112        |
| COMPARAISONS SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT (AVEC TRA ET CVE) .....                            | 114        |
| COMPARAISONS SUR LES SORTIES ET L'INSERTION DANS L'EMPLOI.....                                     | 114        |
| <b>7.2 MISE EN PERSPECTIVE POUR LES MISSIONS LOCALES .....</b>                                     | <b>119</b> |
| PRESENTATION DES DISPOSITIFS ET DES DONNEES COMPARES.....  | 119        |
| COMPARAISONS SUR LES PROFILS (AVEC CIVIS, CIVIS RENFORCE, PREMIER ACCUEIL MISSION LOCALE).....     | 120        |
| COMPARAISONS SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT .....  | 121        |
| COMPARAISONS SUR LES SORTIES ET L'INSERTION DANS L'EMPLOI.....                                     | 122        |
| <br>   |            |
| <b><u>ANNEXES .....</u></b>  | <b>126</b> |
| <br>   |            |
| ANNEXE 1. LES OUTILS D'INVESTIGATION .....   | 126        |
| ANNEXE 2. LA SYNTHESE.....   | 126        |
| ANNEXE 3. L'EXPLOITATION DES ENQUETES.....   | 126        |
| ANNEXE 4. L'EXPLOITATION DES BASES DE DONNEES .....  | 126        |
| ANNEXE 5. LES MONOGRAPHIES D'AGENCES POLE EMPLOI ET DE MISSIONS LOCALES (VISITES IN SITU) .....    | 126        |

## **INTRODUCTION : LA COMMANDE ET LA DEMARCHE D'ÉVALUATION**

---

### **La commande d'évaluation**

---

#### **L'objet de l'évaluation**

A l'été 2013, les partenaires sociaux ont confié à GESTE **l'évaluation de la mise en œuvre et des effets des conventions de financement relatives à l'article 1 et 3<sup>1</sup> de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.**

#### **Les objectifs de l'évaluation**

- Proposer un état des lieux de la mise en œuvre du dispositif (quantitatif et qualitatif) ;
- Traiter et analyser les données de suivi pour Pôle emploi et pour les Missions locales, puis consolider ces données et réaliser des synthèses statistiques et graphiques ;
- Construire une analyse évaluative de la mise en œuvre d'une part, des effets et des impacts du dispositif d'autre part ;
- Capitaliser et/ou valoriser les pratiques intéressantes.

#### **Le questionnement de l'évaluation**

- **Mise en œuvre (état des lieux, pertinence, efficacité, cohérence)**

Modalités de pilotage, de partenariat institutionnel et de suivi au niveau national et territorial ;

Allocation et mobilisation des ressources ;

Moyens humains, matériels, logistiques et organisationnels mobilisés pour le dispositif ;

Modalités d'identification des publics visés et des besoins de main d'œuvre des entreprises ;

Modalités de prescription ;

Profils des publics accompagnés ;

Modalités d'accompagnement ;

Perceptions du dispositif.

- **Effets et impacts (utilité)**

Effets et impacts sur le retour à l'emploi des jeunes ;

Effets et impacts sur les modalités d'accompagnement ;

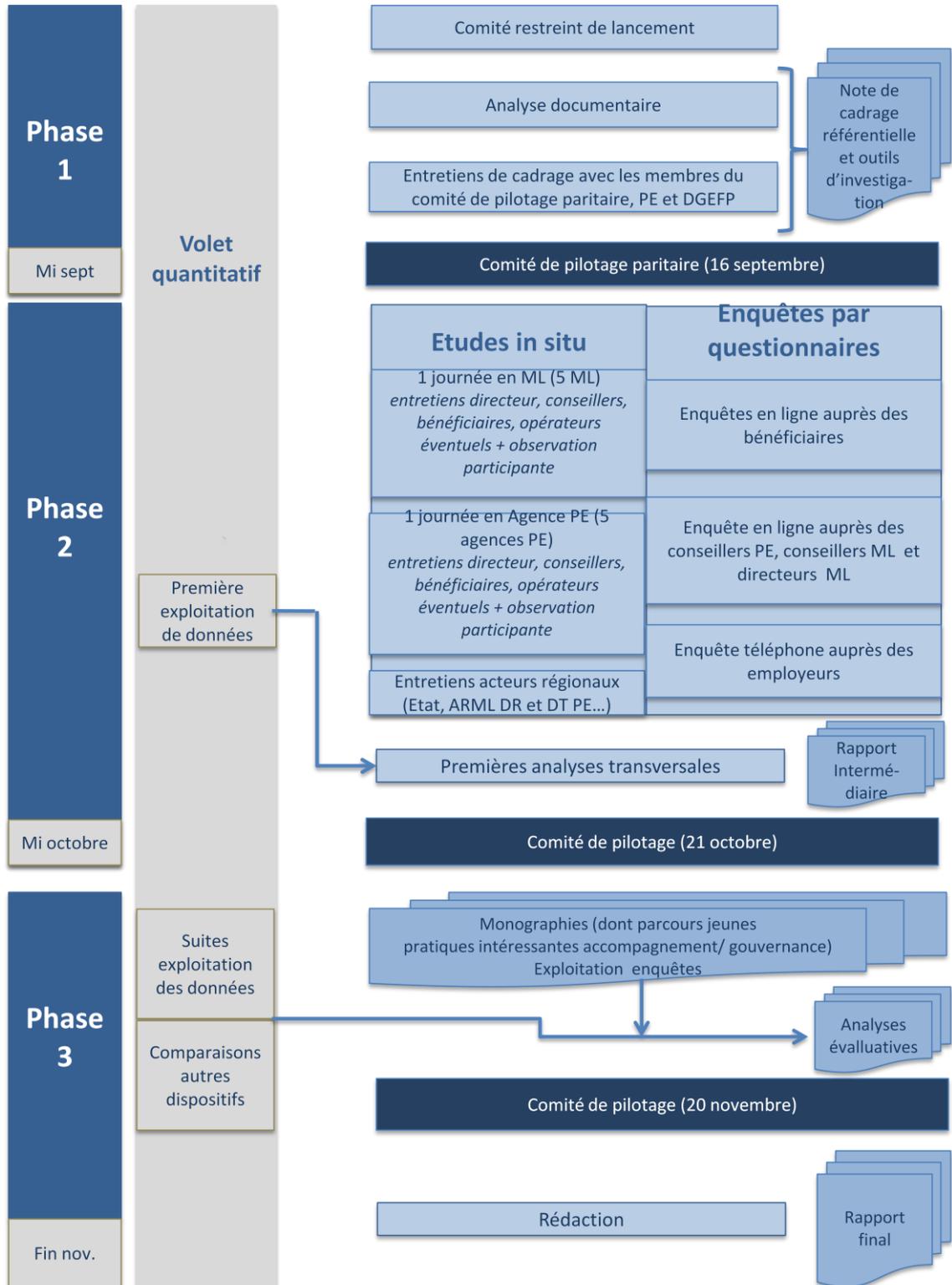
Effets et impacts sur la gouvernance territoriale emploi/ formation.

---

<sup>1</sup> L'article 2, qui concerne l'accompagnement confié à l'APEC, n'entre pas dans le périmètre de l'évaluation.

# La démarche d'évaluation

## Schéma global de l'intervention



## Les réunions techniques et comités de pilotage

- Réunion de lancement technique avec Odile Menneteau, présidente du comité de pilotage national paritaire technique ; Christophe Coriou, CNE ; Véronique Dessen Torres, GESTE ; René Eksl, Geste : 19 juillet 2013
- Réunion de lancement avec le comité de pilotage national paritaire technique de l'ANI Jeunes: 16 septembre 2013
- Réunion intermédiaire avec le comité de pilotage national paritaire technique de l'ANI Jeunes : 21 octobre 2013
- Réunion avec le comité de pilotage national paritaire technique de l'ANI Jeunes : 20 novembre 2013
- Réunion avec le comité de pilotage de l'ANI Jeunes : envisagée en décembre 2013.

## Les entretiens de cadrage

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Pôle emploi</b> | ▪ Stéphane Ducatez, Responsable du service études été évaluation  |
|                    | ▪ Cécile Lieurade Bilou, Responsable de l'évaluation  |
|                    | ▪ Dominique Delaite, Directrice adjointe de la direction sécurisation des parcours professionnels                                     |
|                    | ▪ Anne Léone Campanella, Responsable du département suivi accompagnement des demandeurs d'emploi                                      |
| <b>DGEFP</b>       | ▪ Tarik Thamri, chargé de mission du même département   |
|                    | ▪ Florence Gélot, Directrice adjointe, Mission insertion des jeunes   |
|                    | ▪ Mustafa Etarfi, Chargé de mission, Sous-direction de l'ingénierie, de l'accès et du retour à l'emploi, Mission insertion des jeunes |
| <b>CNML</b>        | ▪ Vincent Delpy, Secrétaire général   |
|                    | ▪ Anne Catherine Dupuy, Chargée de mission  |
|                    | ▪ Brandouy Jean-Christophe, Chargé de mission, responsable Parcours III   |
| <b>UNML</b>        | ▪ Serge Kroichvili, Délégué général de l'UNML   |
|                    | ▪ Claire Fabre, chargée de mission  |

## L'exploitation des données

### Pôle emploi

Pôle emploi a transmis au FPSPP qui a transmis à GESTE plusieurs fichiers concernant la cohorte 2012 des jeunes en accompagnement renforcé issus du suivi par l'Extranet ou par le SI : fichier anonymisé sur le suivi, les situations, les actions, les demandes, les MER, les indemnités, ainsi que 2 fichiers nominatifs (conseillers et jeunes) pour les enquêtes.

Geste a pu exploiter ces données avec l'appui des techniciens de Pôle emploi qui ont également aidé à interpréter certaines données ou à compléter ces données par des envois complémentaires.

### Dans le réseaux des Missions locales

Le CNML a transmis à GESTE un extrait du fichier Parcours III et de fichiers sur les situations et les activités (dont entretiens, MER...). L'exploitation des données a été moins aisée, car les données ont été peu expliquées en amont par les techniciens au niveau du CNML ou de la plate-forme de traitement. Des séances de travail avec la DARES d'une part, le CNML et l'UNML d'autre part ont permis d'apporter une interprétation aux données produites.

Aucun fichier nominatif de conseillers, ni de jeunes n'a pu être transmis, ce qui a conduit à construire un protocole d'enquêtes spécifique (cf. infra).

## Les études in situ

### Les terrains

**5 Missions locales et leur réseau de partenaires (DGEFP, ARML)** ont été choisis par le comité de pilotage de l'ANI sur la proposition commune de la DGEFP, du CNML et de l'UNML pour garantir une diversité de localisations de tailles et de modes de mise en œuvre de l'ANI jeunes. Les visites et échanges se sont déroulées comme suit :

| Mission locale          | Acteurs rencontrés  | Dates           | Partenaires interrogés  |
|-------------------------|---|-----------------|---|
| ML Tournaine            | Directrice, Trois conseillères  | 8 octobre 2013  | DIRECCTE, ARML, Secrétaire de la COPIRE                             |
| ML Périgueux            | Directrice, 6 conseillers, Deux jeunes  | 15 octobre 2013 | ARML<br>MEDEF   |
| ML Centre Var           | Directeur, Responsable de secteur, 3 conseillers, une observation d'entretien | 26 sept. 2013   | ARML (délégué général et référent Parcours III)<br>DIRECCTE<br>CFDT |
| ML Charleville Mezières | Directeur, responsable de secteur, 4 conseillers, 4 jeunes, 4 observations    | 7 novembre 2013 | ARML, DIRECCTE  |
| ML Nord Essonne         | Directeur, Directrice adjointe, 3 conseillers, 1 groupe de jeunes             | 3 octobre 2013  |   |

**5 agences Pôle emploi et leur réseau (DT, DR)** ont été choisis par le comité de pilotage de l'ANI sur proposition de la DG Pôle emploi pour garantir une diversité de localisations de tailles et de modes de mise en œuvre de l'ANI jeunes. Les visites et échanges se sont déroulés comme suit :

| Agence PE             | Acteurs rencontrés  | Dates           | Partenaires interrogés                   |
|-----------------------|---|-----------------|--|
| Agence Alençon (61)   | Direction de l'A2S, deux conseillers ANI, Deux jeunes   | 17 octobre 2013 | DR Pôle emploi, DT Pôle emploi, DIRECCTE |
| Agence Vannes (56)    | Directeur d'agence, conseillère, observation d'un entretien                                   | 28 octobre 2013 | Direction Régionale PE                   |
| Agence Labège (31)    | Responsable A2S, responsable équipe ANI, 2 conseillères, Observation d'un entretien, 2 jeunes | 4 octobre 2013  | Direction Régionale PE                   |
| Agence Lille (59)     | Directrice, REP, quatre conseillers, 4 jeunes, observation d'un atelier,                      | 10 octobre 2013 | Direction territoriale PE                |
| Agence Dunkerque (59) | Directrice, REP, quatre conseillers, observation d'un atelier, observation d'un entretien     | 15 octobre 2013 | Direction territoriale PE                |

Une monographie par structure a été rédigée. Elle comprend, en fonction des pratiques observées et des rencontres réalisées, des éléments qualitatifs sur les modes de déploiement du dispositif, sur les pratiques professionnelles d'accompagnement renforcé, et sur les parcours de jeunes. Elles présentent par ailleurs le regard analytique des acteurs sur le dispositif.

## Les enquêtes

### Modalités d'enquêtes

5 questionnaires d'enquête ont été mis en ligne, selon des modalités qui ont différé selon les réseaux et les répondants ciblés.

#### **Pour le réseau des Missions locales**

|                |   |
|----------------|---|
| Directeurs ML  | Un lien vers un <b>questionnaire d'enquête en ligne</b> est transmis par mail par le CNML (courrier co-signé UNML/CNML) à tous les directeurs de Missions locales impliquées sur l'ANI Jeunes   |
| Conseillers ML | Les directeurs de Mission locale sont invités à transmettre aux conseillers impliqués sur l'ANI un lien vers un <b>questionnaire d'enquête en ligne</b> .   |
| Jeunes ML      | Les directeurs de Mission locale sont invités à transmettre aux jeunes bénéficiaires du dispositif un lien vers un <b>questionnaire d'enquête en ligne</b> et à créer les conditions dans leur structure pour inviter les jeunes à le renseigner. |

Ces modalités ont été proposées car les données individuelles sur les conseillers et les jeunes n'ont pas pu être transmises à GESTE.

#### **Pour le réseau Pôle emploi**

|                |  |
|----------------|--|
| Conseillers PE | Un lien vers un <b>questionnaire d'enquête en ligne</b> est transmis par GESTE par mail à tous les conseillers Pôle emploi impliqués sur l'ANI Jeunes. |
| Jeunes PE      | Un lien vers un <b>questionnaire d'enquête en ligne</b> est transmis par mail par GESTE à tous les jeunes bénéficiaires du dispositif                  |

#### **Pour les employeurs**

|            |   |
|------------|---|
| Employeurs | Les Missions locales et agences Pôle emploi rencontrées dans le cadre des études in situ transmettent des contacts d'entreprises ayant recruté des jeunes dans le cadre de l'ANI. Ces entreprises sont <b>interrogées par téléphone</b> dans le cadre d'un entretien semi directif et sur la base d'un questionnement commun. |
|------------|---|

### Calendrier des enquêtes

Les questionnaires en ligne ont été ouverts **du 1<sup>er</sup> au 31 octobre 2013**.

### Les objectifs de réponses et le nombre de répondants

|                | <b>Objectifs</b> | <b>Nombre de répondants</b> |
|----------------|------------------|-----------------------------|
| Directeurs ML  | 100              | 105                         |
| Conseillers ML |                  | 195                         |
| Jeunes ML      | 1000             | 190                         |
| Conseillers PE | 100              | 274                         |
| Jeunes PE      | 1000             | 2486                        |
| Employeurs     | 100              | 40                          |

**Le nombre de répondants dépasse les objectifs pour quatre enquêtes sur les six conduites.**

**Le nombre de réponses de jeunes accompagnés en Mission locale est très faible** en comparaison du nombre de bénéficiaires de ce dispositif. Plusieurs éléments peuvent contribuer à expliquer en partie cet état de fait :

- les modalités de diffusion du lien d'enquête en ligne étaient « indirectes » : contrairement aux modalités de l'enquête pour les jeunes et conseillers Pôle emploi, et compte tenu de l'impossibilité de bénéficier des fichiers nominatifs, elles impliquaient un passage par le directeur de Mission locale, qui devait retransmettre l'information (il n'existe pas de fichier national nominatif avec les mails des jeunes) ;
- les jeunes ciblés sont moins qualifiés et ne sont pas nécessairement enclins à mobiliser l'outil informatique ou l'écrit ;
- les suggestions faites aux directeurs (mettre à disposition le questionnaire dans la structure) ne semblent pas avoir été très mobilisées : d'une part, elles ne peuvent pas permettre de toucher les jeunes qui ont terminé leur accompagnement ; d'autre part, il est dit que la période était chargée ;
- GESTE avait proposé de contacter les jeunes par téléphone pour renseigner les questionnaires, mais cela n'a pas été possible puisque la transmission de fichiers nominatifs était problématique.

**Le nombre d'employeurs contactés n'atteint pas l'objectif :**

- les employeurs refusent rarement de répondre car les listes fournies ont été constituées à partir des interlocuteurs connus de la Mission locale ou de l'agence Pôle emploi rencontrés (études in situ) ; en contrepartie, ces listes « restreintes » se sont avérées insuffisantes en volume, malgré des relances.
- les contacts fournis par les Missions locales ont été moins nombreux que ceux fournis par les agences Pôle emploi.
- Au bout de 40 entretiens, les réponses d'employeurs, principalement en lien avec Pôle emploi, n'apportaient plus d'éléments qualitatifs nouveaux.

\*\*\*

*L'évaluation a été conduite par une équipe de GESTE, co-pilotée par Véronique Dessen Torres et René Eksl. L'équipe était par ailleurs composée de Manon Meunier, Philippe Passemard, Sabine Mengin, Cécile Kula et Rodolphe Ejnes.*

## 1. L'ANI JEUNES : PRESENTATION

### 1.1. L'engagement des partenaires sociaux

La négociation interprofessionnelle relative à la situation des jeunes sur le marché du travail conduite en 2011 a abouti à la signature de quatre Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI)<sup>2</sup> prévoyant un ensemble de mesures rapidement applicables en faveur des jeunes, pour leur accès à l'emploi, leur maintien dans l'emploi mais également leur accompagnement matériel.

L'ANI du 7 avril 2011 prévoit notamment le financement par le FPSPP :

- de l'accompagnement des jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme (article 1), avec une mise en œuvre confiée aux Missions locales ;
- de l'accompagnement des jeunes ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement, avec une mise en œuvre confiée à l'APEC (article 2 – hors champ de la présente évaluation)
- de l'accompagnement des jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable (article 3), avec une mise en œuvre confiée à Pôle emploi.

L'ANI du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi marque la volonté des partenaires sociaux de s'investir auprès d'autres acteurs historiquement mobilisés, financièrement et opérationnellement, pour contribuer à renforcer l'accompagnement des jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi et améliorer leur entrée sur le marché du travail.

L'ANI du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi intervient dans un contexte d'interrogation ancien et renouvelé sur ce constat récurrent qui veut que, en France, les jeunes aient des difficultés plus importantes que les autres demandeurs d'emploi à intégrer le marché du travail. Le paysage de l'accompagnement et en particulier de l'accompagnement renforcé des jeunes dans lequel s'inscrivent les mesures de « l'ANI Jeunes » est donc à la fois fourni et complexe.

*Les difficultés des demandeurs d'emplois dits « jeunes » (moins de 26 ans) à s'insérer sur le marché du travail ont en effet été depuis la fin des trente glorieuses un sujet de préoccupation et d'implications des pouvoirs publics. La création des **missions locales** et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) en 1982 suite au rapport que Bertrand Schwartz remet au gouvernement Mauroy en 1981 est la première pierre des dynamiques qui verront se développer l'accompagnement « global » des jeunes vers l'emploi. Différents programmes, pour la plupart mis en œuvre par les missions locales en lien avec l'ANPE puis Pôle emploi voient le jour sur la période qui suit. La notion de « parcours » apparaît en 1989, avec le programme Crédit Formation Individualisé (CFI) - Jeunes, qui sera suivi entre 1992 et 1994 du programme Préparation active à la qualification et à l'emploi (PAQUE). Le dispositif expérimental **IPIP** (Itinéraire Personnalisé d'Insertion Professionnelle) est mis en place en 1997. Il vise un accompagnement individualisé des jeunes vers l'emploi pour une durée maximale de 18 mois. Les évaluations mettent alors en avant plusieurs axes de progrès : la nécessité d'un*

<sup>2</sup> L'ANI du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi ; l'ANI du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi ; l'ANI du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprises ; l'ANI du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

*réfèrent unique, le besoin d'alterner des entretiens individuels et collectifs et la mise en place de partenariats entre les institutions. En 1998, le programme **TRACE** (Trajet d'Accès à l'Emploi) est créé par la loi de lutte contre les exclusions. C'est la première mesure d'accompagnement individualisé vers l'emploi à grande échelle qui cible uniquement les jeunes (de moins de 26 ans sans qualification ou cumulant des freins sociaux, familiaux et personnels). Dès 2005, avec la loi de programmation pour la cohésion sociale, il est remplacé par le programme **CIVIS** (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale) qui est encore en vigueur. En juillet 2008, dans le cadre du Plan espoir banlieues, le **contrat d'autonomie** est mis en place à titre expérimental dans des zones couvertes par un contrat de cohésion sociale (CUCS) dans 35 départements. Destiné aux jeunes peu qualifiés et en difficulté d'accès à l'emploi, il vise à l'origine les jeunes non suivis par le service public de l'emploi (non inscrits à Pôle emploi ou non suivis dans une mission locale), afin d'assurer une complémentarité avec le CIVIS.*

*Dans le même temps, les dispositifs **d'accompagnement renforcé** des demandeurs d'emploi, dont des jeunes, se développent sous le pilotage de Pôle emploi. Aujourd'hui, Pôle emploi mobilise ses conseillers en interne dans le cadre de dispositifs renforcés dont dans ses agences de services spécialisées (A2S), qui mettent en œuvre des accompagnements notamment dans le cadre du **CSP** (contrat de sécurisation professionnelle). Pôle emploi a dans le même temps recours à des prestataires externes, dits « opérateurs privés de placement », pour des accompagnements de nature diverses qui s'adressent, notamment, aux jeunes : objectif emploi, cap vers l'entreprise (**CVE**), **Trajectoire vers l'emploi, LIC CSP, Atouts cadres...***

**Les Missions locales d'une part, Pôle emploi, d'autre part, l'APEC enfin, se voient donc confier la mise en œuvre d'un dispositif qui prendra dans les réseaux le nom d' « ANI jeunes ».**

Sur la base de l'accord, des cahiers des charges sont élaborés. Les réseaux répondent à ces cahiers des charges et des conventions sont signées en octobre 2011.

Le dispositif ANI, **tout d'abord présenté comme « exceptionnel »** dans un contexte particulier<sup>3</sup>, a été **prolongé**. La mise en œuvre de la « première vague » se décline jusque fin 2012, puis un avenant est signé pour le premier semestre 2013 et un second avenant pour le second semestre 2013.

Par ailleurs, compte tenu de la situation économique et de la difficulté croissante des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans à s'insérer durablement sur le marché du travail, les partenaires sociaux réitèrent leur mobilisation et leurs engagements sur l'emploi des jeunes en s'engageant à nouveau sur cet axe dans la convention cadre entre le FPSPP et l'Etat pour la période 2013-2015.

Après un an et demi de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement associés à « l'ANI jeunes », les partenaires sociaux lancent une évaluation de la mise en œuvre des articles 1 et 3<sup>4</sup> de l'ANI du 7 avril 2011 relatifs à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.

<sup>3</sup> L'ANI de 2011 mentionne en préambule que les mesures concrètes prévues sont à la fois temporaires et financées à titre exceptionnel par le FPSPP, bien qu'elles ne relèvent pas de ses responsabilités.

<sup>4</sup> L'article 2 concernant l'accompagnement confié à l'APEC est hors champ de l'évaluation.

L'évaluation de l'ANI Jeunes, comme l'ANI lui-même, intervient dans un contexte plus global sur les politiques et dispositifs relatifs à l'emploi des jeunes : elle s'inscrit dans un contexte de mobilisation générale pour la jeunesse et d'émergence de la « garantie jeune », de déploiement de dispositifs emploi impliquant les réseaux (emplois d'avenir, contrats de génération), mais aussi d'évaluation du partenariat renforcé entre Pôle emploi / Missions locales et des négociations sur la réforme de la formation professionnelle.

## 1.2. Les cadres de référence de l'ANI jeunes (articles 1 et 3) définis par les partenaires sociaux

### Les points clés de l'ANI du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi

| Article de l'ANI                     | Article 1<br>Les décrocheurs   | Article 3<br>Les jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable  |
|--------------------------------------|--|--|
| Opérateur chargé de la mise en œuvre | Missions locales   | Pôle emploi  |
| Objectif général                     | L'accompagnement, tout en permettant de mieux prendre en compte les besoins des entreprises, devra répondre aux objectifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- favoriser l'accès à un emploi en CDI, ou en contrat d'au moins 6 mois</li> <li>- ou accompagner un projet de création ou de reprise d'entreprise</li> </ul>  |  |
| Objectifs                            | Permettre à cette fin aux jeunes concernés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'acquérir les savoirs nécessaires à l'accès à l'emploi et les pré-requis de base (savoir lire, utiliser les outils informatiques ou maîtriser une langue étrangère),</li> <li>- d'acquérir une qualification, notamment par les formations en alternance et/ou la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dès lors qu'une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi par une entreprise.</li> </ul> | Apporter à cette fin aux jeunes concernés un appui en termes d'intermédiation avec les entreprises et le cas échéant d'ajustement en termes de compétences   |
| Nombre de jeunes à accompagner       | 20 000 sur 2012<br>10 000 supplémentaires au cours du premier semestre 2013<br>10 000 supplémentaires au cours du second semestre 2013   | 20 000 sur 2012<br>10 000 supplémentaires au cours du premier semestre 2013<br>10 000 supplémentaires au cours du second semestre 2013   |
| Public visé                          | Jeunes <ul style="list-style-type: none"> <li>- sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme (y compris ceux dont le contrat en alternance a été rompu).</li> <li>- sortis du 1er cycle de l'enseignement secondaire,</li> <li>- sortis de l'enseignement professionnel sans diplôme,</li> <li>- sortis des seconds cycles de l'enseignement général ou technologique sans avoir obtenu le baccalauréat.</li> </ul>   | Jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification professionnelle reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi stable.<br>Il s'agit des jeunes n'appartenant pas aux deux autres catégories visées aux articles 1 et 2 de l'ANI. |
| Période                              | Octobre 2011 au 31 décembre 2012 et avenants jusqu'au 30 juin 2013 puis jusqu'au 31 décembre 2013  |  |
| Orientations pour l'accompagnement   | Une part des 30 000 POE et AFPR prévues par l'article 7 de l'ANI doivent bénéficier aux « jeunes décrocheurs »*  |  |

|                            |  |   |
|----------------------------|--|---|
| <b>figurant dans l'ANI</b> | Une part significative des actions de formation pour la lutte contre l'illettrisme et celles relatives au développement d'un socle de connaissances et de compétences minimales prévues à l'article 8 de l'ANI doivent leur bénéficier également. Les jeunes doivent bénéficier d'un appui individualisé à leur arrivée dans l'entreprise. |   |
| <b>Financement</b>         | Le FPSPP passe une convention avec l'Etat<br>30 millions d'euros pour la période jusqu'à fin 2012 pour l'article 1<br>60 millions (30 millions par convention de 6 mois) d'euros pour la période 2013 pour les articles 1 et 3.  | Le FPSPP passe une convention avec l'Etat<br>30 millions d'euros pour la période jusqu'à fin 2012 pour l'article 3<br>60 millions (30 millions par convention de 6 mois) d'euros pour la période 2013 pour les articles 1 et 3. |

\* Les signataires de l'avenant n°1 à la convention concernant l'article 3 demanderont à Pôle emploi d'affecter 15 000 POE et AFPR aux jeunes ciblés par l'ANI article 3, et que les conventions cadres entre les OPCA et Pôle emploi relatives à la POE contiennent des engagements chiffrés en faveur des jeunes ciblés. De plus, parmi les critères de l'appel à projets FPSPP sur la POE, doit figurer l'engagement selon lequel 2500 POE seront réalisées pour ce public sur le premier semestre 2013. Enfin, le FPSPP devra prévoir la part des financements et les engagements chiffrés sur le nombre d'actions bénéficiant aux jeunes de moins de 30 ans pour 2013.

## Le descriptif des cahiers des charges

Suite à la signature de l'accord, les partenaires sociaux ont transmis, en juillet 2011, à Pôle emploi, à l'APEC et à la DGEFP (pour le réseau des missions locales), des cahiers des charges précisant leurs attentes à l'égard de la mise en œuvre du dispositif. Au delà des éléments déjà présents dans l'ANI, ces cahiers des charges précisaient les points suivants.

| <b>Article de l'ANI</b>                 | <b>Article 1</b><br>Les décrocheurs  | <b>Article 3</b><br>Les jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable  |
|---|--|---|
| Les pré requis demandés à l'opérateur   | Sur la base de leur connaissance du marché de l'emploi local, les missions locales devront identifier les besoins avérés de main d'œuvre des entreprises.<br>A cet effet, elles devront, dans la réponse au cahier des charges, définir et détailler les partenariats qu'elles mettront en place, notamment :<br>- avec les entreprises ayant des besoins identifiés de main d'œuvre ;<br>- avec les organisations interprofessionnelles et professionnelles locales qui les informeront de leurs besoins ;<br>- avec les OPCA et en particulier leurs développeurs de l'alternance.<br>L'opérateur précisera dans sa réponse les particularités de l'accompagnement qu'il compte mettre en œuvre. | Sur la base de sa connaissance du marché de l'emploi local et national, Pôle emploi devra identifier les besoins avérés de main d'œuvre des entreprises.<br>A cet effet, Pôle emploi devra, dans sa réponse au cahier des charges, définir et détailler les partenariats qu'il mettra en place notamment :<br>- avec les entreprises et les organisations interprofessionnelles et professionnelles locales qui l'informeront de leurs besoins,<br>- avec les OPCA et en particulier leurs développeurs de l'alternance.<br><br>Si Pôle emploi recourt à des opérateurs privés de placement, il devra en définir les modalités.<br>L'opérateur précisera dans sa réponse les particularités de l'accompagnement qu'il compte mettre en œuvre. |
| Durée de la prestation d'accompagnement | - La durée de l'accompagnement est adaptée à la situation du bénéficiaire par rapport à l'emploi.<br>- Elle est de 12 mois maximum pour la phase 1 et 2.<br>- 6 mois pour la phase 3.  |   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>Moyens envisagés pour identifier les publics visés</p>                    | <p>Les missions locales et Pôle emploi devront préciser de quelle manière elles comptent identifier le public visé, en s'appuyant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur les dispositifs existants (plateforme de décrocheurs notamment),</li> <li>- sur les moyens mis en place dans le cadre du service public de l'orientation.</li> </ul> <p>Elles devront également définir les partenariats qu'elles mettront en œuvre avec les associations locales et organismes compétents en matière d'insertion professionnelle des jeunes.</p>   |   |
| <p>La prescription et le déclenchement de la prestation d'accompagnement</p> | <p>Les missions locales et Pôle emploi, dans leur réponse au cahier des charges, doivent préciser sur quels critères les jeunes entreront dans ce dispositif d'accompagnement.</p> <p>La décision de prise en charge du jeune dans le cadre visé à l'article 1 ou 3 de l'ANI intervient à l'issue d'un premier entretien, réalisé par le référent désigné par la mission locale / Pôle emploi avec le jeune et l'accord de ce dernier à bénéficier de cet accompagnement renforcé.</p>   |   |
| <p>Le contenu de la prestation d'accompagnement</p>                          | <p>Les missions locales et Pôle emploi devront détailler le contenu de la prestation qu'elles/ ils mettront en place en respectant au minimum 3 étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Une phase de diagnostic de la situation du jeune et de co construction de son projet professionnel, en fonction des besoins identifiés des entreprises.</li> <li>2. Une phase de définition du plan d'action, conjointement avec le jeune, et d'accompagnement intensif à sa mise en œuvre. Les missions locales mobiliseront en tant que de besoin les outils qu'elles ont à leur disposition.</li> <li>3. Une phase de suivi dans l'emploi, si le jeune est en emploi.</li> </ol> <p>Le plan d'action peut être modifié voire réorienté en fonction du résultat des actions menées (actions d'orientation d'évaluation, actions vers l'emploi ou création d'entreprise).</p> <p>Les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement seront adaptées à la situation du bénéficiaire par rapport à l'emploi.</p> <p>Les deux premières phases sont obligatoires mais leur durée respective est adaptée à la situation du jeune.</p> <p>Le nombre d'entretiens individuels ainsi que leur fréquence doivent être précisés. Il en est de même des actions collectives qui seraient prévues.</p> <p>Les missions locales / Pôle emploi devront définir la nature du suivi qu'elles /il mettront en place pour accompagner le jeune.</p> |   |
| <p>Les modalités de suivi des résultats</p>                                  | <p>Les missions locales devront également prévoir comment elles comptent mettre en relation les bénéficiaires avec des entreprises ayant des besoins identifiés de main d'œuvre.</p> <p>Chaque fois que cela est possible, une période d'insertion en milieu de travail sera mise en place.</p> <p><i>Suivi dans l'emploi</i><br/>Concernant cette phase, les missions locales devront préciser la nature du suivi qu'elles comptent mettre en place au regard des éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il est demandé au référent qui suit le jeune d'établir un lien étroit avec l'entreprise pendant les six mois suivant l'embauche du jeune.</li> </ul> <p>La durée de suivi dans l'emploi, de 6 mois, est obligatoire.</p>  | <p>Pôle emploi devra également préciser de quelle manière il compte accompagner les bénéficiaires vers les postes disponibles</p> |
| <p>L'évaluation</p>  | <p>Les opérateurs devront transmettre les éléments de reporting aux sous préfets chargés de coordonner le suivi des différentes mesures d'accompagnement prévues aux articles 1, 2 et 3 de l'ANI, et participer aux réunions organisées dans ce cadre.</p> <p>Les missions locales et Pôle emploi devront, dans leur réponse au présent cahier des charges, préciser les indicateurs et les éléments de reporting, comportant notamment les rubriques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nombre d'entrées dans le dispositif et nombre d'échecs, causes de ces</li> </ul>  |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>échecs,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- profil des jeunes accueillis dans le dispositif,</li> <li>- nombre et types d'actions engagées,</li> <li>- nombre de périodes en entreprise et type de périodes),</li> <li>- nombre de sorties positives en emploi (type d'emploi),</li> <li>- nombre de jeunes en formation,</li> <li>- profil et taille des entreprises accueillant les jeunes.</li> </ul> |  |
| La coopération et la transmission d'information entre les 3 opérateurs | <p>Il est demandé que les trois opérateurs coopèrent et échangent leurs informations, de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ce qu'un jeune ne fasse pas l'objet d'un accompagnement par plusieurs opérateurs à différents moments,</li> <li>- qu'un opérateur puisse transférer une demande à un autre opérateur si le jeune n'est pas dans sa cible d'action.</li> </ul>                        |  |
| Les financeurs   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.</li> <li>- Le FPSPP passera une convention avec l'Etat, dans la limite de 30 millions d'euros, pour allouer aux Missions locales le financement de ces opérations d'accompagnement, telles que définies dans le cahier des charges.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.</li> <li>- Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels passera une convention avec l'Etat, dans la limite de 30 millions d'euros, pour allouer à Pôle emploi le financement des opérations d'accompagnement, telles que définies dans le cahier des charges.</li> </ul> |
| Modalités de financement   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/3 du financement versé lors de la phase 1</li> <li>- 1/3 lors de la phase 2</li> <li>- solde à fin de phase 3</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/3 du financement versé lors de la phase 1</li> <li>- 1/3 lors de la phase 2</li> <li>- solde à fin de phase 3</li> </ul>  |
| Réponse au cahier des charges  | <p>La réponse au présent cahier des charges est coordonnée par la DGEFP.</p> <p>Plusieurs missions locales peuvent s'associer pour répondre localement au cahier des charges.</p>  | <p>Pôle emploi répondra directement au cahier des charges.</p>   |
| Suivi et évaluation des dispositifs par les partenaires sociaux        | <p>(Article 10 de l'ANI)</p> <p>Le comité de pilotage paritaire est chargé du suivi de l'accord et de l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions prévues aux articles 1, 2 et 3 de l'ANI, sur la base des éléments de reporting qui lui seront transmis par les DIRECCTE, Pôle emploi et l'APEC.</p>  |  |

## 2. LE LANCEMENT ET LE DEPLOIEMENT

### 2.1. Les étapes du déploiement

#### A Pôle emploi

La Direction générale de Pôle emploi a été destinataire d'un cahier des charges « ANI jeunes, article 3) en juin 2011.

Plusieurs directions de la Direction Générale ont été mobilisées au cours de l'été 2011 pour élaborer une réponse adaptée (Directions Métier, Pilotage, Finances, Partenariat, puis Ressources Humaines). Le département offre de services aux demandeurs d'emploi de la Direction sécurisation des parcours professionnels a coordonné les travaux.

Dans le courant de l'été 2011, des échanges ont eu lieu avec le Comité de pilotage paritaire pour préciser les objectifs. Compte tenu des modalités de financement proposées, les 30 millions d'euros financés par le FPSPP au titre de l'article 3 correspondaient de fait à « 20000 jeunes sortis en emploi durable » et non pas à 20 000 jeunes accompagnés. Pôle emploi a proposé un calcul aboutissant à la nécessité de cibler, pour 2012, 28 300 jeunes accompagnés (d'où la formule, dans la convention : « accompagnement d'au moins 20 000 jeunes ») pour un montant de 30 millions d'euros. Dans la négociation, Pôle emploi a obtenu un versement initial à hauteur du tiers du financement total des opérations d'accompagnement renforcé retenues et un abondement en tant que de besoin en fonction des données de suivi (modalités inscrites dans la convention de financement).

**Une réponse au cahier des charges a été proposée au Comité de pilotage paritaire le 30 août 2011.<sup>5</sup>**

**La convention de financement a été signée le 18 octobre 2011 entre le FPSPP, l'Etat et Pôle emploi.**

Après signature de la convention, une **instruction** a été transmise aux directeurs régionaux, aux directeurs régionaux adjoints, aux directeurs supports aux opérations, aux directeurs territoriaux, aux directeurs des ressources humaines et aux directeurs du pilotage et de la performance réseau le **19 octobre 2011**. Cette instruction présente les grands principes de l'ANI du 7 avril 2011, les engagements de Pôle emploi (fondamentaux de l'accompagnement, public cible), l'organisation territoriale et locale, les modalités RH, la gouvernance du dispositif, les indicateurs suivis. Elle fournit en annexe : l'accord, le cahier des charges, la population éligible à l'ANI jeunes par département, le dispositif d'accompagnement de Pôle emploi, les éléments RH, les tableaux de bord pour le pilotage, les éléments SI (modalités de paramétrage pour installer les équipes dédiées au dispositif, paramétrage des logiciels GID et RDVA). Seront ajoutées fin novembre 2011, des annexes concernant l'identification du public éligible à l'accompagnement interne et sa prescription ; la mise en œuvre informatique (un système d'information spécifique est conçu, cf. infra), la charte d'adhésion, le carnet de bord, la proposition méthodologique, la convention.

<sup>5</sup> Les modalités proposées sont présentées tout au long du rapport, dans les parties concernées par les différents points.

Des informations ont par ailleurs été faites :

- en réunion des directeurs régionaux (13 octobre 2011)
- au séminaire des Agences Spécialisées – A2S - avec les correspondants régionaux des dispositifs (20 et 21 octobre 2011)
- aux agences A2S (octobre 2011)
- aux directeurs d'agences Pôle emploi – DAPE (octobre 2011)
- aux conseillers (octobre 2011)

Les **entrées sur le dispositif** se sont déroulées à partir d'octobre 2011 avec une montée en charge à partir de janvier 2012. Pour la première vague (avant reconduction), elles se sont échelonnées jusqu'au 31 juillet 2012 (négociation de prolongation d'un mois pour atteindre l'objectif qui permettrait d'atteindre les résultats de sorties liés à l'enveloppe financière ciblée) puis ont cessé pour garantir une fin d'accompagnement (phase 1 et 2) au début 2013. Les entrées ont ensuite repris à partir de janvier 2013, suite à la signature du premier avenant, puis du second.

Des **instructions complémentaires** au moment des deux reconductions seront ensuite transmises sur la période (instruction du 7 février 2013, instruction du 30 juillet 2013) portant sur les publics concernés, la mise en œuvre, la prescription, la répartition territoriale des moyens, la gouvernance et le pilotage.

A noter également une instruction du 18 février 2013 relative à la prescription à partir de 2013 par Pôle emploi de l'accompagnement renforcé vers l'APEC dans le cadre de l'ANI jeunes du 7 avril 2011.

## **Dans le réseau des missions locales**

Au printemps 2011, juste après la signature de l'ANI jeunes, les partenaires sociaux organisent une rencontre avec la **DGEFP, le CNML et l'UNML**, invités à leur présenter les dispositifs d'accompagnement renforcé des jeunes, en particulier le CIVIS, et à s'exprimer sur les besoins d'accompagnement.

Les trois partenaires reçoivent début juillet le cahier des charges et travaillent conjointement pendant l'été à la réponse à ce dernier. Une négociation est conduite à cette période sur la possibilité de regrouper le paiement des phases 1 et 2 et de prévoir le financement de la phase 3 au résultat. Un accord est également trouvé sur le fait d'entrer plus de jeunes (31000) pour arriver potentiellement à 20 000 jeunes en phase 3.

La convention entre le FPSPP, Pôle emploi et la DGEFP (pour le réseau des missions locales) est signée à la fin de l'été.

Les partenaires UNML, CNML et DGEFP rédigent **un modèle d'appel à projet régional** (annexé à la convention) qui sera diffusé au réseau des Préfets et des DIRECCTE pour diffusion aux Missions locales. Une « clé de répartition » des objectifs (cf. infra) est également à ce moment proposée aux services déconcentrés.

Un travail **d'adaptation du système d'information Parcours III à l'ANI** est conduit au début de l'automne, en même temps que les Missions locales sont invitées à répondre à l'appel à projet (octobre 2011).

Les entrées dans le dispositif débutent fin 2011, avec un réel déploiement en 2012. Au départ fixé à la fin du premier trimestre, le délai pour réaliser les entrées est ensuite élargi à juillet 2012. Les premiers temps du déploiement ont fait l'objet de questions réponses pour lesquels la DGEFP interrogeait les partenaires sociaux.

Les **deux reconductions de janvier et juillet 2013 se sont faites sans appel à projet.**

## 2.2. Les grands principes de la conception et du déploiement du dispositif

### A Pôle emploi

La conception et le déploiement du dispositif se sont appuyés sur plusieurs grands fils conducteurs (présentés par les interlocuteurs Pôle emploi rencontrés dans les entretiens de cadrage de l'évaluation) :

**1) Construire une « prestation interne » à part entière** à l'occasion de l'ANI. Le dispositif est réellement déployé à la manière d'une prestation interne à Pôle emploi. La gestion de projet nationale a conduit à préciser dès l'amont les axes suivants (cf. précisions infra): la précision des publics, des modalités d'identification et de prescription ; le contenu de l'accompagnement ; l'organisation territoriale et locale ; les modalités RH ; la gouvernance ; les indicateurs de suivi ; le système d'information.

**2) S'appuyer sur le savoir faire acquis** dans le cadre des divers dispositifs et prestations d'accompagnement renforcés développés par Pôle emploi (CVE, CSP) tout **en prenant en compte la spécificité du public jeunes** ciblé par l'article 3 et son marché du travail. Ce travail de capitalisation a été réalisé par le département offre de services aux demandeurs d'emploi, impliqué sur l'ensemble des dispositifs d'accompagnement renforcé <sup>6</sup>;

#### **3) Développer l'ANI jeunes en interne de Pôle emploi**

- ce choix permettait de valoriser le métier et la professionnalité de Pôle emploi à la fois en externe (l'accompagnement renforcé conduit nécessairement à une revalorisation de l'image comparativement à l'accompagnement classique moins doté en temps et en ressources) et en interne (valorisation du métier de conseiller dans le cadre de l'accompagnement renforcé) ;
- les conseillers expérimentés sur l'accompagnement renforcé dans le cadre d'autres dispositifs existaient, le redéploiement était possible (et il a été proposé l'embauche de CDD sur les postes laissés vacants par les conseillers intégrant les postes d'accompagnement sur l'ANI jeunes).
- par ailleurs, les délais imposés pour le lancement du dispositif et son caractère non nécessairement reconductible rendait inadapté parce que trop chronophage le recours aux OPP.

**4) Limiter le nombre de jeunes suivis par conseiller à 50.** Du fait des moyens exceptionnels accordés, il devenait possible d'expérimenter cela.

<sup>6</sup> Au delà des divers dispositifs d'accompagnement renforcé pilotés au niveau national, quelques régions avaient développé des expérimentations spécifiques sur les publics jeunes. La région Nord pas de Calais avait notamment conçu un dispositif accompagnement renforcé des jeunes avec des pratiques intéressantes sur les actions collectives ou encore les façons d'intervenir en entreprise (un CD Rom existe).

**5) Limiter la durée de l'accompagnement à 6 mois** (renouvelables si emploi ou formation courte à la date de fin de phase) **alors même que le cahier des charges des partenaires sociaux proposait 12 mois.** Ce choix résulte de l'analyse des autres prestations d'accompagnement renforcé callées sur 3, 6 ou 9 mois et qui avaient des résultats satisfaisants.

**6) Outiller le réseau depuis le siège** tout en laissant les territoires proposer leurs propres stratégies dans une logique cohérente avec les enjeux de déconcentration poursuivis par Pôle emploi de manière plus générale.

## **Dans le réseau des Missions locales**

**Les grands principes du déploiement dans le réseau des Missions locales ont été les suivants :**

### **1) Lancer un appel à projet régional pour un positionnement de chaque mission locale**

Dans le réseau des Missions locales, la DGEFP, signataire de la convention avec les partenaires sociaux via le FPSPP, a souhaité, avec ses partenaires UNML et CNML, que les Missions locales puissent proposer leurs propres projets sur la base d'un modèle de cahier des charges (adaptable en région) proposé par les partenaires nationaux en déclinaison de leur réponse aux partenaires sociaux. Il s'agissait de laisser à chaque conseil d'administration de Mission locale, souverain, le choix de son positionnement.

La très grande majorité des Missions locales ont répondu à l'appel à projet, et les quelques unes qui n'y avaient pas été sur la première vague, ont demandé à s'y impliquer pour la seconde.

### **2) S'appuyer sur le savoir faire des Missions locales**

Du point de vue qualitatif, le cahier des charges, en déclinaison des cadres de l'ANI jeunes n'était pas nécessairement conçu pour inciter les Missions locales à proposer des choses différentes de ce qu'elles déployaient déjà en grande partie en matière d'accompagnement renforcé. Les réponses à l'appel à projet ont le plus souvent repris les objectifs fixés en amont pour chaque structure, et ont rarement proposé des innovations. Lors des deux renouvellements, la procédure d'appel à projet n'a pas été renouvelée.

### **3) Ne pas résoudre de manière formelle et au national l'articulation avec le CIVIS**

La question de l'articulation avec le CIVIS s'est posée d'emblée, puisque la prestation décrite était proche, mais pas financée de la même manière. Le recours à l'appel à projet régional a conduit à ne pas encadrer de manière trop formalisée, laissant à la pratique la stabilisation de ces articulations (cf. infra) sur les jeunes ciblés et les contenus d'accompagnement.

**4) Faire de l'accompagnement très renforcé par un conseiller unique (60 jeunes par conseillers) pour un volume plus important de jeunes** (grâce aux moyens accordés) en laissant les Missions locales libres de leur organisation.

## 2.3. L'imbrication dans le paysage de l'accompagnement à l'emploi des jeunes

D'une part, en positif, les deux réseaux **saluent les moyens qui leur ont été fournis** et qui leur ont permis de mettre en œuvre pour un nombre plus important de jeunes un accompagnement renforcé, connu pour ses effets sur l'insertion et l'emploi.

D'autre part, dans un contexte où le partenariat renforcé entre les Missions locales et Pôle emploi est en cours d'évaluation, les modes de pilotage et d'animation de l'ANI ont conduit à ce que les **réseaux Pôle emploi et Missions locales** travaillent de manière **relativement déconnectée** ; les liens ont été faibles, si ce n'est à l'occasion des bilans, de quelques régulations nationales ou territoriales sur la répartition des publics ou sur les territoires où le partenariat existait avant (cf. infra pilotage).

### A Pôle emploi

Au sein du réseau Pôle emploi, les moyens de l'ANI jeunes ont été vécus comme une **opportunité pour proposer une offre nationale d'accompagnement renforcé de qualité pour les jeunes, elle même valorisante pour l'institution**. De fait, **l'accompagnement** proposé dans le cadre de l'ANI jeunes est de qualité et valorisable (notamment auprès des demandeurs d'emploi) pour ses effets sur les parcours des jeune. L'ANI jeunes aura montré une nouvelle fois l'effet de la fréquence des rencontres (accompagnement renforcé) sur les parcours d'insertion professionnelle (cf. infra effets).

Néanmoins et par ailleurs, l'ANI jeunes vient proposer une **catégorisation par profil (âge...)** dans un contexte où **Pôle emploi se positionne plutôt sur des catégorisations en fonction du besoin d'accompagnement plutôt qu'en fonction du profil identitaire du demandeur d'emploi**.

### Dans le réseau des Missions locales

Le réseau des Missions locales a également saisi l'enjeu de **l'effet volume que venait avec les moyens de l'ANI** (il propose un **financement plus intéressant que le CIVIS** mais concerne un nombre de jeunes moins important) : 1500 euros par jeune (dont 70% sur les phase 1 et 2 et 30% conditionné à la phase 3 en sortie positive), contre 500 euros pour le CIVIS par jeune; 160 000 jeunes CIVIS pour 30 000 accompagnés dans le cadre de l'ANI en 2012.

L'ANI a également été vécu comme une opportunité de **développer un accompagnement renforcé pour un nombre plus important de jeunes** et donc de continuer à montrer l'effet de la fréquence des rencontres (accompagnement renforcé) sur les parcours d'insertion professionnelle (cf. infra).

**La focale faite dans le cahier des charges sur les jeunes décrocheurs** (cf. infra sa réalité) a intéressé, car, croisée avec les moyens de l'accompagnement renforcé, elle pouvait permettre de **rapprocher ces publics des Missions locales**.

Néanmoins, au delà de cela, **le dispositif se distinguait peu sur le papier dans ses modalités des accompagnements existants, et notamment du CIVIS**. Il a donc eu à

**chercher ses articulations avec l'existant dans les Missions locales et cela a créé des interrogations fortes.**

Il a fallu préciser quels étaient les **critères d'orientation** vers l'ANI en regard aux autres accompagnements proposés (cf. infra).

Le dispositif a par ailleurs posé la **question de l'équité** au sein des structures. Alors que le CIVIS propose une aide interstitielle (seulement pour les plus de 18 ans), ce n'est pas le cas des jeunes suivis dans l'ANI. Par ailleurs, au départ, certaines aides (FAJ, FIPJ...) ou actions financées par d'autres dispositifs accompagnement (PLIE, Chantiers...) n'étaient pas accessibles aux jeunes accompagnés dans l'ANI (cela a été régulé ensuite).

Plus globalement, l'ANI est venu **percuter les débats présents dans le réseau des Missions locales** en 2011 (et les enjeux portés par la DGEFP depuis) :

- Enjeu de « **dépasser le mille feuille des dispositifs/prestations** » pour proposer dans les Missions locales des parcours d'accompagnement, adaptables aux besoins de chaque jeune ;
- **Enjeu de la continuité des dispositifs** (stop and go) ;
- **Valorisation des emplois du secteur non marchand** non considérés comme sortie positive par l'ANI (accentué avec les emplois d'avenir).

Enfin, les objectifs de résultats sur une période délimitée associés à l'ANI (cf. supra) ont introduit une nouvelle logique qui a été (au moins en partie) appropriée dans le temps. Reste que les **critères de sorties positives ont été et sont encore discutés** : la « barre est haute » par rapport aux publics ciblés mais aussi par rapport au contexte économique actuel qui ne privilégie pas les embauches sur des contrats longs.

## **SYNTHESE**

### **Le lancement**

- les deux réseaux ont organisé, dans les délais impartis et en s'appuyant sur leurs expériences, le lancement du dispositif

### **Les principes du déploiement**

#### A Pôle emploi

- Construire une prestation à part entière
- S'appuyer sur le savoir faire acquis en prenant en compte la spécificité du public jeunes
- Développer l'ANI jeunes en interne de Pôle emploi
- Limiter le nombre de jeunes suivis par conseiller à 50
- Limiter la durée de l'accompagnement à 6 mois alors même que le cahier des charges des partenaires sociaux en proposait 12
- Outiller le réseau depuis le siège

#### Dans le réseau des Missions locales

- Lancer un appel à projet régional pour un positionnement de chaque mission locale
- S'appuyer sur le savoir faire des missions locales
- Faire, grâce à ces moyens, de l'accompagnement très renforcé (60 jeunes par conseillers) pour un volume plus important de jeunes

- Laisser les missions locales libres de leur organisation et de l'articulation avec leurs dispositifs (notamment CIVIS)

### **L'imbrication dans le paysage de l'accompagnement à l'emploi des jeunes**

- Les deux réseaux **saluent les moyens** qui leur ont été fournis et qui leur ont permis de mettre en œuvre pour un nombre plus important de jeunes un accompagnement renforcé, connu pour ses effets sur l'insertion et l'emploi.
- Dans un contexte où le partenariat renforcé entre les Missions locales et Pôle emploi est en cours d'évaluation, les modes de pilotage et d'animation de l'ANI ont conduit à ce que les **réseaux Pôle emploi et Missions locales** travaillent de manière **relativement déconnectée**

#### Au sein de Pôle emploi

- Les moyens de l'ANI jeunes ont été vécus comme une **opportunité pour proposer une offre nationale d'accompagnement renforcé de qualité pour les jeunes**, elle même **valorisante pour l'institution**.
- Néanmoins, l'ANI jeunes vient proposer une **catégorisation par profil** (âge)... dans un contexte où Pôle emploi se positionne plutôt sur des catégorisations en fonction du besoin d'accompagnement plutôt qu'en fonction du profil identitaire du demandeur d'emploi.

#### Dans le réseau des Missions locales

- Le réseau des missions locales a également saisi l'enjeu de **l'effet volume** que venait avec les moyens de l'ANI (il propose un financement plus intéressant que le CIVIS mais concerne un nombre de jeunes moins important).
- La focale faite sur les **très jeunes décrocheurs** a intéressé, car, croisée avec les moyens de l'accompagnement renforcé, elle pouvait permettre de rapprocher ces publics des Missions locales.
- Le dispositif se distinguait peu sur le papier dans ses modalités des accompagnements existants, et notamment du CIVIS. Il a donc eu à **chercher ses articulations** avec l'existant dans les missions locales et cela a créé des interrogations fortes : il a fallu **préciser quels étaient les critères d'orientation** vers l'ANI en regard aux autres accompagnements proposés (cf. infra) ; le dispositif a par ailleurs posé la question de **l'équité** au sein des structures (aide interstitielle du CIVIS non accessible pour les jeunes ANI ; au départ, certaines aides (FAJ, FIPJ...) ou actions financées par d'autres dispositifs accompagnement (PLIE, Chantiers...) n'étaient pas accessibles aux jeunes accompagnés dans l'ANI (cela a été régulé ensuite).
- Plus globalement, l'ANI est venu percuter les débats présents dans le réseau des missions locales en 2011 (et les enjeux portés par la DGEFP depuis) : Enjeu de « **dépasser le mille feuille des dispositifs/prestations** » pour proposer dans les Missions locales des parcours d'accompagnement, adaptables aux besoins de chaque jeune ; Enjeu de la **continuité des dispositifs** (stop and go) ; **Valorisation des emplois du secteur non marchand** non considérés comme sortie positive par l'ANI (accentué avec les emplois d'avenir).
- Enfin, les **objectifs de résultats** sur une période délimitée associés à l'ANI (cf. supra) ont introduit une nouvelle logique qui a été (au moins en partie) appropriée dans le temps. Reste que les **critères de sorties positives** ont été et sont encore discutés : la « barre est haute » par rapport aux publics ciblés mais aussi par rapport au contexte économique actuel qui ne privilégie pas les embauches sur des contrats longs.

## 3. LE PILOTAGE, LA GESTION ET L'ANIMATION

### 3.1. Le pilotage

#### Le pilotage national

##### Le Comité de pilotage national paritaire technique

L'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi a créé un **Comité de pilotage national paritaire technique**.

Il est piloté par une représentante du MEDEF et s'est réuni environ une fois par semestre. Les échanges et demandes d'avis sont fréquents entre les séances, dans le cadre d'une **relation que les membres qualifient de souple et constructive**.

Pôle emploi d'une part, la DGEFP et ses partenaires CNML et UNML d'autre part, ne sont pas membres du comité.

Ils ont saisi ce comité régulièrement : sur leurs questionnements relatifs au cahier des charges en 2011, sur les négociations financières, mais également, au cours du déploiement, sur des avis relatifs aux questionnements remontant des réseaux (sur les sorties positives, sur la possible mobilisation des aides existantes en missions locales, notamment).

Le Comité a reçu à plusieurs reprises Pôle emploi d'une part, la DGEFP et ses partenaires CNML et UNML d'autre part, qui ont été invités à présenter leurs bilans d'étape.

**Les deux réseaux** (Missions locales et Pôle emploi) soulignent que la **relation au Comité de pilotage a été principalement axée sur les questions réponses et les bilans**, alors qu'ils auraient souhaité une relation de travail avec des échanges plus poussés sur le fond. « *On gagnerait à construire ensemble, d'autant qu'il y a un enjeu fort d'interconnaissance* ».

Par ailleurs, le pilotage de l'ANI Jeunes article 1 (Missions locales) et article 3 (Pôle emploi) a de fait été **organisé pour être conduit de manière séparée par les deux réseaux au niveau national**, puisque les partenaires ont choisi de confier directement à Pôle emploi l'article 3 et à la DGEFP la coordination pour l'article 1. Les connexions nationales entre les deux réseaux ont existé au lancement (pour construire les précisions sur la répartition des publics) mais n'ont pas fait l'objet de travaux communs ensuite.

##### Le pilotage à Pôle emploi

**A la Direction générale de Pôle emploi, la quasi totalité des directions ont été impliquées sur l'ANI Jeunes**. Le département offre de services aux demandeurs d'emploi de la Direction sécurisation des parcours professionnels coordonne le dispositif. Pôle emploi national et en particulier cette direction conçoivent le dispositif et l'outillent en lien avec les autres directions, et sont l'interlocuteur de toutes les parties internes ou externes.

En interne de Pôle emploi, tant au niveau national que régional, le **dispositif ANI jeunes reste piloté de manière distincte des autres projets et notamment des réflexions**

**sur la nouvelles offre de services** (Pôle emploi 2015). Ceci s'explique notamment par le fait que le pilotage politique est externe, au sein du Comité de pilotage national paritaire technique.

Les contacts opérationnels entre le département offre de services aux demandeurs d'emploi et la présidente du Comité de pilotage national paritaire se font dans la confiance et sans difficulté, selon les deux parties.

Des bilans ont été envoyés mensuellement lors de la première période, ce rythme se serait aujourd'hui distendu, pour privilégier des points en fonction des demandes du Comité de pilotage paritaire technique.

### Le pilotage pour le réseau des Missions locales

Trois partenaires sont impliqués au niveau national sur le pilotage et l'animation du réseau des Missions locales en général et sur l'ANI jeunes en particulier : la DGEFP, le CNML (Conseil National des Missions locales) et l'UNML (Union Nationale des Missions locales).

Dans la mise en œuvre, la DGEFP :

- réalise un contrôle des données consolidées de ses DIRECCTE et adresse à Pôle emploi les bons à payer (Pôle emploi reçoit les fonds du FPSPP pour l'article 1 de l'ANI jeunes concernant les jeunes accompagnés en Mission locale).
- est invitée par le Comité de pilotage national paritaire technique pour présenter les bilans de la mise en œuvre de l'ANI jeunes dans le réseau des Missions locales.
- s'appuie sur ses DIRECCTE pour le volet régional et local (cf. infra), conformément au texte de la convention par laquelle les partenaires sociaux ont chargé la DGEFP de :
  - o mobiliser ses services en région afin de saisir les Missions locales pour mettre en œuvre l'accompagnement individuel renforcé et élaborer un document de réponse au cahier des charges et à l'appel à projet régional,
  - o organiser avec les DIRECCTE le suivi des opérations d'accompagnement (vérifier l'adéquation de la réalisation des opérations d'accompagnement avec la réponse au cahier des charges proposées par chaque mission locale ; s'assurer que les opérations mises en œuvre par les missions locales s'organisent dans des délais compatibles avec la convention ; mettre en place un pilotage et un suivi trimestriel des objectifs régionaux ; veiller à la collecte et à la transmission au comité de pilotage national paritaire et au Conseil d'administration du FPSPP, des indicateurs et des éléments de reporting).

Le CNML et l'UNML ont travaillé en lien avec la DGEFP sur l'ensemble des éléments communiqués aux Missions locales (appel à projet, documents « questions réponses », information sur le renouvellement) ou capitalisés à partir de leurs informations. Le CNML a par ailleurs été impliqué dans le cadre de son rôle sur le suivi de l'activité des Missions locales via le logiciel Parcours III.

**Le partenariat entre la DGEFP, le CNML et l'UNML, a été réel sur ce dispositif** pour travailler à la diffusion, à l'appropriation et au suivi du dispositif. Mais ce fonctionnement partenarial n'échappe néanmoins pas aux **questions**, qui dépassent le seul ANI jeunes, **relatives aux modes de pilotage et d'animation nationale des politiques d'emploi des jeunes** (certains interlocuteurs au sein du réseau évoquent « le paradoxe d'avoir choisi la DGEFP pour représenter le réseau des Missions locales » là où notre interlocuteur de la

DGEFP mentionne que la DGEFP aurait pu jouer un rôle similaire sur l'article 1 et sur l'article 3 de l'ANI).

Par ailleurs, dans le cadre de l'ANI Jeunes, **le mode d'animation du réseau des Missions locales a pu apparaître complexe aux partenaires sociaux** : les membres du Comité de pilotage national paritaire, qui ont invité les trois partenaires pour les bilans, soulignent leur impression de complexité face à ce fonctionnement multi-têtes. De leur côté, **CNML et UNML, en écho aux Missions locales, soulignent la difficulté à faire appréhender la logique de la gouvernance avant tout locale** (les conseils d'administration des structures sont souverains) **des Missions locales**.

Enfin, pour toutes ces raisons et pour d'autres encore pour ce qui concerne l'Etat, les trois partenaires (CNML, UNML, Mission Jeunes de la DGEFP) disposent de **ressources humaines et logistiques qui ne sont en rien comparables à celles de Pôle emploi pour animer depuis le niveau national un dispositif**. Le dispositif ANI n'ayant pas prévu de fonds d'ingénierie, a fortiori hors des Missions locales, l'animation nationale s'est faite dans le cadre de l'existant.

Au delà de la nature de la relation au comité de pilotage paritaire technique (cf. supra), le sentiment des partenaires du réseau des Missions locales à l'issue de ces comités reste celui d'une difficulté à faire appréhender la spécificité des publics suivis en Mission locale (en comparaison des publics reçus à Pôle emploi) d'une part, la spécificité du fonctionnement et de l'animation des Missions locales et de leur gouvernance territoriale, d'autre part.

## **Le pilotage régional**

### Le pilotage dans chaque réseau (Missions locales/ Pôle emploi)

**La mise en œuvre de l'ANI jeunes a été déclinée de manière distincte dans les deux réseaux pour les articles dont ils avaient chacun, séparément, la charge.**

#### ***Pour le réseau des Missions locales***

La réponse des partenaires DGEFP/ CNML/ UNML aux partenaires sociaux, ainsi que le modèle d'appel à projet régional avaient cadré le pilotage régional comme suit :

Le comité de coordination régional de l'emploi et la formation professionnelle (**C.C.R.E.F.P**), en charge du suivi de la mise en œuvre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), qui comporte, notamment, des actions de formation à destination des publics particulièrement fragilisés (cf. art 8 de la circulaire), assurera, à l'initiative des services de l'Etat (DIRECCTE-Rectorat), un suivi de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement renforcé des décrocheurs et de son évaluation.

Les partenaires sociaux et leurs représentations régionales, seront donc dans ce cadre associés au pilotage régional de ce dispositif.

L'association régionale des Missions locales sera également invitée par la DIRECCTE / DIECCTE afin d'apporter son éclairage sur la mise en œuvre.

Le préfet de région (DIRECCTE / DIECCTE) coordonnera la déclinaison régionale du cahier des charges, dans le cadre du SPER ou d'un comité de pilotage spécifique « décrochage scolaire ». Il s'assurera de l'adéquation du dispositif avec les objectifs de la circulaire du 9 février 2011 relative à la mise en œuvre des articles L. 313-7 et L. 313-8 du code de l'Education et à l'organisation de la lutte contre le décrochage scolaire et notamment le déploiement des plateformes d'appui au décrochage.

L'Etat veillera, également, à ce que les réponses régionales au cahier des charges soient en cohérence avec les dispositions prévues au titre de la convention régionale de partenariat renforcé signée entre Pôle emploi, la DIRECCTE / DIECCTE et l'association régionale des Missions locales, notamment pour ce qui concerne la complémentarité des offres de services et le développement des actions communes en direction des employeurs, des jeunes et des partenaires.

Les DIRECCTE ont capitalisé les données des Missions locales, suivi la mise en œuvre, et ont été l'interlocuteur des partenaires sociaux pour la présentation des bilans réguliers (certaines ont pu également associer les partenaires sociaux à l'analyse des réponses des missions locales à l'appel à projet - région Centre).

Le cadre d'intervention des DIRECCTE sur l'article 1 relatif aux jeunes accompagnés par les Missions locales était nouveau et a pu créer de la crispation ou au moins un sentiment d'inconfort dans la relation Mission locale / Etat. D'une part, **l'ANI, financé par les partenaires sociaux**, est difficile à intégrer **dans le dialogue de gestion entre l'Etat et les Missions locales**, ce qui « déplace » la nature de la relation et fait de l'ANI un dispositif sur lequel elles n'ont pas la même prise que sur le CIVIS par exemple. D'autre part, on retrouve au niveau régional les **termes du débat national sur la place de l'Etat comme représentant des Missions locales dans la relation aux partenaires sociaux** (le fait que la DIRECCTE soit le représentant des Missions locales devant le CCREFP ou la COPIRE pour présenter les données de l'ANI a par exemple conduit l'Association régionale des Présidents de Missions locales de la région Centre à inviter, en sus, les partenaires sociaux à des réunions spécifiques pour construire des relations directes avec eux ; l'intérêt porté par les partenaires sociaux à ces réunions a conduit ensuite à l'intégration de l'ARML à la Commission Orientation et Décrochage du CCREFP).

Les **Animations Régionales des Missions locales (ARML)** se sont quant à elles pour partie impliquées dans l'animation sur l'ANI dans le cadre de leur rôle. Certaines ont regroupé les professionnels sur des réunions d'échanges . Toutes ne l'ont pas fait car, compte tenu de la spécificité du pilotage et du financement de l'ANI (cf. supra), elles n'avaient pas nécessairement de commande dans ce sens.

Les **Associations Régionales de Présidents de Missions locales** ont donc pu jouer également un rôle.

Dans certaines régions, le **Rectorat** a pu être associé au partenariat de pilotage, principalement au lancement, quand le lien se construisait avec les plate - formes de décrochage scolaire.

### ***Pour Pôle emploi***

Le réseau de Pôle emploi a piloté la mise en œuvre en son sein, comme il le fait pour d'autres prestations.

Au niveau régional, un correspondant régional ANI jeunes a été désigné dans les régions en tant que garant de la délivrance d'un reporting quantitatif et qualitatif. Des données de pilotage sont transmises et présentées sur demande au Préfet et au président de l'instance paritaire régionale. En terme d'organisation, les monographies révèlent le rôle de la Direction

régionale en terme d'impulsion et de suivi de l'efficacité (affectation du volume de jeunes ; capitalisation des indicateurs de performance) et d'animation et de pilotage stratégique de la prestation. Les Directions Territoriales ont en charge le suivi et l'animation de la mise en œuvre en lien avec les Directeurs d'agence et/ou les responsables d'équipe (REP), notamment dans les A2S (Agences de Services Spécialisés) où il existe des « équipes » ANI.

### Le pilotage transversal

Les **partenaires sociaux** ont le plus souvent pris attache au niveau régional auprès des deux réseaux Pôle emploi et Missions locales en charge de la mise en œuvre et les ont invités à présenter régulièrement leurs données de bilan, soit à la **COPIRE**, soit dans une commission du **CCREFP**.

On ne peut pas vraiment parler, dans ces cadres (CCREFP/ COPIRE), de pilotage régional, dans le sens où ces réunions ont rarement donné des impulsions et se sont concentrées principalement sur le partage de données de bilans.

Ceci dit, plusieurs interlocuteurs mentionnent que ces réunions ont permis :

- de **faire un peu de lien (informatif) entre les deux dynamiques distinctes de Pôle emploi et des Missions locales** sur chaque article de l'ANI (« c'était le seul lieu de rencontre »)
- de construire un **premier niveau d'échanges avec les partenaires sociaux sur les enjeux d'insertion des jeunes** (certains partenaires sociaux disent avoir beaucoup appris sur les publics des Missions locales notamment).

**Le pilotage régional se fait néanmoins bel et bien, dans certaines régions, dans le cadre d'un comité (de pilotage ou de suivi) régional « ANI »** qui se réunit, sous l'impulsion de l'Etat le plus souvent, en lien avec les partenaires sociaux.

C'est le cas en **PACA**, où il réunit l'ARML, la Direction Régionale de Pôle emploi, l'APEC, la DIRECCTE, les deux Rectorats, les partenaires sociaux (représentants des salariés) ainsi que le conseil régional en tant que financeur de plateformes de décrocheurs depuis 2010. Le comité de suivi est présidé par la DIRECCTE.

C'est le cas également en **Midi Pyrénées**, où un comité de pilotage régional se réunit tous les mois. Les trois opérateurs (Missions locales, APEC, Pôle emploi) sont présents, ainsi que les partenaires sociaux et la DIRECCTE, qui semble assumer dans les faits l'animation. Dans ce comité, il est question de données de suivi, de régulation des flux, d'articulation des dispositifs.

En **Aquitaine**, les comités de pilotage régionaux sont réguliers et associent les partenaires suivants : MEDEF, CFDT, UPA, Pôle emploi, APEC. Le principal point à l'ordre du jour est le suivi de la montée en charge et des sorties du dispositif.

Ces réunions ont pu être impulsées par l'Etat en déclinaison de pratiques antérieures sur les dispositifs d'emploi des jeunes, et/ou du rôle qu'accordait l'ANI à l'Etat en terme de coordination (le texte de l'ANI charge les Sous-préfets de coordonner dans chaque arrondissement le suivi des différentes mesures d'accompagnement prévues aux articles 1, 2 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 en lien avec les opérateurs concernés). Si la présence des Sous-préfets n'est pas notoire sur l'ANI dans les régions choisies pour les monographies, ils ont, comme très habituellement sur les politiques de l'emploi, délégué l'animation aux DIRECCTE. Dans certaines régions, les DIRECCTE semblent avoir cherché à décliner **le rôle confié au Sous-Préfet en terme d'animation sur l'ensemble des articles de l'ANI**, puisqu'elles ont réuni ou animé des comités de pilotage partenariaux, ou encore organisé des réunions pour partager des données de bilan entre réseaux. A noter que cette animation était plutôt à l'échelle régionale qu'à celle des Sous

Préfectures (avec une exception observée à Périgueux, où l'UT DIRECCTE a organisé une réunion partenariale, qui a d'ailleurs peu mobilisé), et qu'elle restait « **légère** », plutôt dans la structuration de l'échange que dans l'impulsion, car Pôle emploi pilote le dispositif dans son propre réseau.

A noter enfin que l'ANI a par ailleurs pu être abordé dans diverses instances, comme les comités de pilotage des conventions sur les « décrocheurs » ou encore les comités de pilotage régionaux du partenariat renforcé Etat – Pôle emploi – CNML.

## 3.2 Le suivi et l'animation du dispositif

### Les outils techniques du suivi (SI) et les tableaux de bords opérationnels

#### A Pôle emploi

Un **outil de suivi extranet spécifique** a été conçu pour le dispositif ANI Jeunes car :

- l'articulation des étapes et du paiement par phases n'était pas possible dans le cadre du SI existant,
- il y avait un enjeu de suivi spécifique dû au financement,
- les développements nécessaires pour adopter le SI auraient été trop tardifs pour un lancement rapide et compte tenu de l'information selon laquelle le dispositif serait sans doute amené à s'arrêter horizon un an.

En plus de la double saisie qu'il impose, **ce SI est décrit dans les agences comme peu ergonomique et faiblement adapté aux besoins du pilotage** (les agences font la plupart leurs propres tableaux Excel en sus).

L'analyse des données issues de l'extranet montre également que cet outil n'a pas toujours été utilisé pour suivre tous les jeunes. Il y a de l'ordre de **10 à 15 % de pertes d'information** pour des jeunes dont on ne connaît ni la situation, ni les dates de sortie du dispositif. Ces trous d'information seraient liés au fait que les conseillers spécialisés étaient transférés à d'autres postes lorsque les entrées sur le dispositif ralentissaient ou s'arrêtaient et qu'ils n'ont pas continué à suivre (ou à documenter le suivi) les jeunes dans ces cas.

On note également certaines divergences entre la saisie dans le SI opérationnel et dans l'extranet.

Les données sont une première fois capitalisées en agence, le plus souvent sous forme de tableaux Excel spécifiques. Ces données peuvent être discutées avec la direction territoriale, qui les confronte aux données par ailleurs capitalisées en région. Les données régionales sont transmises par le directeur régional de Pôle emploi au président de l'instance paritaire régionale (et peut être en Préfecture, mais l'investigation n'a pas permis d'obtenir de l'information sur ce sujet) sur demande, plutôt qu'à un rythme mensuel comme le prévoyait théoriquement la convention.

Au niveau national, les données sont consolidées par une direction opérationnelle, la DDO et par la direction des études et de la statistique. La DDO a régulièrement produit des tableaux de bord et également réorienté l'affectation des conseillers dédiés.

Une consolidation nationale est envoyée par le directeur général de Pôle emploi au comité de pilotage paritaire national chaque fois que demandé.

### Au sein du réseau des Missions locales

Le logiciel **Parcours III** a été adapté pour permettre de suivre et de qualifier les attendus du dispositif (quelques rubriques sur les dates de fin de phase et les situations permettant de documenter l'évolution des jeunes dans les différentes phases ont notamment été ajoutées).

Ce paramétrage permet à chaque Mission locale de proposer des points d'étapes (remontées de données) au niveau régional, environ tous les trois mois (un calendrier a été élaboré par la DGEFP). Ces données sont consolidées au niveau national et un contrôle de cohérence est ensuite réalisé par la DGEFP. Après validation de la DGEFP, celle-ci donne son accord au service de Pôle emploi qui engage le paiement des Missions locales. Les données nationales sont par ailleurs consolidées sur Parcours III par le CNML qui transmet des bilans au comité de pilotage paritaire national chaque fois que demandé.

Des tableaux de bord ont été élaborés et diffusés à un rythme trimestriel au niveau national.

## **L'animation et la capitalisation de pratiques au sein des réseaux**

### Au sein du réseau Pôle emploi

Au sein du réseau Pôle emploi, la prestation a été pilotée et outillée par la Direction générale, avec diffusion d'information et d'outils au réseau, et répartition des rôles aux différentes échelles pour le pilotage de la mise en œuvre.

Au siège, **un chargé de mission** du département offre de services aux demandeurs d'emploi est quotidiennement en lien avec les sites en appui à la mise en œuvre. Une **page sur l'intranet** de Pôle emploi a été conçue à destination des conseillers sur tous les dispositifs « Jeunes ». Elle contient notamment tous les éléments sur l'ANI (accompagnement renforcé, mais également aides) et est régulièrement remise à jour.

Néanmoins, il n'y a **pas eu** sur l'ANI **de travail d'animation des professionnels et des pratiques ou encore de capitalisation nationale**, comme elles peuvent exister sur certains dispositifs (notamment le dispositif « jeunes « ZUS »). Le caractère non pérenne du dispositif a sans doute limité les velléités d'animation de ce type. Certaines régions utilisent néanmoins des « share point » pour permettre aux agences d'échanger leurs pratiques. Les visites sur site ont permis d'observer des échanges d'idées/de pratiques entre Agences (des ateliers qui se reproduisent d'un lieu à l'autre, des conseillers qui viennent animer un atelier dans une agence qui n'est pas la leur).

Dans les réponses aux questionnaires, plusieurs conseillers mentionnent le **souhait qu'ils auraient de voir se développer les échanges de pratiques** inter-agences sur les dispositifs d'accompagnement renforcé, et en particulier sur l'ANI.

### Au sein du réseau Missions locales

Le réseau des Missions locales a mobilisé ses outils d'animation pour l'ANI, sans nécessairement qu'il y ait de commande spécifique en la matière (cf. supra). Certaines ARML se sont mobilisées pour organiser l'échange entre structures et entre professionnels (Centre, Paca) et produire des travaux capitalisant les réflexions ou les pratiques (cf. lettres diffusées par l'ARML Centre).

Après les premiers échanges avec le comité de pilotage national paritaire technique, un travail de capitalisation de quelques pratiques et de quelques parcours a été conduit par les réseaux Missions locales pour illustrer la mise en œuvre de l'ANI par les Missions locales. Ces travaux de capitalisation semblent néanmoins avoir été produits pour faire connaître la spécificité du réseau des Missions locales (communication auprès des partenaires sociaux) plus que pour promouvoir l'échange des pratiques.

## La communication sur le dispositif

La communication sur l'ANI jeunes aurait sans doute pu être plus percutante.

La **question de l'intitulé du dispositif est souvent décrite comme l'illustration d'une communication non travaillée** : *« on dit ANI jeunes mais cela ne veut rien dire pour les jeunes, cela ne veut rien dire en soit d'ailleurs; il aurait fallu trouver un nom à ce dispositif pour qu'il ait du sens »* ; *« l'ANI, ça n'évoque rien, c'est pas un projet/produit... qui peut parler à un jeune »*.

Plusieurs acteurs soulignent **le besoin de faire connaître l'ANI dans son contenu et dans ses résultats** (volumes de jeunes accompagnés et sorties vers l'emploi) **et de faire savoir que les partenaires sociaux y sont impliqués pour mieux le porter dans le paysage des politiques territoriales de l'emploi**. A titre d'exemple, une directrice d'agence Pôle emploi revient sur certains dispositifs territoriaux qui mobilisent des réseaux d'entreprises pour placer quelques jeunes (diplômés) et qui savent construire leur marketing politique... alors que l'ANI passe presque inaperçu et ne semble pas attirer l'attention des partenaires territoriaux (qui ne l'ont jamais interrogée).

Une agence Pôle emploi mentionne également que la **communication auprès des jeunes** mériterait, au delà même de l'intitulé, un travail spécifique, qui articule le renouvellement des contenus pour une accroche plus percutante du public jeunes et une réflexion « marketing » sur ce dispositif (*« il y a un besoin d'apprendre à concevoir des modes d'accompagnement qui accrochent les jeunes comme savent si bien le faire les publicitaires »*).

Au sein du réseau des Missions locales, l'ANI étant conçu comme un des dispositifs jeunes mobilisés par les Missions locales, il n'y a pas d'attente de communication spécifique le plus souvent. La problématique de « l'accroche » des jeunes reste cependant présente, ce qui implique plutôt un enjeu de communication sur les résultats des dispositifs de la Mission locale.

## 3.3. La répartition des objectifs (allocation des ressources), le financement et le calendrier

### La répartition des objectifs et des ressources

#### Au sein du réseau Pôle emploi

La DG Pôle emploi a identifié le volume de jeunes éligibles au dispositif par région et par département au lancement du dispositif, et à nouveau au moment de la signature des avenants, puis proposé une clé de répartition sur cette base. Elle a ensuite demandé aux régions de fixer les objectifs de jeunes à accompagner dans le cadre de ce dispositif et de les répartir par territoire.

Toutes les régions ont donc mobilisé cet accompagnement renforcé des jeunes, en tenant compte de la répartition du public concerné par territoire. Sans surprise, l'Île de France, Rhône Alpes puis Nord pas de Calais et Paca arrivent en tête en volume de jeunes accompagnés. La répartition des ETP d'agents s'est faite également sur cette base (cf. tableaux page suivante).

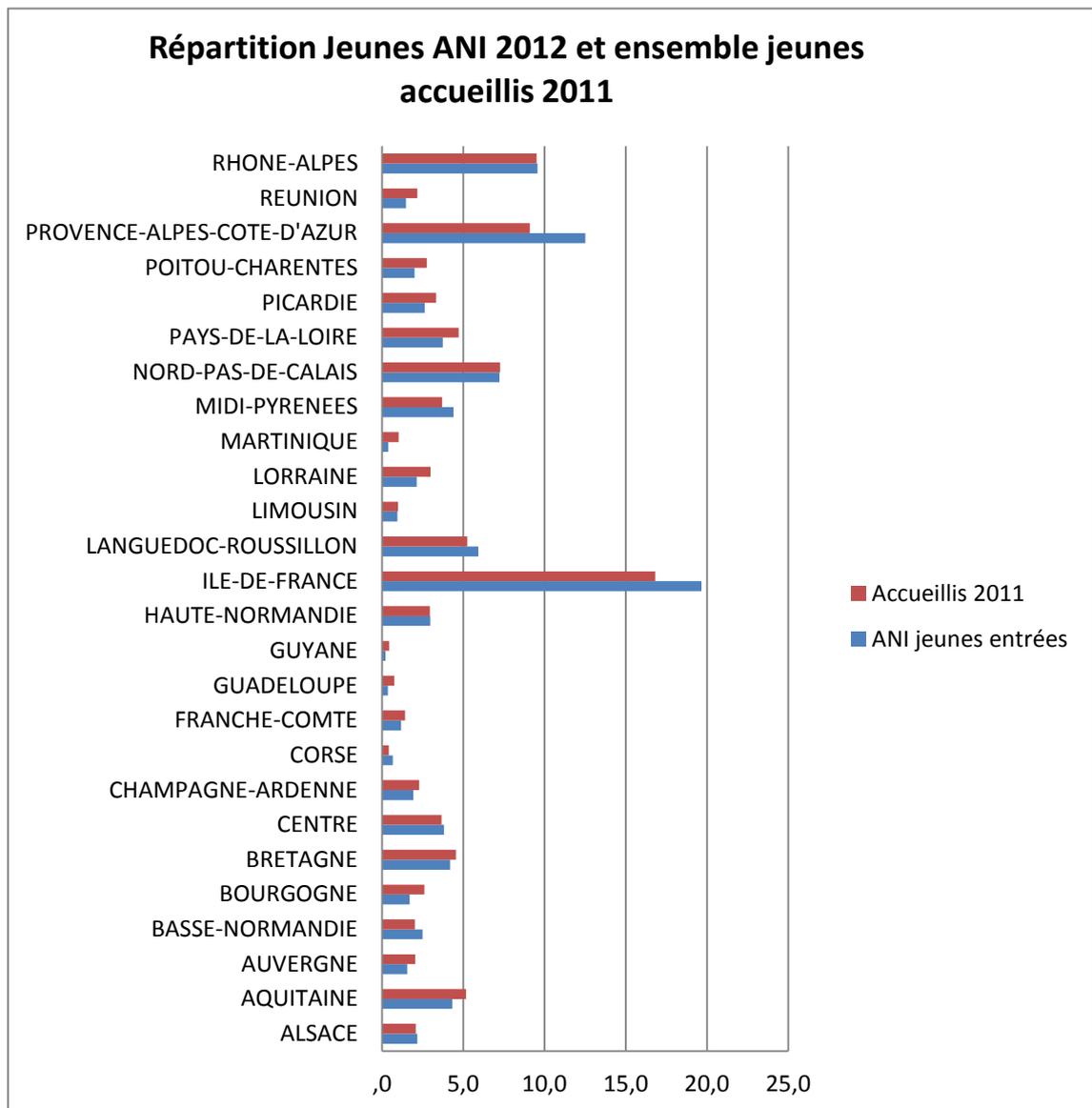
La détermination, par les directions régionales et territoriales, des zones à privilégier a pu se faire en fonction des organisations (cf. infra rôle des A2S notamment) et en analysant les actions déjà mises en œuvre par territoire en lien avec les Préfectures (CUCS, contrats d'autonomie, Plan espoir banlieue ...) afin d'en assurer la complémentarité. Cela a pu conduire certaines régions à concentrer cet accompagnement sur des bassins à forte densité de population et par conséquent à ce que ce dispositif ne soit pas disponible sur l'ensemble du territoire de la région.

#### Au sein du réseau des Missions locales

L'allocation des ressources s'est faite sur la base d'objectifs régionaux construits par les partenaires DGEFP/ CNML/ UNML au niveau national sur la base de données Education nationale (plate forme de décrochage scolaire) et de données sur l'insertion des jeunes. Les Missions locales ont ensuite soumissionné à l'appel à projet régional, et la répartition des objectifs a été faite par les services déconcentrés sur la base des clés de répartition nationale et de critères plus qualitatifs sur les opérateurs de l'insertion.

**Quelques Missions locales ne se sont pas mobilisées sur l'ANI vague 1 (2012), mais presque toutes y sont venues en la vague 2 (2013).**

La répartition régionale des entrées sur l'ANI en 2012 est proche des effectifs accueillis par les Missions locales en 2011. Seules deux régions se distinguent fortement PACA et Ile-de-France qui ont un quota plus important.



Clé de lecture : 9,5% des jeunes accueillis par les Missions locales en 2011 l'ont été dans la région Rhône-Alpes.

Source rapport d'activité 2011 du CNML et traitements GESTE

## Le financement

Le niveau de financement par jeune accompagné jusqu'à la phase 3 est de 1500 euros dans les deux réseaux.

Dans les deux réseaux, le **dispositif est décrit globalement comme bien financé et permettant de proposer un réel accompagnement renforcé.**

Les Missions locales soulignent que « *c'est bien supérieur au financement moyen d'un jeune en cotraitance, ou en emploi d'avenir (environ 235 €/jeune), et même en CIVIS (500 euros par jeune)* ». Néanmoins, il est rappelé que la nature des publics accompagnés doit être prise en compte (car elle implique un accès non généralisé à la phase 3 et à la facturation afférente), tout comme le contexte économique difficile, particulièrement sur certains territoires. Par ailleurs, les Missions locales accompagnent le jeune sur 12 mois, contre 6

mois à Pôle emploi dans le cadre de l'ANI (publics distincts, besoins distincts modalités distinctes). Enfin, certaines Missions locales ont eu à accompagner des volumes trop faibles de jeunes en ANI pour que ce financement suffise à faire transformer les temps passés par jeune.

La **facturation au résultat** pour ce qui concerne la phase 3 est **nouvelle** pour les deux réseaux.

Les Missions locales comme les agences Pôle emploi se trouvent confrontées à la **difficulté**, classique dans ce système, de **recupérer les « preuves » du retour à l'emploi** (contrat de travail) alors que les jeunes une fois en emploi coupent parfois les ponts.

Elles expérimentent aussi les aléas des « pertes » et de la non facturation alors que le jeune peut être « sur le point de trouver un emploi » ou « trouve une situation positive pour son parcours mais qui n'est pas une sortie positive au sens du cahier des charges de la prestation ». Cependant, les responsables savent animer le sujet en faisant distinguer sortie « positive » du point de vue de la facturation possible et sortie « positive » au sens du parcours du jeune.

Certaines Missions locales mentionnent leur désagrément face à un dispositif qui les mobilise comme des « prestataires » alors qu'elles sont membres du service public de l'emploi, mais conviennent néanmoins qu'y compris Pôle emploi est positionné ainsi pour l'ANI. Pôle emploi dit avoir eu à se mettre dans la peau de ses opérateurs privés de placement à qui sont imposées également ces règles de facturation au résultat.

Enfin, le découpage par phase, qui a conduit la DGEFP à négocier une seule facturation pour les phases 1 et 2 n'a pas partout été assimilé, entraînant quelques difficultés (mentionnées notamment en Aquitaine).

## Le calendrier

La « vague 1 » du dispositif a démarré à partir de fin octobre 2011 avec une montée en charge, dans les deux réseaux, à partir de début 2012.

Au départ, les entrées devaient être faites pour le mois de mars, puis il a été décidé de laisser entrer jusqu'en juillet 2012.

Il n'y a ensuite pas eu d'entrées jusqu'en janvier 2013, date à laquelle a été annoncé le premier avenant. En juillet 2013, un second avenant était annoncé.

Ce système de lancement sur de courtes périodes et **le « stop and go » sont particulièrement décriés :**

- ils rendent difficile l'inscription dans une démarche projet à moyen terme et limitent donc les velléités sur certaines dimensions pourtant importantes du projet (un SI spécifique à Pôle emploi plutôt qu'un développement sur le SI global ; pas d'animation ni de capitalisation ad hoc des pratiques)
- ils ont tendance à inscrire le dispositif comme un dispositif « en plus » à gérer dans un calendrier spécifique, plutôt qu'un dispositif pérenne qui s'articulerait de manière structurée avec les dynamiques existantes ;
- ils ont des conséquences fortes sur l'organisation des structures : quand il y a des équipes spécifiques de conseillers sur l'ANI et que les conseillers ne sont plus mobilisés pendant les

périodes de « stop », ils doivent être réaffectés, et leurs compétences sont alors perdues pour la période de nouveau lancement du dispositif (certaines agences Pôle emploi ont néanmoins maintenu le dispositif pendant les périodes de stop, avec d'autres financements, pour permettre une certaine continuité).

De manière globale, **la précipitation du lancement et les renouvellements annoncés de manière très tardive** sont soulignés par les réseaux, pour pointer l'enjeu qu'il y aurait à s'inscrire dans un cadre temporel plus long (convention pluriannuelle).

## SYNTHESE

### Le pilotage national

- **le Comité de pilotage paritaire technique fonctionne de manière souple et constructive selon ses membres ;**
- Pôle emploi d'une part, la DGEFP et ses partenaires CNML et UNML d'autre part, qui ne sont pas membres du comité et qui ont été invités régulièrement, soulignent que la **relation au Comité de pilotage a été principalement axée sur les questions - réponses et les bilans**, alors qu'ils auraient souhaité une relation de travail avec des échanges plus poussés sur le fond ; les partenaires sociaux estiment qu'ils ont proposé des cadres de travail ;
- le pilotage de l'ANI Jeunes article 1 (Missions locales) et article 3 (Pôle emploi) a de fait été **organisé pour être conduit de manière séparée par les deux réseaux au niveau national.**

### Le pilotage régional

- **L'Etat en région a été parfois à l'initiative de réunions régionales autour de l'ANI qui ont pu jouer le rôle de pilotage**, mais pas partout.
- les partenaires sociaux au niveau régional ont demandé des **moments de bilans** dans le cadre des CCREFP ou des COPIRE, qui ont permis l'appropriation des problématiques et quelques échanges entre réseaux.
- la déclinaison de l'ANI s'est faite de manière **parallèle et faiblement connectée entre les réseaux Missions locales et Pôle emploi ;**
- **Pôle emploi a piloté en interne** la mise en œuvre de l'ANI jeunes article 3 **comme il le fait pour d'autres prestations** (process de diffusion d'information, d'animation et de pilotage) ; les **DIRECCTE n'ont pas toujours pu coordonner** ce dispositif **comme** elles le piloteraient **pour d'autres dispositifs Missions locales sur lesquels elles ont la main.**

### Le suivi et l'animation du dispositif

- Pôle emploi a conçu un **extranet spécifique** (car : lancement rapide qui n'a pas permis de développement du SI existant, ANI annoncé comme dispositif temporaire) qui a révélé quelques limites (ergonomie, exploitations possibles) ; les missions locales ont adapté **Parcours III**, mais la capitalisation des données reste parfois complexe au niveau national.
- L'ANI a fait l'objet de **moins de travaux d'animation de pratiques** que d'autres dispositifs : du fait de son caractère annoncé comme temporaire, l'animation n'a pas été conçue d'emblée par Pôle emploi ; les ARML n'ont pas toujours reçu mandat pour l'animation de ce dispositif.
- La **communication sur le dispositif aurait pu être plus percutante** : l'intitulé de « l'ANI jeunes » est décrit comme l'illustration d'une communication non travaillée ; est souligné le besoin de faire connaître le dispositif et de faire savoir que les partenaires

sociaux y sont impliqués pour mieux le porter dans le paysage des politiques de l'emploi territoriales.

#### **L'affectation des ressources**

- La DG Pôle emploi a identifié le volume de jeunes éligibles par région et par département et en a déduit une clé de répartition; les directions régionales ont ensuite fixé les objectifs par territoire, en fonction des organisations et des dispositifs existants. Les effectifs associés aux objectifs ont été fixés au régional puis par agence.
- Pour le réseau des Missions locales, des objectifs régionaux ont été construits par les partenaires DGEFP/ CNML/ UNML au niveau national sur la base de données Education nationale (plate forme de décrochage scolaires) et de données sur l'insertion des jeunes ; la répartition des objectifs a été faite par les services déconcentrés sur la base des clés de répartition nationale et de critères plus qualitatifs sur les opérateurs de l'insertion.

#### **Le financement**

- Dans les deux réseaux, le **dispositif est présenté comme bien financé** et permettant de réaliser un réel accompagnement renforcé. Certaines Missions locales nuancent cet avis général en mentionnant la nature du public et le contexte économique qui rendent difficile l'accès à une sortie positive.
- La **facturation au résultat est nouvelle** pour les deux réseaux, qui partagent les frustrations de la position du prestataire (ils mentionnent notamment les difficultés à faire la preuve du retour à l'emploi ou encore sur la non reconnaissance de parcours positifs qui ne sont pas positifs pour la facturation)

#### **Le calendrier**

- L'annonce du caractère temporaire du dispositif et ses reconductions (« **stop and go** ») ont créé des difficultés en matière de gestion de projet (limite les investissements initiaux sur le dispositif) et sur les organisations (continuité des équipes notamment).

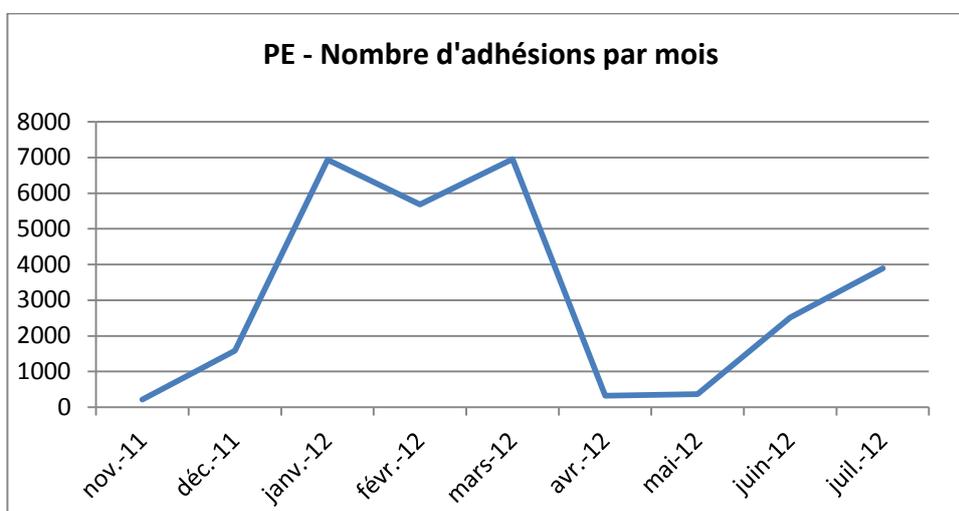
## 4. LES ENTREES : FLUX, PRATIQUES, PROFILS

### 4.1. Les flux d'entrée (2011 et 2012)

#### A Pôle emploi

On dénombre **28 505 entrées à Pôle emploi** avant le 31 décembre 2012. Les jeunes entrés à cette période ont **pratiquement tous atteint le début de la phase 2 : 28 470** en tout (les adhésions sont discutées en amont de la phase 1).

Les entrées se sont effectuées en deux vagues : l'une entre décembre 2011 et mars 2012 et l'autre à partir de juin 2012 avec une période de quasi interruption de 2 à 3 mois.

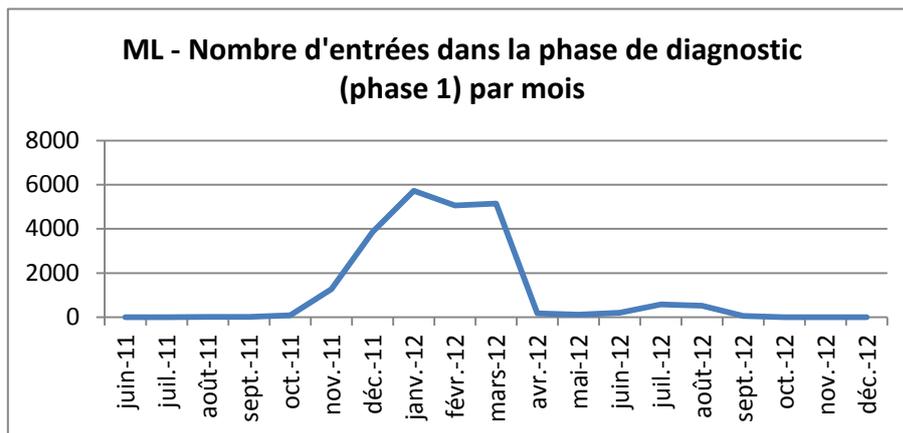


*Exploitation Geste des BDD Mission locale*

#### Dans le réseau des Missions locales

On compte **31 542 entrées en phase 1** en Mission locale avant le 31 décembre 2012, mais seuls 31.424 entrées ont pu être traitées dans les statistiques proposées (données dates erronées). Sur ces entrées, il y a environ 650 jeunes pour lesquels la date ou le motif de sortie ne sont pas indiqués.

Les entrées de 2012 se sont faites entre **novembre 2011 et mars 2012**.



Exploitation Geste des BDD Mission locale

La phase 1 en Mission locale consiste en une phase de diagnostic qui peut, en fonction du souhait du jeune et de l'analyse du conseiller, déboucher sur une entrée en phase 2 de l'ANI ou sur l'orientation vers un autre mode d'accompagnement. **Seuls 22 820 jeunes parmi les 31 452 entrés en phase 1 sont entrés en phase 2 dans l'ANI.**

## 4.2. Les pratiques de prescription

### A Pôle emploi

La direction générale de Pôle emploi a cherché à faciliter le pré-repérage, par l'ensemble de son réseau, des publics potentiellement éligibles au dispositif d'accompagnement. Une **codification dédiée** à cette opération (code plan d'action ACJ00) a été affectée au dossier informatique de chaque demandeur d'emploi en cours, et présentant les caractéristiques cumulatives suivantes (**critères d'éligibilité**) :

- âgé de moins de 26 ans,
- inscrit dans les catégories A, B, ou C,
- titulaire d'un diplôme de niveau IV ou V ou ayant entrepris une formation de niveau III sanctionnée ou non par un diplôme,
- ne bénéficiant pas déjà d'un accompagnement renforcé assuré en interne, ou délégué à un prestataire, un partenaire ou un cotraitant.

Autrement dit, lorsqu'un conseiller menait, entre fin 2011 et mi 2012, un entretien avec un jeune et que celui-ci correspondait aux critères d'éligibilité de l'ANI, un code spécifique apparaissait sur son dossier informatique, ce qui permettait au conseiller de penser à proposer l'ANI le cas échéant. Ceci a été mis en place dès le démarrage, pour assurer la montée en charge, et s'est arrêté en 2013, le siège de Pôle emploi faisant l'hypothèse que les conseillers s'étaient déjà bien appropriés le dispositif.

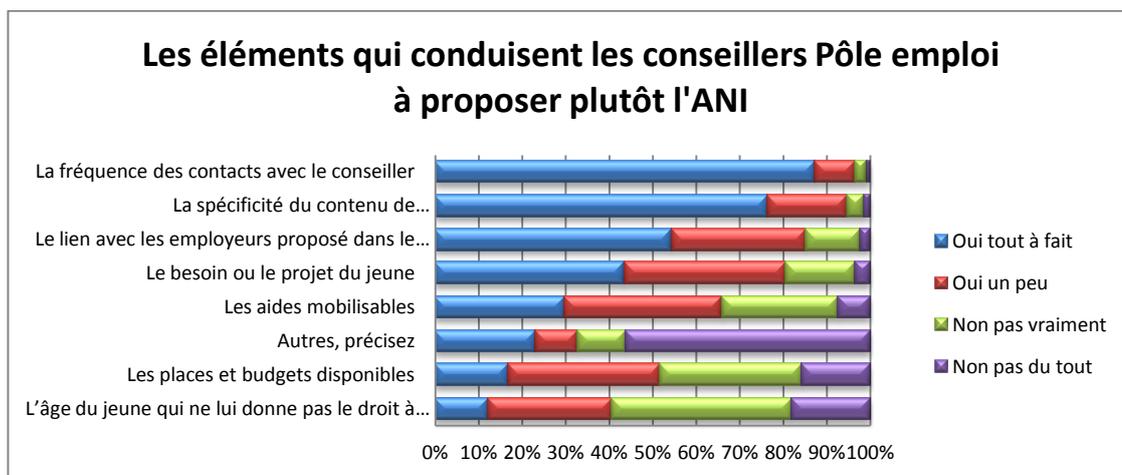
Parmi les jeunes concernés, il était demandé (et est encore demandé en 2013) aux conseillers de s'attacher à repérer ceux qui présentent des difficultés récurrentes d'accès à l'emploi durable, et pour lesquels l'accompagnement renforcé peut constituer une réponse adaptée à leurs besoins. Il est précisé que ces difficultés pourront notamment tenir à (**critères d'appréciation sur l'opportunité du dispositif**) :

- Une méconnaissance du marché du travail, des métiers, des emplois accessibles, des attentes des employeurs et des règles de recrutement,
- Une maîtrise insuffisante des méthodes, techniques, outils de recherche d'emploi, et/ou un manque d'autonomie dans leur mise en œuvre,

- Des cibles professionnelles trop restreintes ou imprécises,
- Une incapacité à valoriser leurs atouts, leurs connaissances et leurs expériences,
- Des freins périphériques non bloquants mais qui nécessitent d'être traités parallèlement à leur recherche d'emploi.

A noter que l'accompagnement vers l'emploi, d'une durée limitée à 6 mois concerne les demandeurs d'emploi en parcours accompagnement (ACC), sur l'axe recherche (R). Il ne concerne pas les jeunes qui présentent des problématiques périphériques à l'emploi (parcours MVE), ou pour lesquels un travail significatif sur la construction du projet professionnel ou la réorientation doit être entrepris.

L'enquête auprès des conseillers montre que le choix d'orientation vers l'ANI s'appuie sur la nature de la prestation renforcée (fréquence des contacts), le besoin de liens avec les employeurs et dans une moindre mesure sur le besoin ou projet du jeune.



*Enquête Geste auprès des conseillers Pôle emploi*

**Une fois les jeunes potentiellement bénéficiaires de l'ANI repérés**, les conseillers Pôle emploi présentent le dispositif et leur proposent une information collective ou un rendez vous avec un conseiller en charge de l'ANI jeunes (quand il en existe de spécifiques).

Les agences, et à fortiori les A2S (Agences de Services Spécialisées), ont au démarrage du dispositif organisé de nombreuses **informations collectives** (spécifiques sur l'ANI ou plus largement parfois sur l'offre jeunes sur le territoire). Il a pu arriver que des jeunes repérés par le code ACJ00 aient été conviés par courrier à ces réunions sans information préalable... ce qui est décrit comme contre productif car le taux de « déperdition » est fort. Les agences rencontrées disent avoir ensuite privilégié l'orientation vers ces informations collectives par un conseiller, avec information préalable (même si succincte) sur le dispositif.

Les informations collectives se sont souvent déroulées dans les agences de proximité, avec des conseillers dédiés à l'ANI et des conseillers classiques. Parfois, les conseillers ANI travaillant en A2S peuvent également faire des **permanences en agence de proximité** pour optimiser les prescriptions du fait d'un lien plus facile avec les collègues conseillers « classiques ».

A certains moments où il fallait relancer les prescriptions, des **requêtes** sur fichier ont pu être réalisées, et des opérations de « mailing » (à faible taux de retours) et de « **phoning** » organisées.

Les équipes ANI, et en particulier les responsables d'équipe (REP) ANI des A2S, ont fait un travail de **communication sur le dispositif pour qu'il soit approprié par les conseillers en agence de proximité et ainsi optimiser les prescriptions** (suivi des prescriptions, requêtes particulières sur les agences faiblement prescriptrices, permanence de conseillers ANI...). Les « stop and go » n'ont pas facilité ce travail. Certains interlocuteurs précisent que l'ANI jeunes aura sans doute eu pour effet de mieux faire connaître l'offre « jeunes » de manière plus globale.

La question du positionnement de l'ANI jeunes par rapport à d'autres dispositifs jeunes semble s'être peu posée. Les orientations vers l'ANI de jeunes de niveau V au sein de Pôle emploi ont pu limiter les orientations en co-traitance vers la Mission locale... mais il a été difficile de l'objectiver dans les investigations (car les agences rencontrées sont surtout celles qui accompagnent dans l'ANI et peu celles qui orientent vers l'ANI). Les clubs ZUS (depuis début 2013) ont pu demander à être articulés, mais ils sont en général déployés au sein des A2S en coordination avec l'ANI jeunes, ce qui conduit à des connexions (éventuelle sortie d'un club ZUS de 3 mois en ANI jeunes si pas de solution positive) plus qu'à des concurrences.

La contractualisation (signature de la **charte d'adhésion**), et donc le début de la phase 1, se déroule soit en fin d'information collective, soit à la fin du premier entretien (quand il n'y a pas d'information collective, ce qui est fréquent hors des périodes de lancement ou de relance).

Le premier entretien avec le conseiller « ANI Jeunes » marque l'entrée dans la phase 1 du dispositif au sens du cahier des charges des partenaires sociaux. Cet entretien :

- approfondit le diagnostic réalisé par le prescripteur,
- précise ses besoins,
- détaille les réponses apportées par le dispositif,
- formalise avec lui l'entrée dans l'accompagnement par la co-signature d'une charte d'adhésion (si cela n'a pas été fait avant en information collective)
- envisage la prochaine étape.

Les demandeurs d'emploi qui n'adhèrent pas à la prestation font l'objet d'une autre proposition. Cependant il reste difficile d'analyser la proportion de ces refus car ils interviennent en général pendant l'information collective ou en amont, auprès du conseiller en agence classique, avant l'entrée dans le dispositif.

**Les motifs de refus** avancés en agence Pôle emploi sont principalement les suivants :

- proximité de l'emploi
- réticence au caractère très renforcé de l'accompagnement, soit parce que le jeune a d'autres engagements (dont travail temporaire par exemple), soit parce qu'il a une réticence à un encadrement proche par Pôle emploi.

La comparaison du profil des jeunes éligibles et de ceux retenus dans la cohorte 2012 montre un glissement vers des tranches d'âge et des niveaux de formation plus élevés (voir partie sur le profil des jeunes à l'entrée), qui pourrait résulter vde ce processus de sélection en amont de l'entrée dans le dispositif.

## Dans le réseau des Missions locales

Dans la majorité des Missions locales, la phase dite « 1 » est consacrée à **diagnostiquer la situation du jeune en vue de lui proposer une orientation vers l'ANI ou vers un autre dispositif** (cela explique que près de 30% des jeunes entrés en phase 1 ne poursuivent pas l'accompagnement en phase 2, cf. supra).

Or, les critères de l'ANI (niveau VI à V bis) rendent éligibles une grande majorité des publics suivis en Mission locale. L'enjeu a donc été pour les Missions locales de **cibler les publics à qui proposer l'ANI jeunes plutôt que d'autres dispositifs**, alors même que, dans son contenu, le dispositif ANI Jeunes s'inscrit dans la continuité du métier des Missions locales (accompagnement renforcé global pour les jeunes les moins qualifiés) et des dispositifs les plus récents (les publics peuvent être les mêmes que pour le CIVIS, et les modes d'accompagnement prescrits sont proches... même si le financement accordé peut permettre d'accorder plus de temps).

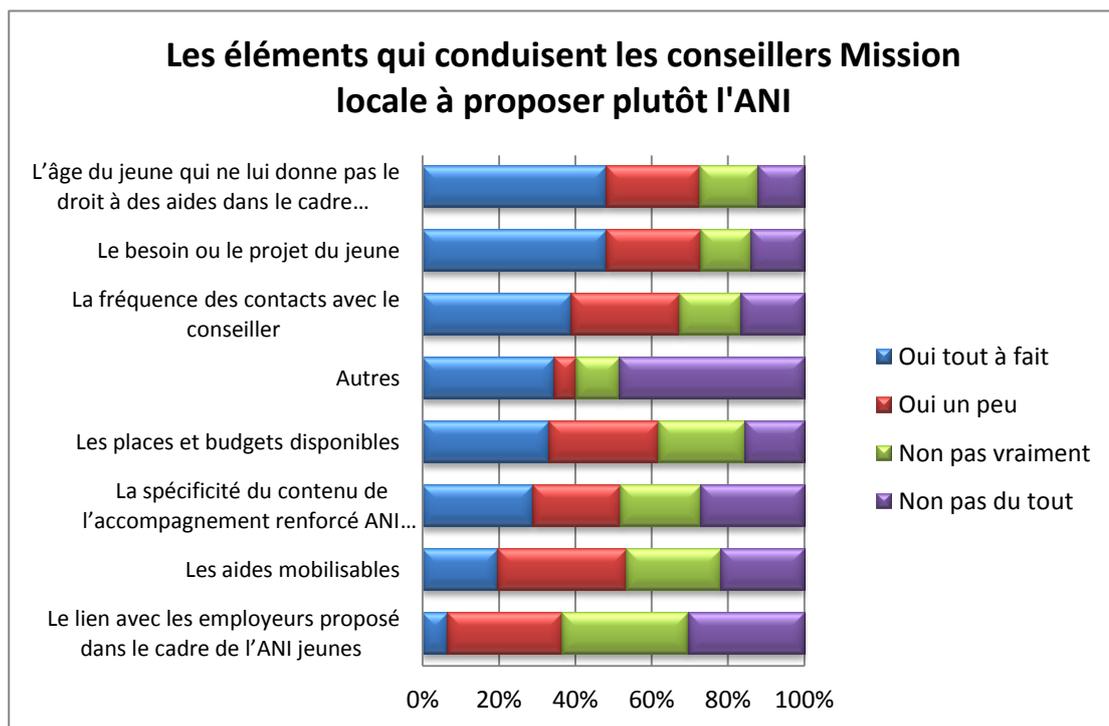
Au niveau global, on constate que l'ANI a conduit à cibler **les publics les plus jeunes** des Missions locales (cf. infra les données).

- Certaines Missions locales ont réellement cherché, comme inscrit dans le cahier des charges auquel elles ont répondu, à travailler avec les **plates-formes de décrochage scolaire** pilotées par l'Education nationale pour repérer les publics de « sortants du système scolaire sans diplôme ni qualification ». Des croisements de « bases de données » ont parfois permis de cibler des jeunes véritablement « décrocheurs » et qui n'étaient pas toujours connus de la Mission locale (mais les données fournies ont souvent été décrites comme trop anciennes pour être utilisables). **La spécificité de l'ANI était de cibler des jeunes qui ne fréquentaient pas toujours les structures et qui étaient dans la tranche d'âge 16-21 ans.**
- L'existence d'une **aide interstitielle pour les jeunes de plus de 18 ans dans le cadre du CIVIS** a par ailleurs conduit à moins orienter les plus de 18 ans vers l'ANI que les jeunes de moins de 18 ans.

Par ailleurs, **l'ANI pouvait ne pas être proposé à des publics qui avaient un besoin de prestation non accessible** (au moins au départ) **aux jeunes accompagnés dans l'ANI**. En effet, au moment du lancement de l'ANI, certaines aides (FAJ, FIPJ...) ou actions financées par d'autres dispositifs accompagnement (PLIE, Chantiers...) n'étaient pas accessibles aux jeunes accompagnés dans l'ANI, posant d'ailleurs dans les Missions locales une réelle question sur l'équité devant l'accompagnement. Cela a été régulé ensuite (cf. supra).

**Certaines Missions locales disent quant à elles avoir fait le choix de proposer l'ANI aux publics pour qui l'accès à l'emploi ou à la formation** (et donc la facturation) **est diagnostiqué comme le plus accessible dans le temps imparti** (le CIVIS n'est pas financé au résultat et n'est pas limité dans le temps). Cela peut se cumuler avec le public « décrocheur » puisque la formation fait partie des sorties positives.

L'enquête montre que l'âge et le projet du jeune sont des facteurs déterminants d'orientation vers l'ANI (plutôt que vers un autre dispositif ou mode d'accompagnement), comme la spécificité de la fréquence des contacts associés à l'ANI. La place et les budgets disponibles, et, dans une moindre mesure les aides mobilisables sont également importantes dans les choix réalisés. En revanche le lien avec les employeurs n'est pas un facteur qui intervient.



Enquête Geste auprès des conseillers Mission locale

Enfin, les Missions locales mentionnent leurs efforts particulier pour **obtenir l'adhésion** du jeune à un dispositif qui va lui demander un investissement particulier (et pour lequel les publics très jeunes ou très « décrocheurs » ne sont pas toujours en demande d'emblée). Les conseillers mentionnent d'ailleurs sur l'ANI le besoin d'« **accrocher les publics** » (relance, argumentaires...), du fait de la jeunesse du public et de l'absence d'aide financière en cours de l'accompagnement. Certaines signalent la « pression » qui a accompagné le dispositif pour que les résultats en termes d'entrée puissent être réalisés dans les temps impartis.

### Le lien Missions locales / Pôle emploi et la prévention du double accompagnement

Pour prévenir le risque de double accompagnement, les trois opérateurs de l'ANI ont convenu au niveau national et dès l'amont que :

- l'APEC et les Missions locales doivent transmettre mensuellement à Pôle emploi une liste indiquant les jeunes entrés et sortis du dispositif.
- Pôle emploi doit intégrer dans les entretiens d'inscription un questionnement sur la prise en charge par l'un des opérateurs, au titre de l'ANI, antérieure à l'inscription comme demandeur d'emploi.
- Pôle emploi s'était engagé à être vigilant à repérer le risque de double financement, dans le cadre de la cotraitance avec les missions locales, le risque étant limité puisque le public défini par le CNML/DGEFP exclut du champ de l'ANI les jeunes en cotraitance.

Dans la pratique, les agences Pôle emploi et les Missions locales interrogées décrivent presque partout l'absence de lien entre les deux structures sur l'ANI. Néanmoins ils portent une vigilance à poser la question au jeune sur l'existence d'un autre accompagnement, et parfois l'existence de règles sur les orientations publics jeunes qui peuvent avoir été clarifiées par les partenaires régionaux, notamment dans le cadre des instances de partenariat renforcé Pôle emploi/ Missions locales.

## 4.3. Les profils de jeunes entrés

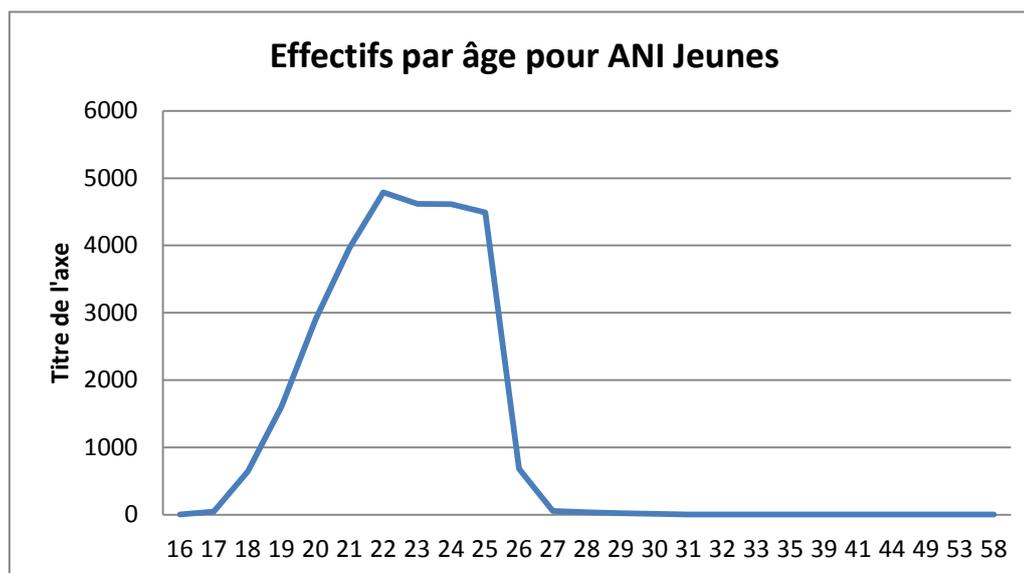
### A Pôle emploi

#### L'âge

Les jeunes entrés en accompagnement ANI Jeunes à Pôle emploi ont un profil d'âge relativement proche de la population de jeunes demandeurs d'emploi suivis à Pôle emploi et qui était potentiellement éligible au dispositif. Les pratiques d'orientation ont néanmoins conduit à privilégier quelque peu un public plus âgé (et sans doute plus longtemps en non emploi) puisque les plus de 21 ans sont plus nombreux en proportion dans l'ANI jeunes que dans la population éligible au dispositif (68% contre 63%). Les moins de 18 ans ne sont pas dans le dispositif.

| Age                  | 16-17 ans | 18-21 ans | >21 ans |
|----------------------|-----------|-----------|---------|
| ANI Jeunes           | 0%        | 32%       | 68%     |
| ANI Jeunes éligibles | 1%        | 36%       | 63%     |

Le graphique ci-dessous montre le pic à entre 21 et 24 ans ainsi qu'une queue de distribution de 2,9 % au-delà de 25 ans (et donc en principe hors champ).



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

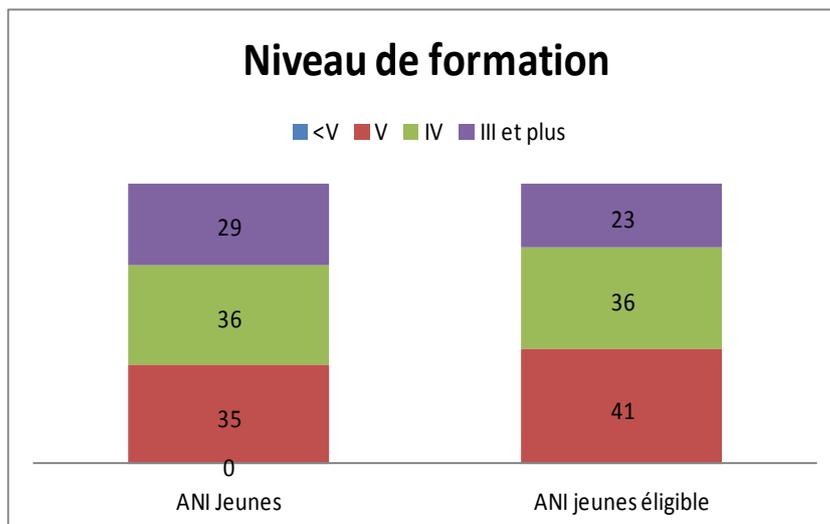
#### Le niveau de formation

Le niveau des publics accompagnés à Pôle emploi dans le cadre de l'ANI Jeunes est bien celui prescrit dans le cahier des charges, puisque les niveaux V, IV et III représentent respectivement 34,9%, 36,4% et 27%.

Il n'y a pas de niveaux infra V (mais les informations sur les niveaux ne permettent pas de savoir si les jeunes de niveau V ont effectivement obtenu le CAP ou le BP ou s'ils ont simplement suivis un cursus scolaire en 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup>)

On compte 443 niveau I et II alors qu'il ne devrait pas y en avoir (puisque ce public était confié à l'APEC).

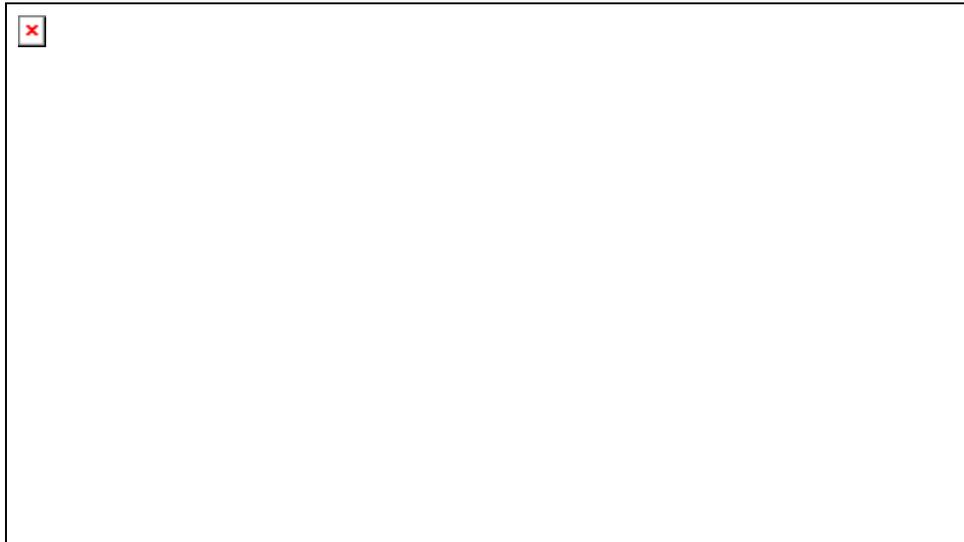
|            | Effectifs | Pourcentage valide |
|------------|-----------|--------------------|
| Niveau I   | 98        | 0,3                |
| Niveau II  | 344       | 1,2                |
| Niveau III | 7695      | 27,0               |
| Niveau IV  | 10376     | 36,4               |
| Niveau V   | 9938      | 34,9               |
| Niveau VI  | 52        | 0,2                |
| Total      | 28503     | 100,0              |



*Exploitation GESTE BDD Pôle emploi/ Données Pôle emploi*

Par rapport à la population éligible au dispositif, les publics de niveaux III sont surreprésentés dans l'ANI Jeunes, ce qui s'explique sans doute par le choix des conseillers de privilégier les jeunes ayant déjà un projet professionnel stabilisé.

Le croisement niveau de formation et âge

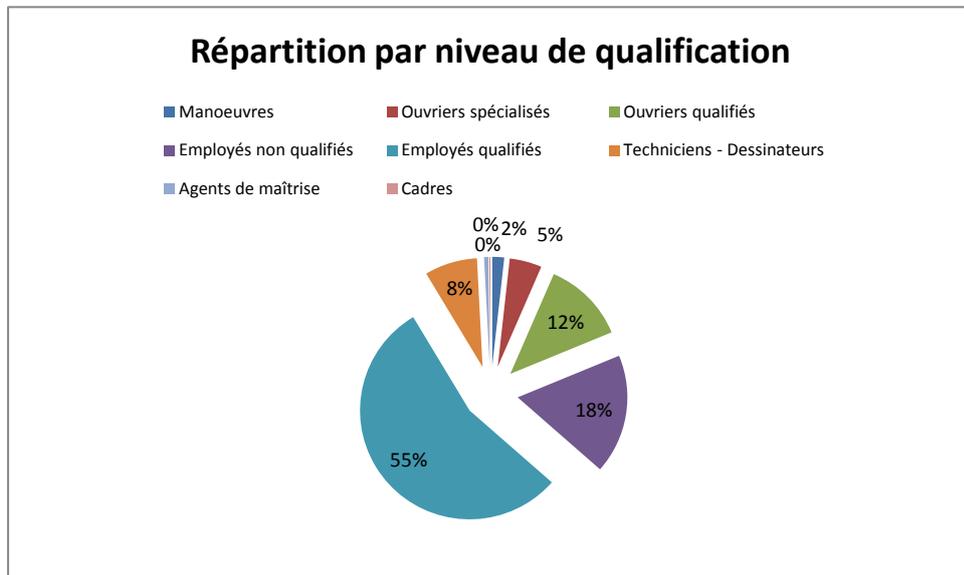


*Exploitation GESTE BDD Pôle emploi*

Les personnes accompagnées dans l'ANI Jeunes de niveaux V sont plus jeunes : elles ont autour de 20/21 ans en moyenne alors que les niveaux IV ont autour de 22/23 ans et les niveaux III autour de 23/24 ans.

Elles sont donc tous sorties du système de formation initiale depuis environ 3 ans (ce qui justifie qu'on les compare à une cohorte de jeunes sortis une même année de l'école ou de l'Université - voir infra).

La structure socioprofessionnelle



*Exploitation GESTE BDD Pôle emploi/ Données Pôle emploi*

Les employés qualifiés sont de loin la catégorie la plus importante, ce qui est cohérent avec le niveau de formation de niveau IV et III et avec la tertiarisation des emplois à ce niveau.

### Le sexe

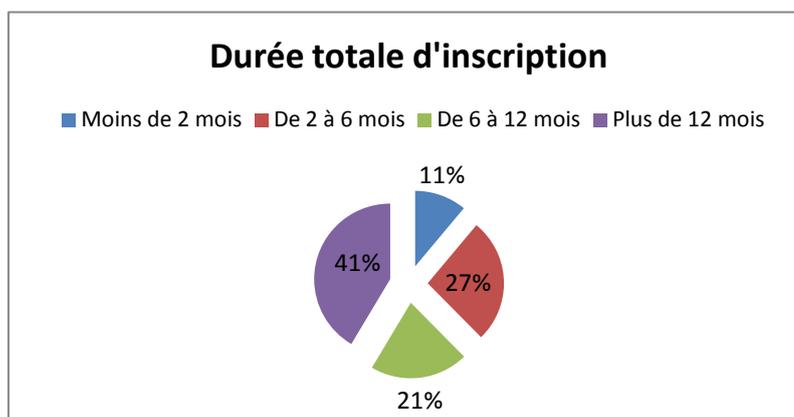
Le public de jeunes accompagnés par Pôle emploi dans le cadre de l'ANI Jeunes est quasiment à l'équilibre entre les hommes et les femmes.

|       | Pourcentage |
|-------|-------------|
| Homme | 49,8        |
| Femme | 50,2        |

### L'ancienneté d'inscription

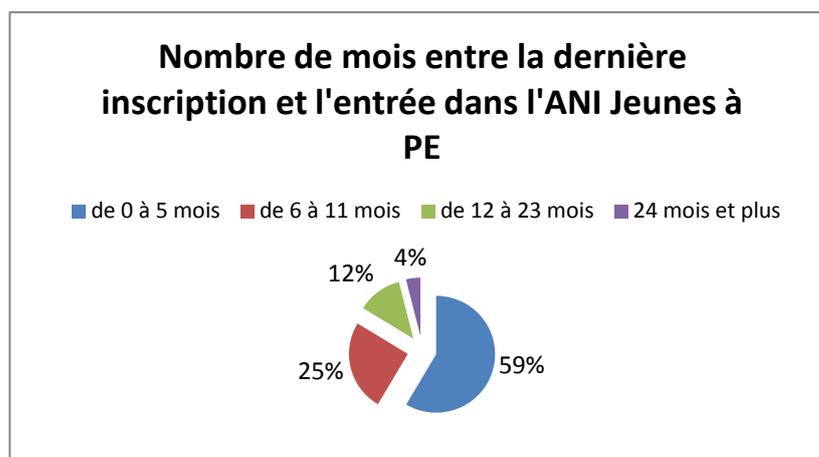
GESTE a calculé deux variables : le nombre total de mois passés en étant inscrit et l'ancienneté de la dernière inscription.

En moyenne, les jeunes qui entrent dans leur dispositif ont passé 14 mois à Pôle emploi depuis leur première inscription et 40 % ont une durée totale de plus de 12 mois.



Exploitation GESTE BDD Pôle emploi

La majorité de jeunes accompagnés ont adhéré au dispositif moins de 5 mois après leur dernière inscription.



Exploitation GESTE BDD Pôle emploi

Cela peut s'interpréter comme un respect du cahier des charges, et la durée relativement faible depuis la dernière inscription traduit sans doute un passage par des CDD ou par l'intérim.

### Les autres caractéristiques

La nationalité, le lieu de résidence et la possession d'un véhicule sont également des données analysées, car elles ont des incidences statistiquement établies sur l'accès à l'emploi.

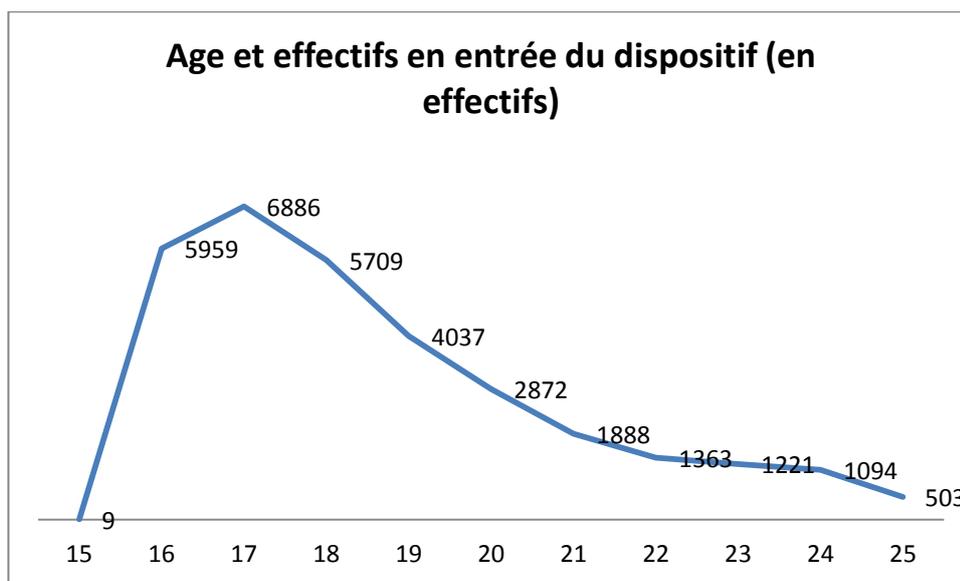
La proportion d'étrangers est de 3,4 % (*Donnée issue de l'enquête Geste auprès des jeunes Pôle emploi*), ce qui est plus faible que dans les autres dispositifs.

Les ZUS sont le lieu de résidence de 9 % de ces jeunes (*données BDD Pôle emploi*)

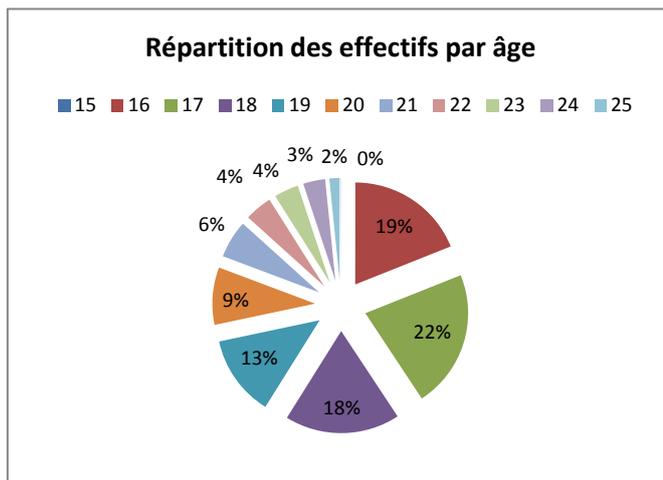
La part de jeunes n'ayant de véhicule motorisé est de 24 % (*Donnée issue de l'enquête Geste auprès des jeunes Pôle emploi*).

## **Dans le réseau des Missions locales**

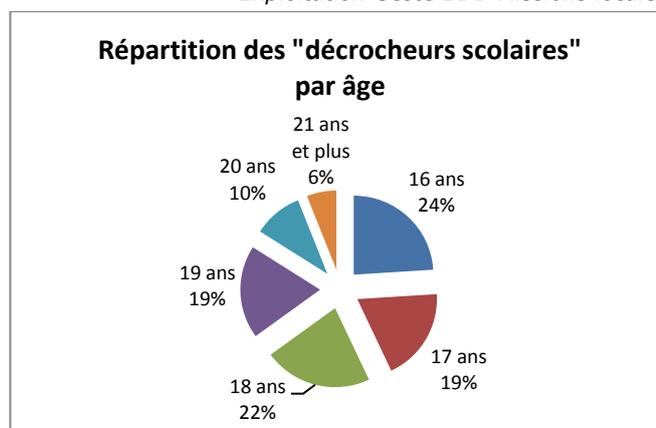
### L'âge



*Exploitation Geste BDD Missions locales*



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

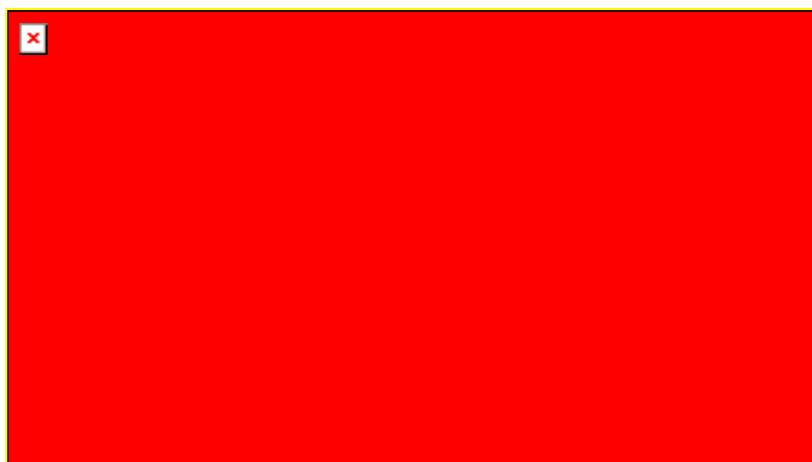


*Données Education nationale*

Les entrants dans l'accompagnement ANI Jeunes en Mission locale sont en majorité des jeunes de moins de 21 ans. Plus de la moitié des jeunes ont entre 16 et 18 ans.

Le profil est très voisin de celui des décrocheurs scolaires (en dehors des plus de 21 ans plus nombreux dans l'ANI Jeunes)

[Le niveau de formation préparée \(et non du diplôme\)](#)



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

Les niveaux V et Vbis sont prédominants parmi les entrants dans le dispositif, que l'on prenne en compte les entrées en phase 1 ou en phase 2.

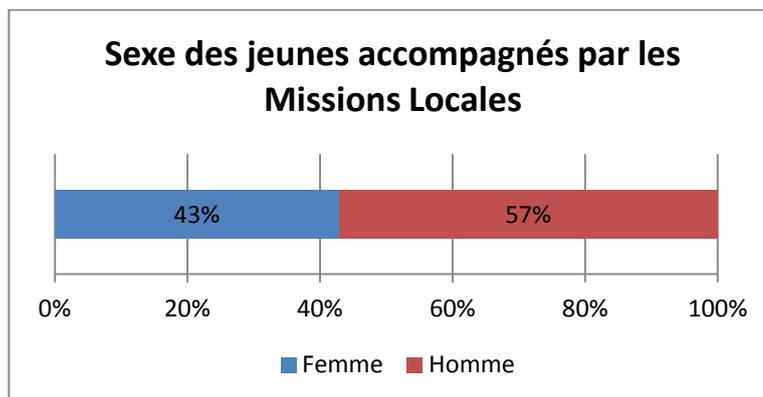
Les diplômés de niveau V sont très peu nombreux (139 au total) et la part des sans certification et de niveau VBis et VI représentent 99 % de la population dont le niveau est connu.

| Niveau validé à l'entrée du programme | ANI Acc |
|---------------------------------------|---------|
| Niveau V                              | 1%      |
| Niveau V bis                          | 19%     |
| Niveau VI                             | 6%      |
| Sans certification validée            | 73%     |
| Total connu                           | 100%    |

Il y a donc bien une majorité écrasante de « décrocheurs scolaires » dans le public de l'ANI en Mission locale (au sens des sortants sans diplôme ou n'ayant obtenu le diplôme visé). La comparaison avec la structure d'âge et de sexe de ces décrocheurs fait d'ailleurs apparaître de fortes similitudes.

### Le sexe

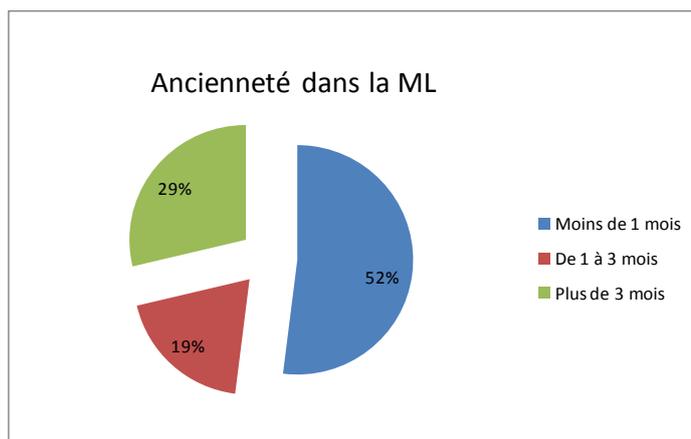
La majorité des bénéficiaires sont des hommes :



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

Les femmes représentent ainsi 43% des personnes accompagnées.

### L'ancienneté du premier accueil en Mission locale



Les jeunes entrés dans l'ANI sont suivis à la Mission locale depuis moins d'un an. Seuls 19% le sont depuis moins de trois mois, ce qui montre que l'intégration de publics non connus de la Mission locale n'est pas majoritaire.

### Les autres caractéristiques individuelles

On compte 6,3 % d'étrangers (dont 85 % hors EU).

Les jeunes de l'ANI ne sont que 20 % à être motorisés (pourcentage plus faible que le CIVIS ou le public accueilli en 2011) et 61 % d'entre eux n'ont ni moyen motorisé, ni transport en commun

Ils sont 15,6 % à résider en ZUS (un peu moins que pour le CIVIS 2010 mais plus que l'ensemble du public accueilli en Mission locale en 2011).

(Exploitation BDD Mission locales).

## 4.4. Les sorties et « pertes » en cours d'accompagnement

A Pôle emploi comme dans les Missions locales, l'analyse des bases de données montre un volume important de publics sortis en cours d'accompagnement.

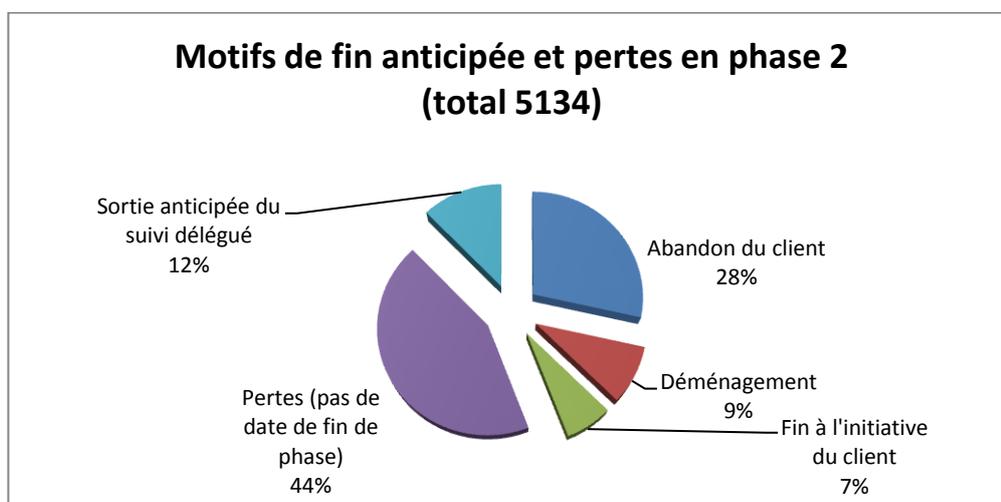
### A Pôle emploi

En phase 1, on n'observe pratiquement pas de sorties anticipées, ni de pertes (28 seulement).

En phase 2, sur les 28.5000 jeunes qui entrent, 2240 jeunes ne sont plus suivis dans les bases de données sans pour autant qu'une sortie ne soit mentionnées (pertes) et près de 2800 sortent de manière anticipée.

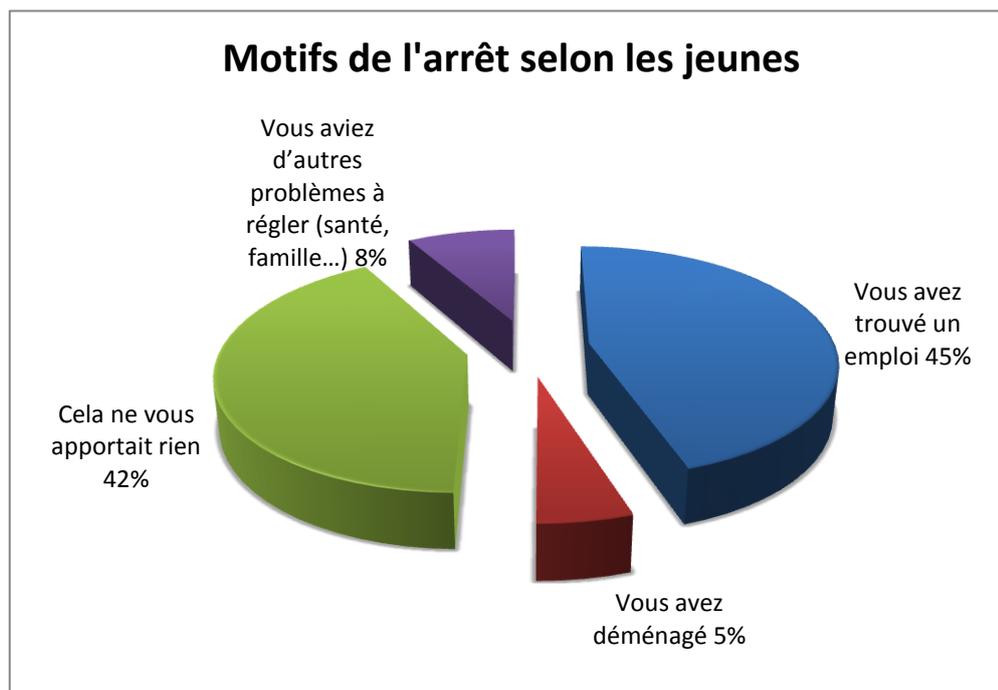
La disparition des bases de données est expliquée par Pôle emploi par la difficulté pour certains conseillers de continuer à renseigner l'extranet ANI spécifique alors qu'ils ont pu être affectés à un autre poste à un moment où les effectifs de l'ANI jeunes sont en décroissance (cf. séquençage des calendriers)<sup>7</sup>.

Pour les sorties anticipées, ce sont les abandons des jeunes qui sont les plus fréquents (1460 en tout).



Exploitation BDD Pôle emploi

<sup>7</sup> Ces jeunes ont été « sortis » des bases de données pour les exploitations sur les sorties, car on ne connaît pas leur la situation.



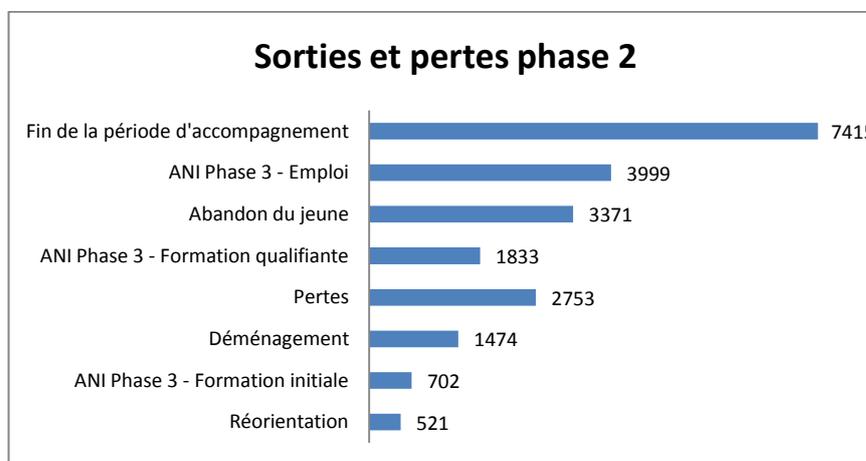
Exploitation Enquête auprès des jeunes Pôle emploi

Les jeunes motivent l'arrêt de deux manières : soit l'accompagnement a produit ses effets et le jeune est autonome dans sa recherche d'emploi, soit ses apports sont perçus comme insuffisants et ont de ce fait conduit à un abandon du jeune.

### Dans le réseau des Missions locales

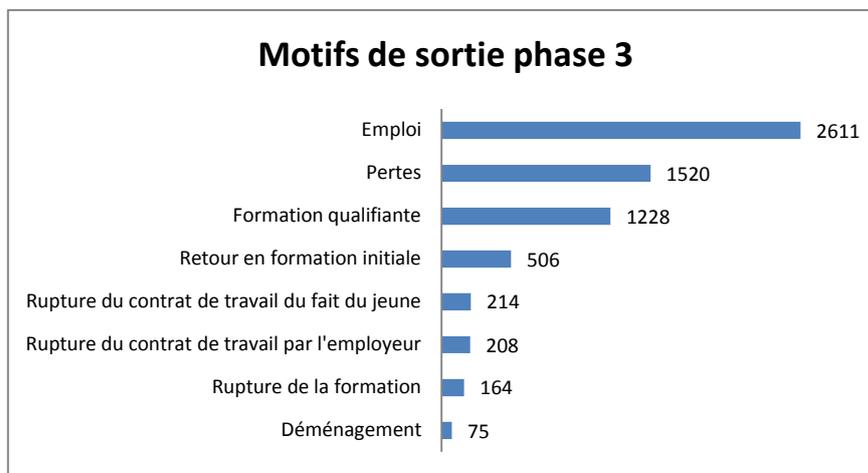
En phase 1, le processus de diagnostic et d'orientation (sur l'ANI, comme sur d'autres dispositifs) aboutit à 8700 sorties (27,6 % par rapport aux entrants cf. supra). Les bases de données précisent qu'il y aurait 4734 « abandons » du jeune et 3944 « diagnostic défavorable » à l'entrée dans l'ANI Jeunes.

En cours de phase 2, les abandons, déménagements, pertes « administratives » (non saisie des informations par les conseillers) et les réorientations cumulés représentent plus de 8100 par rapport au total de 22100 entrants (soit près de 37 %).



Exploitation BDD Missions locales

En phase 3, 1520 « pertes » s'ajoutent aux ruptures de contrats ou de formation et aux déménagements.



*Exploitation BDD Missions locales*

## SYNTHESE

### Les flux d'entrées

- On dénombre 28.505 entrées à Pôle emploi avant le 31 décembre 2012. Les entrées se sont effectuées en deux vagues : l'une entre décembre 2011 et mars 2012 et l'autre à partir de juin 2012 avec une période de quasi interruption de 2 à 3 mois.
- On compte 31 542 entrées en phase 1 en Mission locale avant le 31 décembre 2012. Les entrées de 2012 se sont faites entre novembre 2011 et mars 2012. La phase 1 en Mission locale consiste en une phase de diagnostic qui peut, en fonction du souhait du jeune et de l'analyse du conseiller, déboucher sur une entrée en phase 2 de l'ANI ou sur l'orientation vers un autre mode d'accompagnement. Seuls 22 820 jeunes parmi les 31452 entrés en phase 1 sont entrés en phase 2 dans l'ANI.

### Les modalités de prescription

#### Au sein de Pôle emploi

- Plusieurs types de démarches ont été conduites pour optimiser les prescriptions : requêtes sur fichier, animation pour informer les conseillers en agences classiques, informations collectives (à certaines périodes), phoning, mailing.
- Le jeune contractualise son entrée dans l'ANI (en phase 2) avec la signature de la charte d'adhésion, en fin d'information collective ou au cours du premier entretien

#### Dans les Missions locales

- Une phase de diagnostic non spécifique à l'ANI mais qui correspond à la phase 1 de l'ANI permet de proposer une orientation vers l'ANI ou vers un autre dispositif
- Les critères de l'ANI (niveau VI à V bis) rendant éligibles une grande majorité des publics suivis en Mission locale, un ciblage des publics a du être opéré et a pu être distinct selon les Missions locales : les très jeunes sont plus nombreux en raison du ciblage, par une partie des missions locales, des « jeunes décrocheurs » au sens de l'Education nationale, et des moins de 18 ans du fait de l'absence d'aide CIVIS pour ces publics ; l'ANI a pu

être proposé par ailleurs à des publics pour lesquels la formation ou l'emploi était jugés accessibles dans le temps impartis (12 mois).

### **Les profils des publics entrés**

#### Au sein de Pôle emploi

- Les jeunes accompagnés ont en majorité plus de 21 ans, sont de niveau V, IV ou III, avec une surreprésentation des niveaux III par rapport à la population de demandeurs d'emploi éligible à l'ANI.

#### Dans les Missions locales

- Les entrants dans l'accompagnement ANI Jeunes en Mission locale sont en majorité des jeunes de moins de 21 ans. Plus de la moitié des jeunes ont entre 16 et 18 ans.
- Les niveaux V et Vbis sont prédominants, mais les niveaux V validés sont peu nombreux : il y a donc bien une proportion importante de « décrocheurs scolaires », ce que confirme la structure d'âge et de sexe.

A Pôle emploi comme au sein des Missions locales, la proportion de jeunes qui sortent prématurément de l'accompagnement ou que les bases de données perdent est importante.

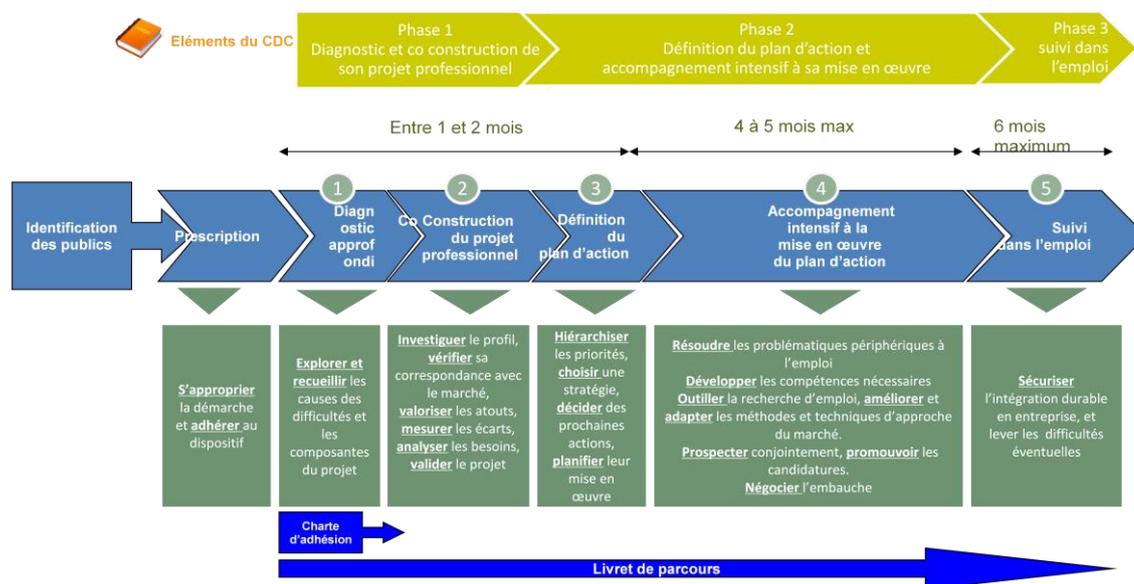
## 5. L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE

### 5.1 Les cadres de l'accompagnement définis par les opérateurs

#### A Pôle emploi

Pôle emploi, dans la réponse au cahier des charges ANI, propose un accompagnement sur 6 mois maximum non renouvelable ainsi qu'un suivi dans l'emploi de 6 mois maximum, le tout découpé en **5 étapes** et tenant compte des trois phases prescrites par le cahier des charges issu de l'ANI.

- 1- Approfondir le diagnostic
- 2- Elaborer conjointement le projet professionnel
- 3- Définir le plan d'action
- 4- Accompagner intensivement la mise en œuvre du plan d'action
- 5- Sécuriser l'intégration durable en entreprise.



9/08/13

L'accompagnement du jeune est réalisé par un **conseiller référent unique**. Le **portefeuille** du conseiller référent ne dépasse pas les **50 demandeurs d'emploi actifs**.

L'accompagnement intensif est défini sur mesure, sur la base d'entretiens individuels et/ou de séances collectives. Il prévoit a minima **un contact hebdomadaire et deux rendez-vous par mois** jusqu'à l'embauche en contrat durable (CDD de 6 mois minimum, CDI), ou une création d'entreprise effective.

Le **conseiller référent** du jeune assure en continu l'intermédiation avec les entreprises en exploitant les offres d'emploi, en prospectant le marché caché et en assurant la promotion des candidats accompagnés

A noter : lorsqu'un jeune accompagné dans ce cadre est en emploi, quelle qu'en soit la durée, ou en formation de courte durée (AFPR, POE) à l'échéance précise du 6ème mois,

l'accompagnement est automatiquement prolongé de 6 mois supplémentaires, de façon à consolider l'intégration en entreprise et/ou faciliter l'accès à des contrats durables. Dans tous les autres cas, l'accompagnement prend fin au 6ème mois et le demandeur d'emploi réintègre le SMP.

### Les principes de la charte d'adhésion

(co – signée dès le premier entretien d'intégration dans le dispositif)

#### Le conseiller s'engage à apporter au candidat :

- Un suivi personnalisé défini sur mesure, à base d'entretiens individuels et/ou de séances collectives, qui prévoit à minima un contact hebdomadaire et deux rendez-vous par mois.
- Le recours aux services et prestations de Pôle emploi pour favoriser la reprise d'activité du bénéficiaire.
- Les moyens d'évaluer ses compétences afin de mieux cibler les postes accessibles, et la mobilisation, si nécessaire, des actions de formation utiles au retour à l'emploi durable
- Une prospection en lien permanent avec des entreprises susceptibles de l'informer sur les métiers, de l'accueillir en immersion, de le recruter.
- Un appui dans la prise de contact ou la communication de sa candidature auprès des entreprises ciblées par le conseiller, ou par le bénéficiaire.
- La mise en œuvre des mesures pour l'emploi pour favoriser le placement du bénéficiaire. La négociation et la mise en place, le cas échéant, d'un contrat en alternance.
- Un soutien à la recherche d'emploi durable durant les contrats de courte durée, les périodes d'immersion en entreprise ou de formation.
- Un accompagnement jusqu'à 6 mois après l'embauche pour sécuriser la reprise d'emploi durable.

#### Le candidat s'engage à :

- Etre disponible et actif dans sa recherche d'emploi pendant toute la durée de l'accompagnement.
- Adhérer à la démarche d'accompagnement individuel.
- Participer à l'ensemble des animations, ateliers de travail et entretiens proposés par son conseiller.
- Se présenter à chaque rendez-vous de recrutement.
- Mener personnellement des actions construites et constantes de recherche d'emploi avec l'aide de son conseiller afin d'atteindre ses objectifs.
- Accepter que Pôle emploi communique son CV à des entreprises directement.
- Réaliser activement les actions convenues avec le conseiller.
- Communiquer au conseiller toutes informations concernant sa recherche d'emploi et son placement.
- Participer au bilan mensuel avec son conseiller et faire le point de ses recherches d'emploi.
- Maintenir le contact avec le conseiller lors des reprises d'emploi de courte durée, les immersions en entreprise, les actions de formation et durant la période d'essai d'un emploi durable.

## Dans le réseau des Missions locales

La réponse conjointe DGEFP/ UNML/ CNML au cahier des charges des partenaires sociaux, ainsi que le modèle d'appel à proposition des Missions locales décrivent les cadres du mode d'accompagnement proposés au réseau des Missions locales.

### Les préalables à la prestation d'accompagnement

« L'accompagnement individuel et renforcé intègrera un travail sur la globalité de la personne avec la mobilisation **d'un référent unique**, voire d'un conseiller dédié à cet accompagnement renforcé pour l'ensemble de la durée du parcours. Le conseiller à un rôle de médiation (relais vers des partenaires, des employeurs et autres organismes) pouvant aller jusqu'à accompagner physiquement le jeune dans certaines démarches.

La réussite de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi repose sur l'engagement entre le jeune et le conseiller au travers de la **signature d'un contrat**. Le référent s'engage à se rendre disponible, à accompagner personnellement le jeune et à mettre en œuvre les moyens nécessaires à son insertion dans l'emploi. Le contrat mentionne les actions proposées pour la réalisation du projet d'insertion professionnelle et l'obligation du jeune d'y participer. La formalisation de l'accord du jeune est nécessaire pour le déclenchement de l'accompagnement.

Chaque jeune suivi devra avoir **un entretien avec le jeune une fois par semaine durant les 3 premiers mois puis au moins 2 fois par mois** jusqu'au terme de l'accompagnement de la phase 2. La durée de l'accompagnement est adaptée à la situation du bénéficiaire par rapport à l'emploi. Elle est de

12 mois maximum pour la phase 1 et 2 et de 6 mois pour la phase 3, soit une **durée maximum de 18 mois maximum**.

### **Le contenu de la prestation d'accompagnement**

La Mission locale détaillera le contenu de la prestation et la nature du suivi qu'elle mettra en place en respectant 3 étapes :

Une phase de diagnostic de la situation du jeune et de la co-construction de son projet professionnel, en fonction des besoins identifiés auprès des entreprises. Le conseiller réalisera **un diagnostic de la situation du jeune** (bilan professionnel et psychosocial), dans le but de repérer les obstacles à son insertion, et lui proposer des solutions adaptées, en s'appuyant notamment sur le concours de partenaires spécialisés. L'accompagnement s'appuiera sur un parcours de formation adaptée et orienté vers les métiers qui recrutent sur le bassin d'emploi et dans la région

Une phase de définition du plan d'action. La Mission locale mobilisera en tant que de besoin les outils qu'elle a à sa disposition. Le plan d'action peut être modifié voire réorienté en fonction du résultat des actions menées (actions de réorientation d'évaluation, actions vers l'emploi ou création d'entreprise). La Mission locale devra également préciser comment elle mettra en relation les bénéficiaires avec des entreprises ayant des besoins identifiés de main d'œuvre. Chaque fois que cela sera possible, une période d'insertion en milieu de travail sera mise en place.

Une phase de suivi dans l'emploi, qui a pour objet le maintien du jeune dans son emploi en mettant en œuvre une action de médiation et de conseil auprès de l'entreprise qui se traduira par au moins un entretien mensuel. La Mission locale devra préciser les modalités du suivi qu'elles comptent mettre en place, notamment en établissant un lien étroit entre le référent et l'entreprise pendant 6 mois. La durée du suivi dans l'emploi, de 6 mois, est obligatoire.

Les 2 dernières phases sont obligatoires mais leur durée respective est adaptée à la situation du jeune.

Sur la base de la connaissance qu'ont les missions locales du marché de l'emploi local, elles devront identifier les besoins avérés de main d'œuvre des entreprises. En effet, elles devront, dans la réponse au cahier des charges, définir et détailler les partenariats qu'elles mettront en place, notamment avec les entreprises ayant des besoins identifiés de main d'œuvre, les organisations interprofessionnelles et professionnelles locales qui les informeront de leurs besoins et les OPCA et en particulier leurs développeurs de l'alternance. »

## 5.2. Les moyens humains et organisationnels

### Le recrutement et l'affectation des conseillers

#### A Pôle emploi

Pôle emploi prévoit dès sa proposition aux partenaires sociaux que des **conseillers référents** dédiés à l'accompagnement interne dans le cadre de l'ANI jeunes soient nommés. Ces conseillers doivent être sélectionnés parmi les agents volontaires en CDI, le plus souvent ayant une expérience d'accompagnement renforcé. La DGA RH a conçu et transmis une procédure d'identification des conseillers (appel à candidature parmi les agents volontaires en CDI, remontée des souhaits des agents, élaboration d'une lettre de mission - attachement fonctionnel pendant la mission, conditions d'exercice, conditions de retour sur leur affectation d'origine). La DGA RH a également proposé des recrutements en CDD sur les postes laissés vacants par les personnels recrutés pour assurer l'accompagnement dans le cadre de l'ANI.

#### OFFRE DE MISSION

Pôle emploi dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 met en place un dispositif d'accompagnement renforcé au profit de demandeurs d'emploi qui présentent des difficultés récurrentes d'accès à l'emploi durable. Ce plan d'accompagnement privilégie une population de jeunes ayant un diplôme /ou une qualification professionnelle reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi stable.

Dans ce cadre, Pôle emploi « Région » affecte sur ce dispositif xx conseillers en charge de l'accompagnement d'un portefeuille d'une cinquantaine de demandeurs d'emploi.

#### Contenu de la mission :

Le conseiller tout au long du parcours d'insertion apportera au demandeur un accompagnement intensif et personnalisé, par :

- un appui à la définition du projet professionnel jusqu'à sa construction au travers d'un diagnostic approfondi de sa situation,
- la mise en place d'un plan d'action personnalisé
- la mobilisation d'actions de formation si nécessaire,
- un contact permanent avec les entreprises,
- une aide en vue de présenter et promouvoir sa candidature auprès des employeurs,
- une mise en œuvre adaptée de mesures pour l'emploi
- ....

Le suivi sera continu sur une période de 6 mois (non renouvelable) complété par un appui en entreprise d'une durée de 6 mois après l'embauche destinée à sécuriser celle-ci et à lever les difficultés éventuelles.

**Profil souhaité :** professionnel confirmé de l'accompagnement, le conseiller a une expérience de la prise en charge de portefeuilles de demandeurs et d'offres dans une logique d'accélération du retour à l'emploi et est en mesure de :

- Mobiliser l'offre de services de Pôle emploi,
- Effectuer un diagnostic approfondi et une analyse de besoins ; y apporter une réponse personnalisée,
- Connaitre les sources d'information sur le marché du travail et en partager l'exploitation,
- Prospecter et conseiller les entreprises, promouvoir les candidatures des jeunes accompagnés, négocier les conditions de leur intégration dans l'emploi
- Mettre en œuvre les aides et les mesures pour l'emploi
- Animer une réunion, un atelier,
- Travailler en équipe et en réseau : recherche collective de solutions et partage des pistes d'emploi, mutualisation des prospections...

#### Niveaux :

Cette offre de mission s'adresse en priorité aux agents suivants :

Technicien hautement qualifié (Coefficient : à partir de 210 base) ou Agent qualifié (Coefficient : à partir de 190, base)

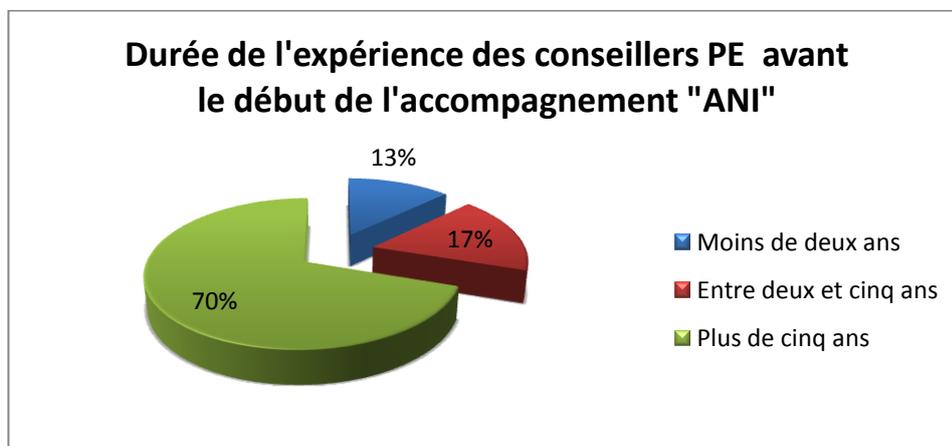
Statut 2003 : conseiller : Niv II, filière conseil, conseiller référent Niv III, filière conseil

**Modalités pratiques :** A compter du ...le conseiller sera rattaché fonctionnellement à l'agence de ... (agence ou agence spécialisée selon la modalité organisationnelle de la région). A l'issue de sa mission, il rejoindra son affectation d'origine. Les frais de déplacement liés à cette mission seront remboursés conformément à la réglementation en vigueur.

#### Modalités de candidature :

Les agents volontaires pour cette mission adresseront leur candidature sur papier libre à la DRH ...avant le .....(à compléter par chaque établissement).

Dans les agences, on observe de fait l'existence de **conseillers dédiés sur l'ANI jeunes**, et la très grande majorité sont des conseillers en CDI et **expérimentés** (pas nécessairement une expérience d'accompagnement renforcé néanmoins).



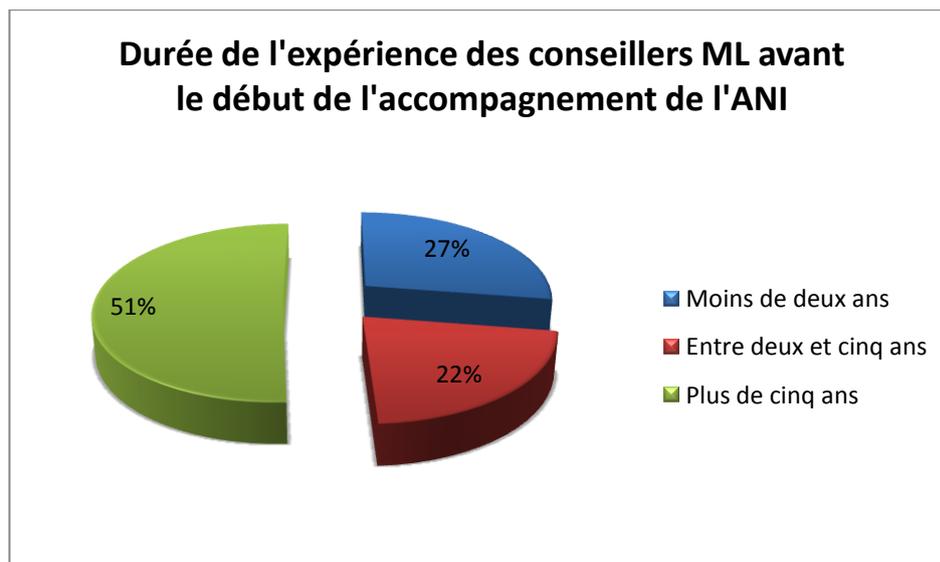
*Exploitation Enquête GESTE auprès des conseillers Pôle emploi*

Néanmoins, les agences ont également eu recours sur l'ANI jeunes à **des personnels en CDD, moins expérimentés et formés durant quelques semaines seulement en agence**. Dans un premier temps, ces personnels n'avaient pas la possibilité de réaliser des accompagnements (ils ont alors pu être en appui pour le requêtage et la mobilisation des jeunes, voire pour le lien avec les entreprises). Mais dans le temps, la possibilité de leur faire faire de l'accompagnement a été ouverte. Dans les agences visitées, ces agents en CDD avaient le plus souvent un profil d'animateur (socio culturel notamment), parfois couplé avec une expérience d'accompagnement. Ce profil permettait d'apporter une expérience en animation d'atelier.

#### Dans le réseau des Missions locales

Un **certain nombre de Missions locales a recruté** à l'occasion de l'ANI jeunes mais nous n'avons pas pu consolider cette information de manière globale. La question du recrutement, qui se posait principalement pour les Missions locales importantes, a été heurtée par le caractère non pérenne du dispositif. Le plus souvent, des conseillers expérimentés ont été mobilisés sur l'ANI, et s'il y avait des recrutements, ils étaient mobilisés pour d'autres postes (cf. infra).

Dans les Missions locales, les conseillers qui accompagnent des jeunes dans le cadre de l'ANI sont également **expérimentés** pour la plupart, mais les conseillers qui ont moins de 2 ans d'expérience sont plus nombreux que dans le réseau Pôle emploi à accompagner des jeunes en ANI.



*Exploitation Enquête auprès des conseillers Mission locale*

## **L'organisation et la taille des portefeuilles**

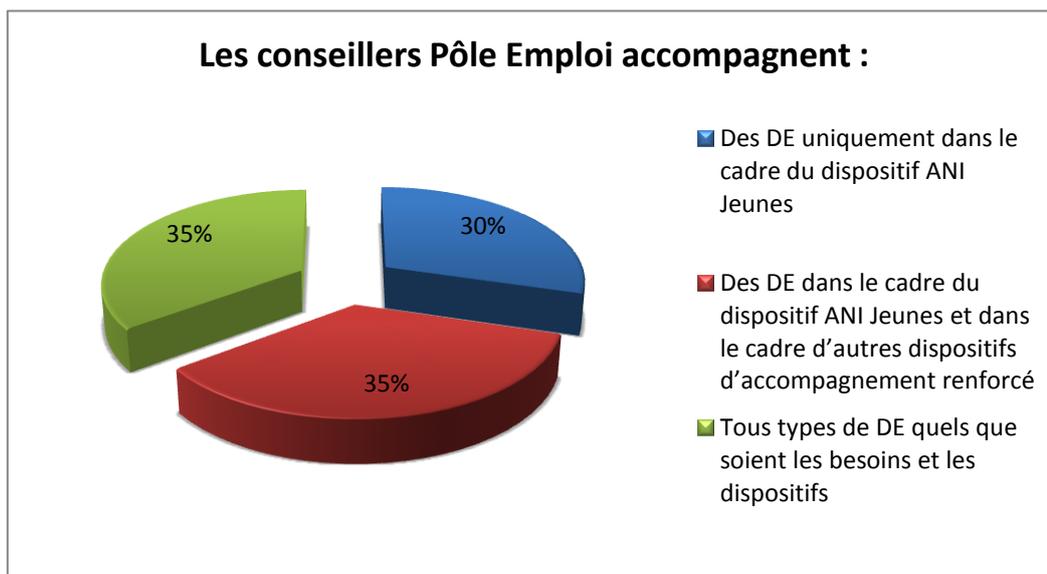
### A Pôle emploi

A Pôle emploi, le siège avait demandé à ce que l'accompagnement renforcé ANI Jeunes se fasse au sein d'équipes regroupées dans des A2S.

Cette organisation est celle qui a pu être observée dans la majorité des sites visités, **l'accompagnement pouvant être réalisé au sein de cette agence ou dans une autre agence.**

Parfois, les équipes « ANI » sont en réalité plus larges, puisque le Responsable d'équipe Professionnel (REP) anime une équipe qui regroupe à la fois les conseillers ANI, les conseillers du club ZUS et les conseillers qui suivent des personnes dans le cadre du CSP. Il s'agit donc dans ces cas (Nord Pas de Calais) plutôt d'équipes « accompagnement renforcé » que d'équipes ANI. Les conseillers peuvent avoir alors à réaliser des accompagnements renforcés dans le cadre de plusieurs dispositifs.

L'enquête montre néanmoins que les conseillers qui accompagnent tous types de demandeurs d'emploi représentent 35% des conseillers ANI, ce qui tend à montrer que l'organisation en équipe spécifique ANI en A2S, bien que majoritaire, n'est pas celle de tous les territoires.



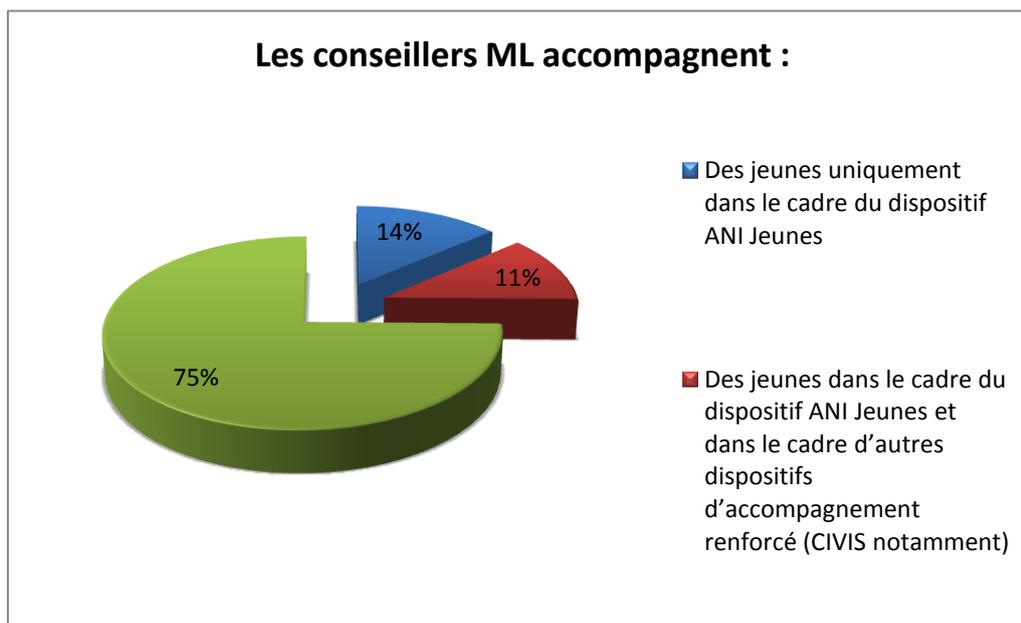
*Exploitation Enquête GESTE auprès des conseillers Pôle emploi*

Dans les sites rencontrés, le **taux moyen de 50 jeunes par conseiller semble être respecté**. Quelques verbatim de l'enquête tendent néanmoins à montrer que ce n'est pas le cas partout.

Les responsables soulignent le « **casse tête** » **du stop and go pour le maintien de ces équipes**. En effet, en période de « stop », les conseillers expérimentés peuvent être tentés de prendre un autre poste s'il leur est proposé. Dans certaines des agences rencontrées, pour éviter cela et dans le cadre d'une volonté de continuité de la part de la Direction Régionale Pôle emploi, il a été décidé de maintenir le dispositif et les entrées progressives au cours du second semestre 2012, ce qui a permis une continuité de l'équipe.

#### Dans le réseau des Missions locales

Seuls 14% des conseillers Missions locales sont « dédiés » sur l'ANI jeunes selon les résultats de l'enquête auprès des conseillers. La plupart accompagnent tous types de jeunes quels que soient les besoins et les dispositifs.



*Exploitation Enquête auprès des Conseillers Mission locale*

**Les visites en Mission locale révèlent une diversité d'organisation des équipes possibles sur l'ANI, construites** en fonction de choix stratégiques, de l'articulation des dispositifs d'accompagnement et/ou du volume de jeunes. Rares sont les conseillers dédiés à l'ANI, mais ils existent sur deux des sites rencontrés (Mission locale de Touraine, Mission locale du Nord Essonne).

**La faible fréquence de conseillers « dédiés » à l'ANI rend difficile l'appréciation de la taille du « portefeuille » par conseiller** (en théorie fixée à 60 jeunes).

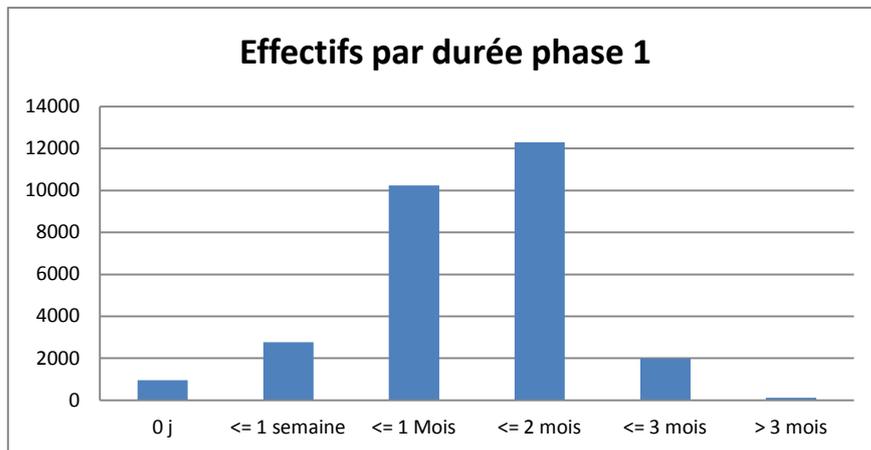
Dans le cadre de ces organisations, le « stop and go », au delà de ses conséquences financières, a pu être mieux absorbé dans l'organisation des Missions locales, qui, quoi qu'il en soit, doivent accompagner les jeunes qui se présentent à elles... et le font en fonction des moyens qui leurs sont accordés. Le caractère non pérenne du dispositif annoncé au départ limite cependant les vellétés de se projeter dans des projets de recrutements.

## 5.3. La mise en œuvre de l'accompagnement renforcé à Pôle emploi

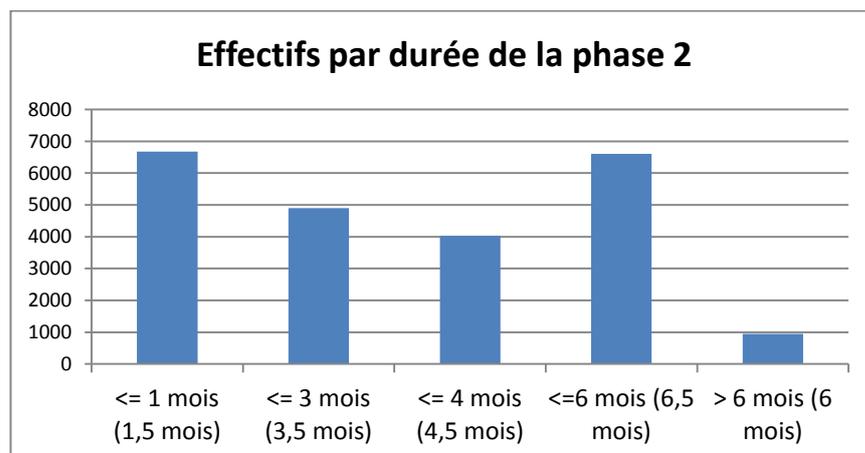
### Les durées d'accompagnement

La **durée moyenne d'accompagnement toutes phases comprises** (pour les jeunes ayant au moins terminé la phase 2 de l'accompagnement) **à Pôle emploi a été de 4,7 mois**. C'est bien inférieur à la durée maximale définie dans le cahier des charges de l'ANI qui est de 12 mois. Cette donnée doit néanmoins être mise en relation avec les résultats positifs du dispositif (cf. infra), ainsi qu'avec le choix de Pôle emploi de proposer, dans sa réponse au cahier des charges et le calibrage de sa prestation, une période de 6 mois d'accompagnement pour les phases 1 et 2 réunies (ce choix a été fait en s'appuyant sur l'expérience du dispositif d'accompagnement renforcé Cap Vers l'Entreprise).

**La durée moyenne de la phase 1 est de 1,1 mois**, avec une forte concentration entre 1 et 2 mois, et quelques sorties très rapides. Cette durée est conforme aux engagements de Pôle emploi dans sa réponse (entre 1 et 2 mois)



Exploitation BDD Pôle emploi



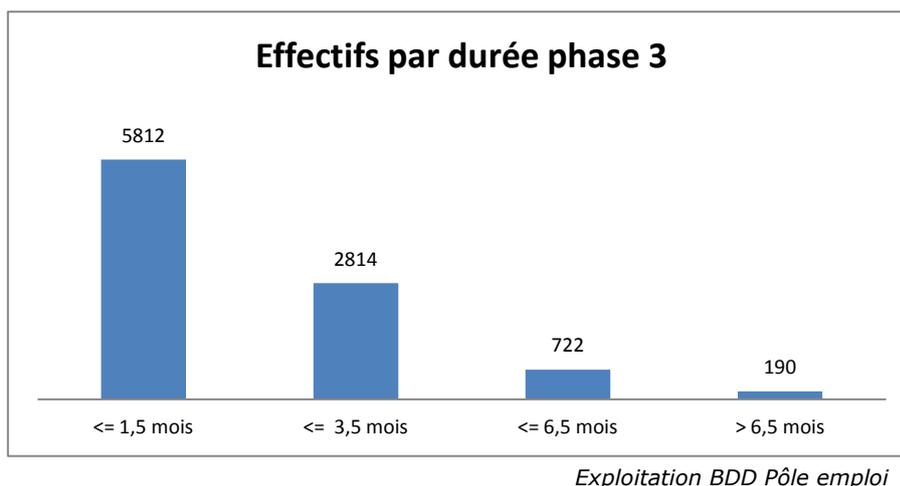
Exploitation BDD Pôle emploi

En phase 2, la durée moyenne est de 3,3 mois avec deux pics : l'un à moins d'un mois et l'autre autour de 6 mois. La durée de la phase 2 est en dessous de la durée prévue dans les

engagements (4 à 5 mois) ce qui s'explique par un taux de passage à la phase 3 assez rapide et par des sorties anticipées.

Il y a eu près de mille renouvellements de cette phase selon les modalités prévues par Pôle emploi (renouvellement si à la fin de la période de 6 mois, le jeune se trouve en formation ou en emploi de courte durée).

En phase 3, la durée moyenne est de 1,7 mois avec une proportion importante de jeunes qui sortent après 1 mois.



Pôle emploi a décliné le cahier des charges de partenaires sociaux qui fixe à 6 mois la période d'accompagnement en phase 3, en proposant un suivi jusqu'à la fin de la période d'essai. La durée moyenne de cette phase tend à montrer soit que les périodes d'essai sont courtes, soit que le suivi est arrêté avant. Les entretiens qualitatifs avec les conseillers montrent de fait que le suivi en emploi reste peu fréquent, peu dense, ou quoi qu'il en soit court (cf. infra).

## Les modalités d'accompagnement

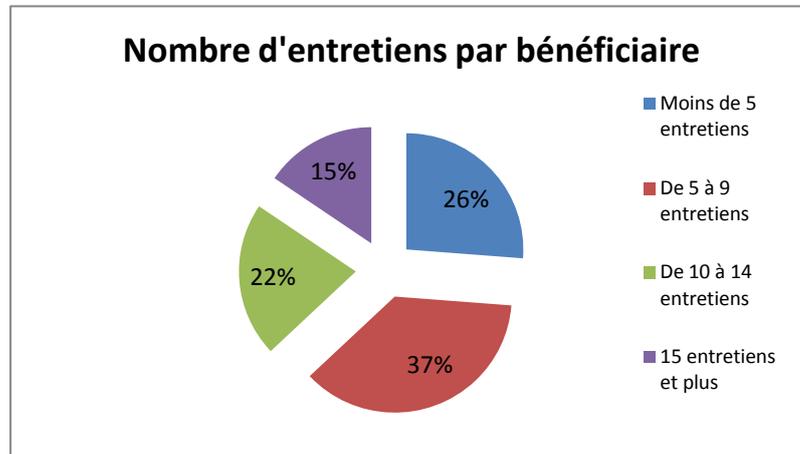
### La fréquence des entretiens et les modalités de rencontres

**80 à 85% des contacts à Pôle emploi sont des contacts de face à face.** Les mails sont fréquents, mais le téléphone peu (même si on note, chez certains conseillers et du fait du caractère renforcé de l'accompagnement, une pratique inhabituelle à Pôle emploi de fournir un numéro de téléphone auquel il peut être joint).

Les contacts de face à face **articulent le plus souvent les entretiens individuels et les moments collectifs.**

**Pôle emploi a globalement respecté ses engagements de fréquence d'entretiens (un contact hebdomadaire et deux entretiens par mois)** avec une fréquence plus forte au démarrage, moins élevée en phase 3. A noter que le nombre d'entretiens par mois augmente de manière significative lors de l'entrée dans l'ANI.

| Phase                         | Phase 1 | Phase 2 | Phase 3 | Toutes phases | Avant entrée dans l'ANI |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------------|-------------------------|
| Nombre d'entretiens par jeune | 3,4     | 6,4     | 2,5     | 8,8           | 7                       |
| Nombre d'entretien par mois   | 3,1     | 1,9     | 1,4     | 1,9           | 0,5                     |



Exploitation BDD Pôle emploi



Exploitation BDD Pôle emploi

Au delà des entretiens individuels, les bénéficiaires de l'ANI Jeunes se voient proposer différentes formes de moments collectifs. Lors des visites sur site, nous avons ainsi pu observer un **accompagnement individuel** toujours présent, avec la **mobilisation à la carte** ou « **obligatoire** » dans un parcours :

- d'**ateliers classiques** de techniques de recherche d'emploi, déployés par ailleurs dans l'offre de service de Pôle emploi et mobilisés dans l'ANI comme pour d'autres publics.
- d'**ateliers spécifiques**, élaborés ou adaptés pour les jeunes.

**Exemples d'ateliers spécifiques conçus ou adaptés pour les jeunes ANI**

Exemple 1 : Cycle d'ateliers « socle des techniques de recherche d'emploi » en début d'ANI

4 demi-journées sont proposées à tous les jeunes entrant dans l'ANI, sur 4 thèmes jugés centraux pour la recherche d'emploi :

- l'organisation de la recherche,
- le diagnostic individuel sur les atouts, les savoir-faire, les compétences, et la construction d'argumentaires

- la préparation à l'entretien
- le ciblage des entreprises.

Exemple 2 : Atelier « Attitude »

Lors de l'atelier, les jeunes sont invités à mimer des adjectifs correspondant à des attitudes, en situation d'entretien d'embauche. Chacun leur tour, ils tirent au sort un adjectif, qu'ils doivent mimer et faire deviner à leurs camarades (exemple : démotivé, optimiste, volontaire, bourru...). A l'issue de l'exercice, l'animateur explique l'objectif de l'exercice : « cet exercice vous montre que le même message n'est pas toujours interprété de la même façon ». Il explique l'importance du langage corporel en entretien, et invite les jeunes à le prendre en compte dans leurs entretiens futurs : « il est plus facile de mimer un adjectif négatif que positif ». Il explique que le but est de faire valoir par le corps une attitude positive.

Il engage ensuite un second exercice. Il s'agit de se mettre dans la peau d'une personne ayant hérité d'une petite entreprise, ou ayant racheté ou créé une entreprise, et qui cherche à embaucher un collaborateur. Pôle emploi est censé avoir envoyé à chacun des jeunes une liste de 5 personnes ayant le même profil. L'animateur demande aux jeunes de choisir les 5 qualités ou caractéristiques sur lesquelles ils choisiront leur collaborateur.

A l'issue de l'exercice, l'animateur explique l'objectif de l'exercice : se mettre à la place de l'employeur pour comprendre pourquoi le seul CV ne suffit pas.

**Des expériences** d'accompagnement avant tout collectif (avec de l'individuel autant que de besoin) sous forme de « club » **sont également conduites dans le cadre de l'ANI jeunes, à l'image de ce qui peut être fait, sur des durées d'accompagnement plus courtes, dans les « Club Jeunes ZUS ».**

**Exemple d'un fonctionnement en club sur un site**

Le collectif se rencontre une fois par semaine pendant trois mois. Le contenu de ces séances porte sur les techniques de recherche d'emploi comme sur la recherche ciblée d'offres, la présentation, la simulation d'entretiens, avec des approches pédagogiques d'individualisation au sein du groupe. Au cours des trois mois suivants, les jeunes sont suivis plutôt en individuel.

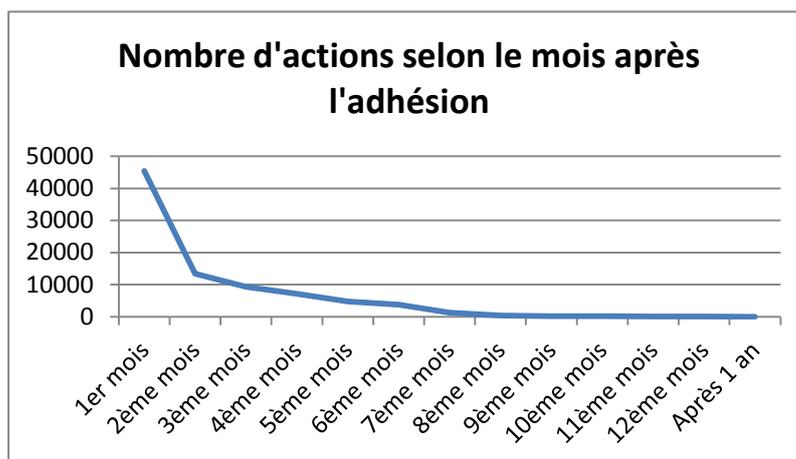
Globalement, quand ils le pratiquent, les conseillers insistent sur les vertus du collectif : montée en confiance, prise de conscience de ses atouts, mais aussi des freins (notamment sur l'image : « entre eux, ils se parlent de leur look par exemple »), mise en dynamique (« ils se rendent compte qu'ils ne sont pas seuls... et que ceux qui trouvent sont ceux qui se bougent »), émulation. Ils mentionnent les phénomènes d'entraide et de solidarité (échanges d'offres, échanges de CV pour faire jouer les réseaux des uns et des autres, co-voiturage).

Plusieurs acteurs de Pôle emploi soulignent qu'un travail d'ingénierie a pu être produit pour adapter l'offre aux publics jeunes, mais qu'il reste, de leur point de vue, encore du chemin à parcourir pour **rendre attractive cette offre d'accompagnement collectif**. Les enquêtes auprès des jeunes Pôle emploi montrent d'ailleurs bien, que les moments collectifs restent les moins appréciés (ce qui ne veut pas dire qu'ils ne sont pas efficaces).

Les outils et prestations mobilisés

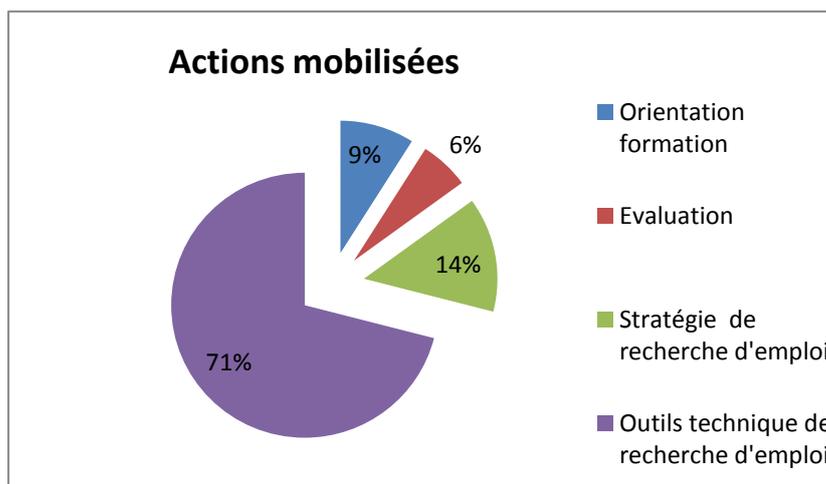
On compte, grâce aux bases de données de Pôle emploi, près de 90.000 « actions » qui auraient été mobilisées pour des jeunes en ANI, ce qui correspond à un peu plus de 3 actions par bénéficiaire.

Ces actions sont très concentrées en début d'accompagnement (56 % d'entre elles ont lieu en phase 1), ce qui correspond aux modes de fonctionnement de Pôle emploi qui veut que l'on ne ressort pas des premiers entretiens sans une proposition.



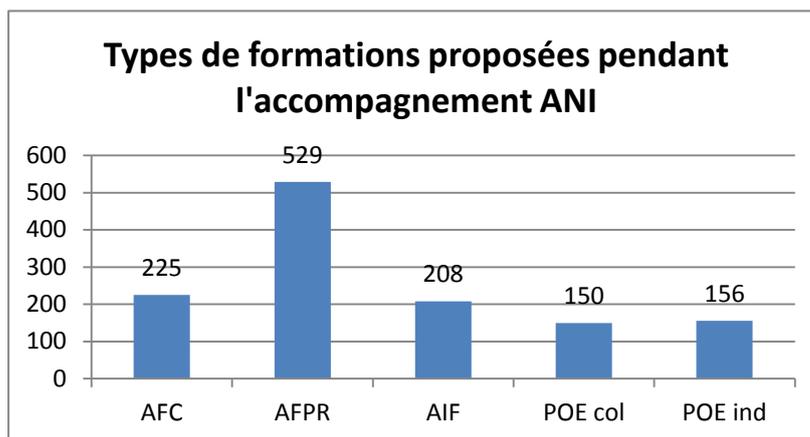
*Exploitation BDD Pôle emploi*

Ces actions sont néanmoins d'une grande diversité. Elles concernent au premier chef les outils techniques de recherche d'emploi, puis les stratégies de recherche (exemple : comment s'organiser ?), les différents outils d'évaluation (évaluation de compétences, évaluation du projet), et de façon peu fréquente les orientations vers la formation.



*Exploitation BDD Pôle emploi*

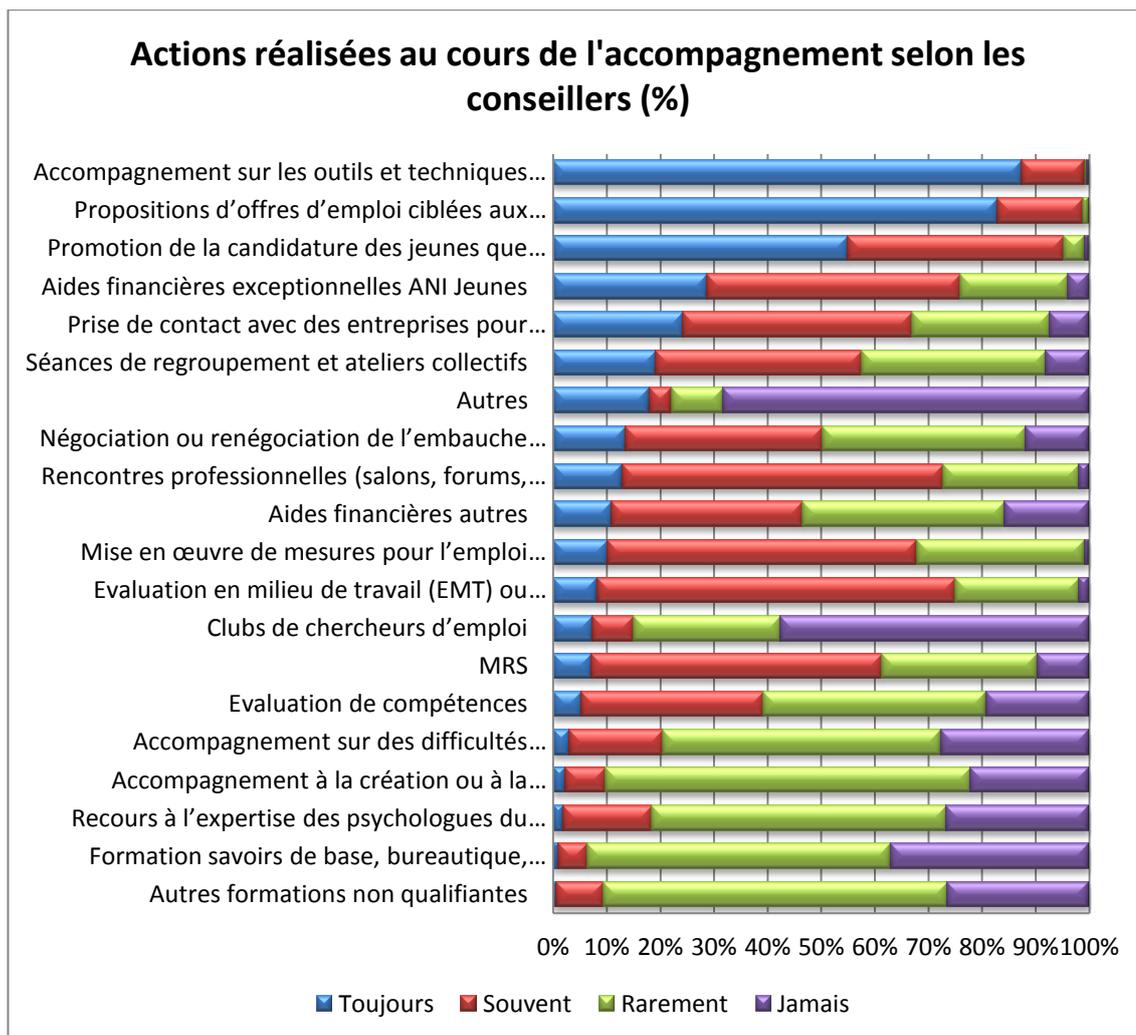
Parmi les quelques formations proposées, c'est l'AFPR qui est la plus représentée, bien devant la POE, les AFC ou AIF.



*Exploitation BDD Pôle emploi*

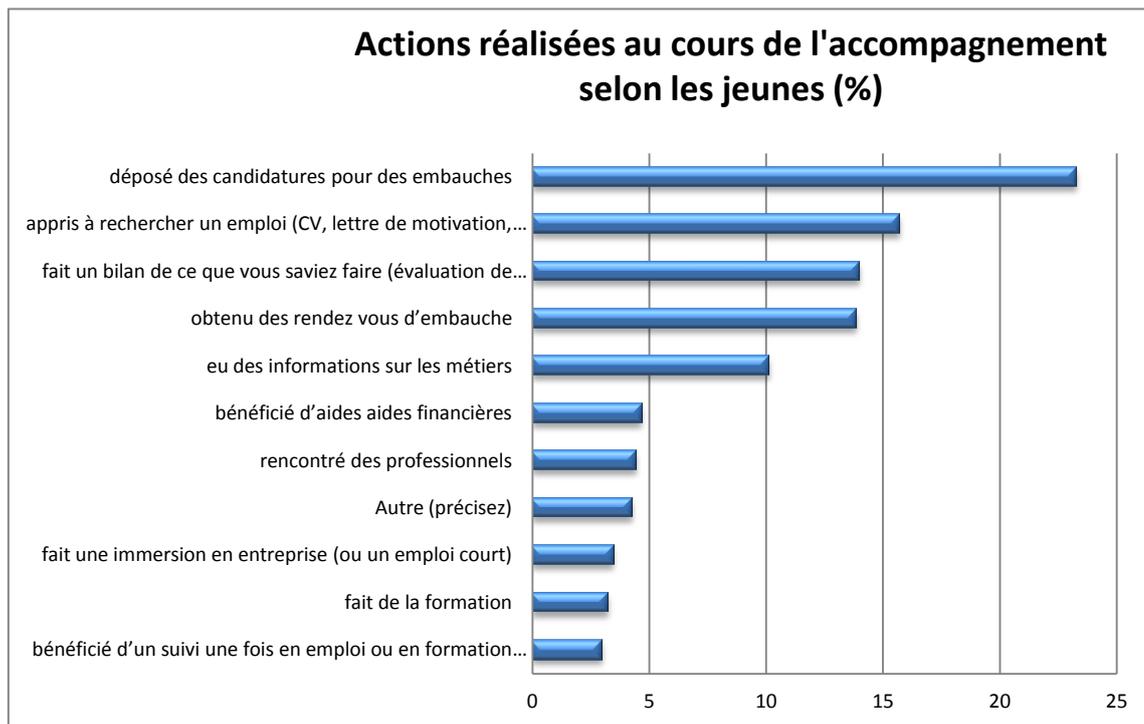
Les conseillers, lors des entretiens sur site, mentionnent principalement le recours aux ateliers (cf. supra), qui sont en eux mêmes des moments de travail sur les techniques de recherche d'emploi, mais également les évaluations en milieu de travail (EMT), quasi systématiquement mobilisées (cf. infra), ou encore les enquêtes professionnelles (qui sont également des techniques de recherche d'emploi). La formation apparaît peu dans les propos : il est dit que le temps de l'accompagnement est court pour penser « formation », sauf dans certains cas spécifiques.

L'enquête auprès des conseillers Pôle emploi montre quant à elle l'importance des outils techniques de recherche d'emploi dans les actions proposées et le nombre élevé de propositions d'offres.



*Enquête Geste auprès des conseillers Pôle emploi*

Les jeunes confirment l'importance, parmi les actions en cours d'accompagnement, des outils de recherche d'emploi et des dépôts de candidatures. Ils pointent également la faible fréquence du suivi en emploi (cf. infra) et de la formation (cf. supra).



*Enquête Geste auprès des jeunes ANI Pôle emploi*

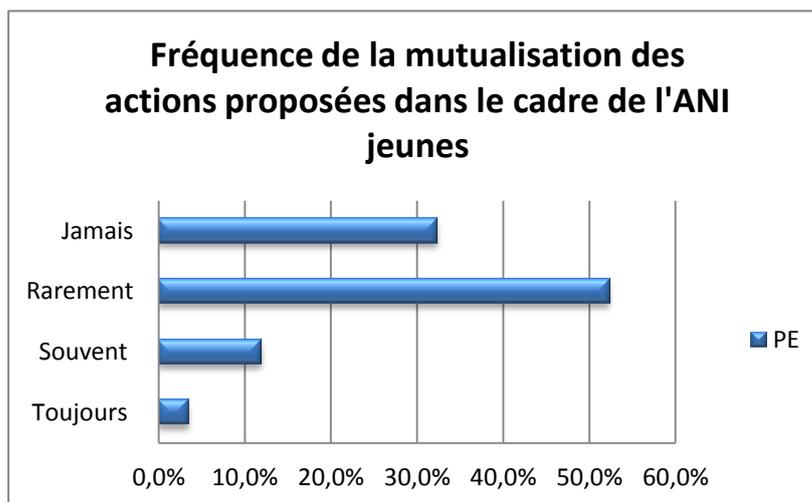
### L'articulation avec d'autres offres de services

Les conseillers ANI en A2S mentionnent souvent le recours, dans l'accompagnement, aux services portés par des équipes spécialisées en leur sein :

- les équipes d'orientation, avec qui peut être déclinée une prestation intitulée « regards croisés » et qui permet au conseiller de mobiliser un collègue psychologue pour un entretien auprès d'un jeune, afin d'enrichir le diagnostic et le plan d'actions ;
- les équipes qui mettent en œuvre les opérations de recrutement par la MRS (méthode de recrutement par simulation), sur lesquelles les conseillers ANI peuvent positionner des jeunes ;
- les conseillers spécialisés CSP ou « club jeunes ZUS » quand ils existent, avec qui peuvent être élaborés des ateliers ou projets communs (croisement des publics ; expériences intergénérationnelles).

Enfin, la spécialisation de l'ANI jeunes sur le public Jeunes a pu permettre à certaines agences Pôle emploi à s'inscrire dans le partenariat sur les publics jeunes : actions communes avec une Ecole de la Seconde Chance (E2C) ; participation à un dispositif de parrainage porté par une maison de l'emploi par exemple.

Néanmoins, dans le questionnaire auprès des conseillers, il était demandé si les actions proposées dans le cadre de l'ANI jeunes étaient mutualisées avec celles proposées dans le cadre d'autres dispositifs d'accompagnement. Et il apparaît que les **mutualisations sont plutôt rares**, ce qui tend à montrer que les exemples ci-dessus de mixage avec les publics CSP ou Jeunes ZUS ou encore de partenariat avec d'autres offres de services ne sont pas légions.



*Enquête auprès des conseillers Pôle emploi*

### La relation entreprise

Les visites in situ révèlent très **peu de spécificités dans la nature des « actes » de relation entreprise**. Le plus souvent, la relation entreprise se déroule sous forme de :

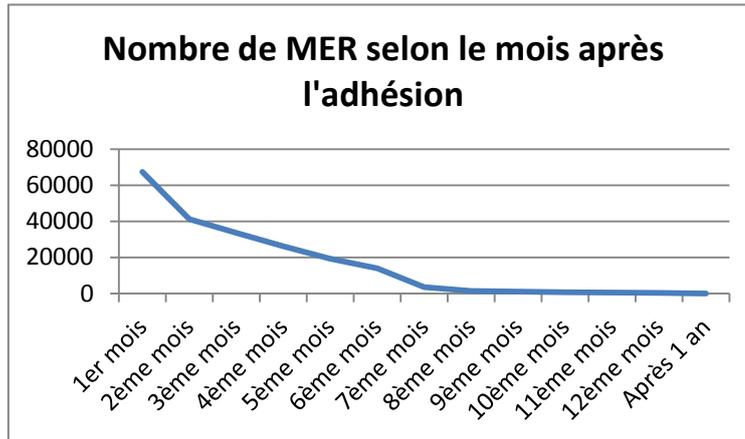
- Ciblage d'offres en fonction du profil des jeunes (ce ciblage peut être fait lors des entretiens individuels, dans les ateliers collectifs, par le jeune ou en appui du jeune)
- MER (mise en relation)
- Orientation vers la MRS pour des opérations de recrutement
- Opérations spécifiques territoriales : des « rallyes » emploi ont pu être montés (aller chercher des offres en rendant visites aux entreprises), et les équipes ANI jeunes participent également aux forums emploi.

Nous n'avons pas observé de démarche spécifique pour un rapprochement avec les branches ou les syndicats d'employeurs au niveau territorial. Plus globalement, les acteurs aux niveaux national, régional et territorial soulignent la responsabilité collective, partagée entre les institutions, les réseaux opérationnels (Pôle emploi et Missions locales) et les partenaires sociaux, **de ne pas avoir saisi l'opportunité de ce dispositif pour imaginer de nouveaux modes de partenariats entre les employeurs (et leurs représentations) et les réseaux de l'insertion**.

Néanmoins, **si la relation entreprise n'est pas spécifique ou innovante dans sa nature, le caractère renforcé de l'accompagnement a conduit à la densifier, surtout dans les premiers mois**.

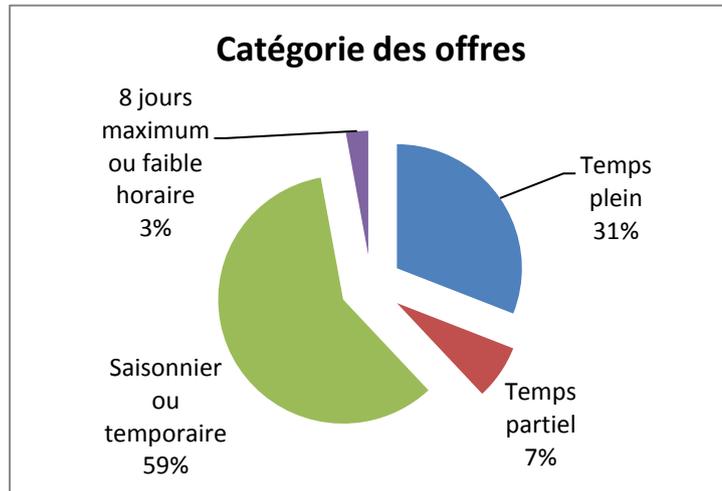
Les MER (Mises en Relation – qui, suivies dans les données de Pôle emploi, nous servent ici d'indicateur) sont en effet plus nombreuses à l'entrée dans l'ANI par rapport à la période précédente.

| Phase                   | Phase 1 | Phase 2 | Phase 3 | Avant entrée dans l'ANI |
|-------------------------|---------|---------|---------|-------------------------|
| Nombre de MER par jeune | 1,95    | 2,44    | 1,41    |                         |
| Nombre de MER par mois  | 1,8     | 0,7     | 0,8     | 0,5                     |



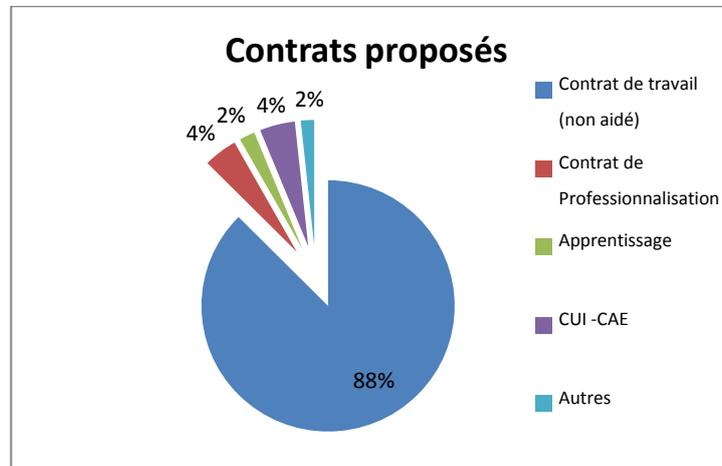
Exploitation BDD Pôle emploi

Elles concernent en majorité des offres de travail temporaire ou saisonnier et leur nombre diminue au cours du temps.



Exploitation BDD Pôle emploi

Les contrats proposés dans le cadre de ces MER sont en très grande majorité des contrats ordinaires (non aidés) et parmi ceux-ci 38 % sont des CDD, 38 % des CDI et 11% de l'intérim.



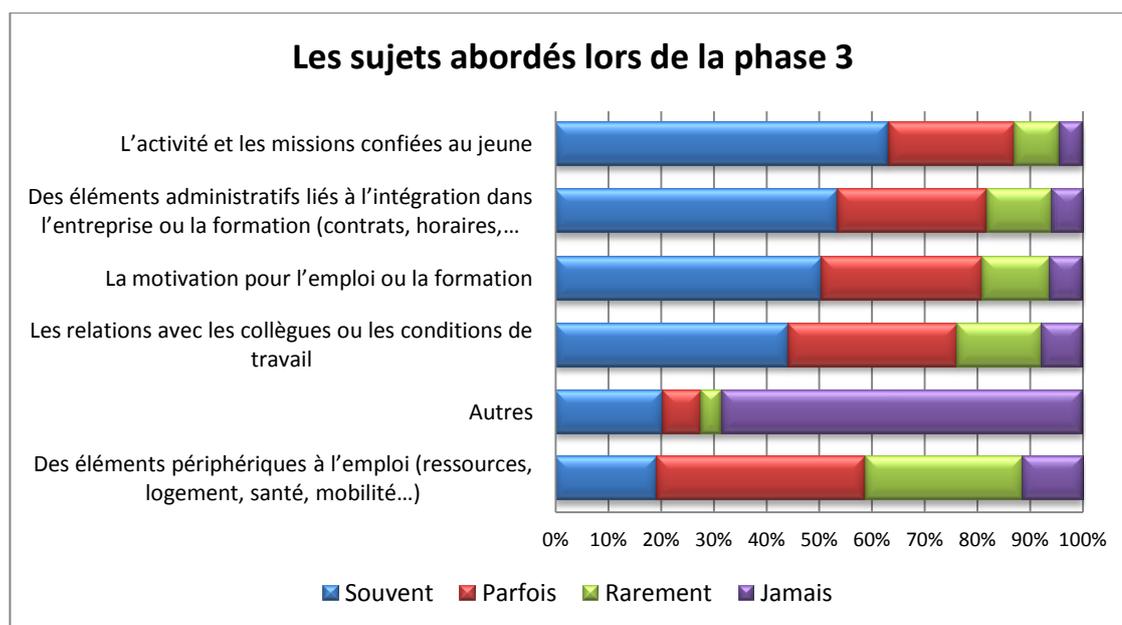
Exploitation BDD Pôle emploi

A noter que le nombre de MER n'est pas un facteur qui favorise l'insertion dans l'emploi (cf. infra effets).

Enfin, Pôle emploi a suivi les **périodes de travail en cours d'accompagnement** dans l'extranet. Au cours de la phase 1 elles ont concerné 2 % des jeunes et leur durée moyenne se situait autour d'1 mois. Au cours de la **phase 2**, 4340 jeunes (soit environ **20 % de l'effectif total**) ont connu de telles périodes et leur durée moyenne (mal renseignée) était de l'ordre de 2 à 3 mois. Elle occupait donc une **part importante de la durée totale de cette phase**.

### L'accompagnement en phase 3

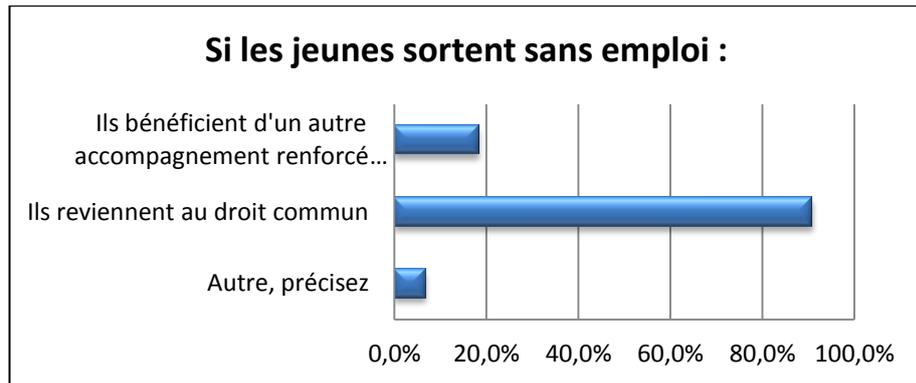
A Pôle emploi, l'accompagnement en phase 3 a été conçu comme une phase courte qui ne dure que le temps de la période d'essai. La fréquence des entretiens y est un peu plus faible qu'en phase 2 et ces entretiens portent sur l'activité et les missions ou sur des éléments administratifs. On voit que les sujets abordés sont liés à la fois à l'activité, aux éléments administratifs liés à l'intégration dans l'entreprise, mais aussi à la motivation pour rester dans l'emploi et à des éléments périphériques.



*Enquête Geste auprès des conseillers Pôle emploi*

### Après l'accompagnement renforcé

A Pôle emploi, les jeunes sortis du dispositif sans entrer en phase 3 reviennent dans la très grande majorité des cas dans le droit commun (suivi en agence classique).

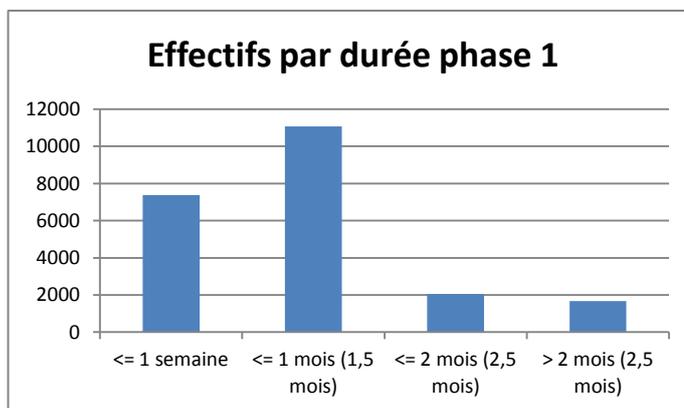


*Enquête auprès des Conseillers Pôle emploi*

## 5.4. La mise en œuvre de l'accompagnement renforcé dans le réseau des Missions locales

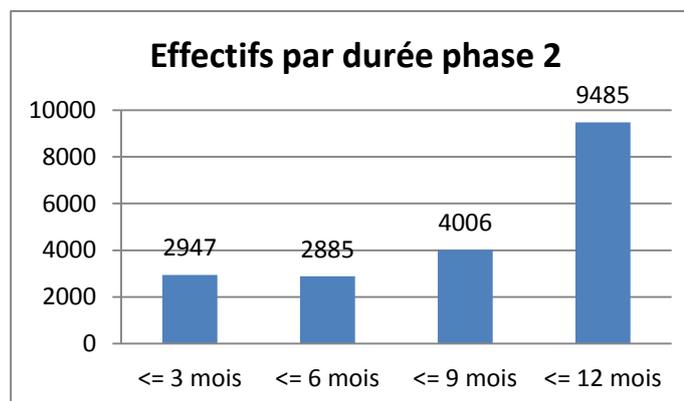
### Les durées d'accompagnement

La durée moyenne de la phase 1 est de 0,9 mois, le diagnostic et l'orientation vers le dispositif ANI (qui commence réellement en phase 2) est donc le plus souvent de moins d'un mois.



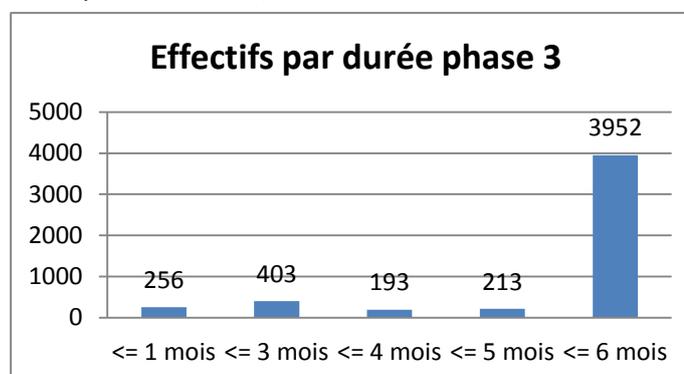
Exploitation BDD Missions locales

En phase 2, la durée moyenne est de 8,2 mois, avec près de la moitié des jeunes pour lesquels la durée se situe entre 9 et 12 mois.



Exploitation BDD Missions locales

En phase 3, la durée moyenne est de 5,3 mois.



Exploitation BDD Missions locales

**Dans les Missions locales, on accompagne donc les jeunes jusqu'à la fin de la durée maximale autorisée** : 12 mois pour les phases 1 et 2 et 6 mois pour la phase 3. C'est une pratique très différente de celle de Pôle emploi ; elle est **liée aux besoins de ce public** (population très jeune, très souvent sans diplôme et de ce fait pas encore dans un projet professionnel ou de formation), mais **conduit aussi à un engagement plus important en terme de charge de travail**.

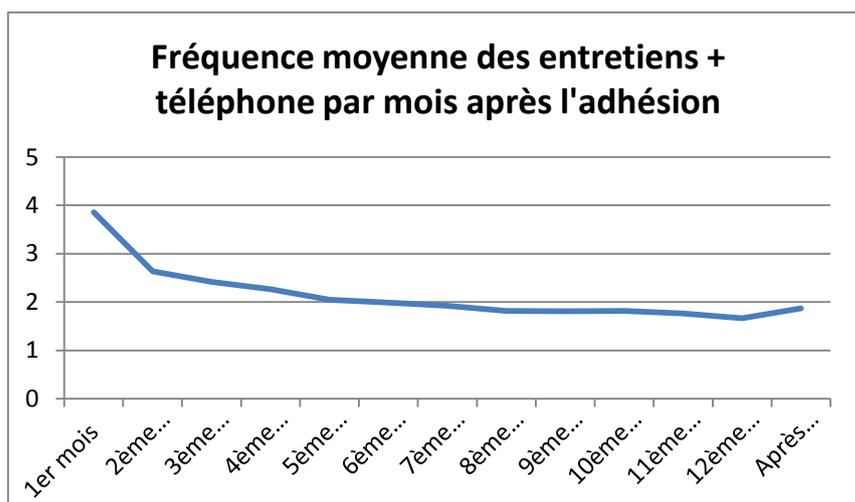
## Les modalités d'accompagnement

### La fréquence des rencontres et actualités

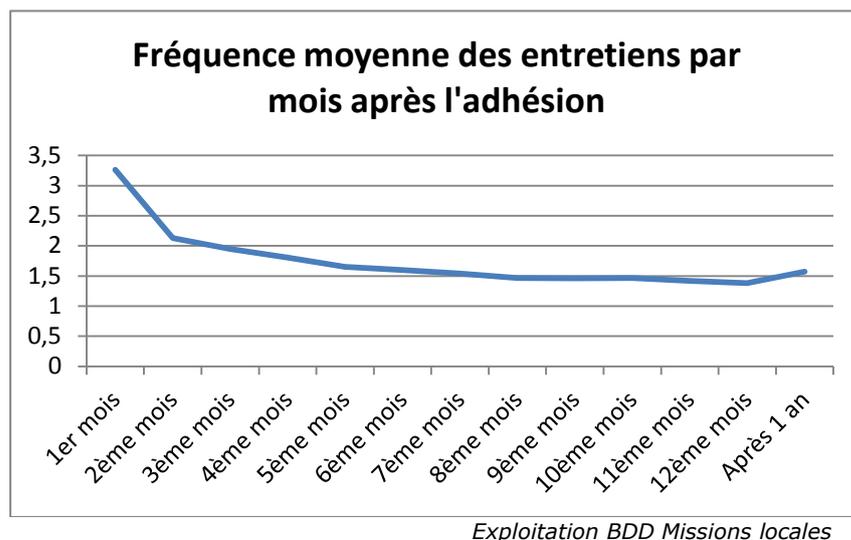
La fréquence des **entretiens** est moins importante que pour Pôle emploi, mais paraît très régulière. 305.000 entretiens sont dénombrés dans le cadre de l'ANI avant le 31 décembre 2012, avec en moyenne 11 entretiens par jeune entré.

| Phase  | Phase 1 | Phase 2 | Phase 3 | Total | Avant entrée dans l'ANI |
|--|---------|---------|---------|-------|-------------------------|
| Nombre d'entretien par jeune                       | 2       | 8,2     | 3,2     | 10,9  | 2,3                     |
| Nombre d'entretiens contact téléphonique par jeune | 2,5     | 12,2    | 4,7     | 15,8  | 3,2                     |
| Nombre d'entretiens contact téléphonique par mois  | 1,5     | 1,5     | 0,9     | 1,4   | 1,1                     |

La fréquence des entretiens est **de l'ordre de 1,5 entretiens par mois et par bénéficiaire pour les phases 1 et 2** et de 0,9 pour la phase 3, **ce qui est inférieur à l'engagement contractuel de 2 entretiens par mois**. C'est une fréquence supérieure à celle avant adhésion, mais dans des proportions modestes.



Exploitation BDD Missions locales



Si on n'est pas très loin de l'engagement des 4 entretiens par mois au cours des trois premiers mois, on descend ensuite à 1,5 entretiens alors qu'on devait arriver à un peu plus de deux (1 toutes les deux semaines et même 4 si le jeune était en recherche d'emploi). Les professionnels apportent deux réponses à cette situation : il est parfois peu opportun d'insister pour des entretiens trop rapprochés lorsque la situation a peu avancé (peut être décourageant) ; les entretiens ne sont pas les seuls événements qui font lien entre le jeune et son conseiller (cf. infra diversité des actualités).

L'analyse montre cependant que la fréquence des entretiens individuels est un facteur important dans l'insertion professionnelle (cf. infra effets) et devrait donc être faire l'objet d'une attention particulière.

Néanmoins, en Mission locale, plus encore qu'à Pôle emploi, le **caractère renforcé de l'accompagnement ne se résume pas à la seule fréquence des entretiens**, tant sont valorisées, dans les pratiques, les contacts mails, téléphone, facebook, ou encore les passages des jeunes dans la structure pour des ateliers, l'utilisation des outils informatiques... sans nécessairement qu'il y ait un entretien.

Sur certains sites visités (pas tous), il est dit que l'accompagnement renforcé, dont l'ANI, peut conduire à accompagner le jeune dans ses démarches, au delà de l'enceinte de la Mission locale (rencontres de parents, éducateurs spécialisés, partenaires santé, logement, justice...) : « on est allé plus loin dans la proximité ».

Si l'accompagnement semble individuel le plus souvent, quelques expériences de fonctionnement en « club » ont également pu être observées (collectif de jeunes accompagnés, ensemble, avec une pédagogie d'individualisation et de coopérations, à construire leur projet et leur recherche – cf. Monographie Mission locale Nord Essonne).

### Les « actions »

Au delà des entretiens, les parcours d'accompagnement de jeunes connaissent des « actions », dont des « mises en relation » (MER).

Comme pour les conseillers de Pôle emploi, ce sont les actions autour des outils et techniques de recherche d'emploi et le rapprochement avec les entreprises (offres et

promotion de candidatures) qui sont le plus souvent citées par les conseillers de Missions locales. La résolution de difficultés périphériques et les aides financières et les évaluations en milieu de travail ou les immersions arrivent ensuite.

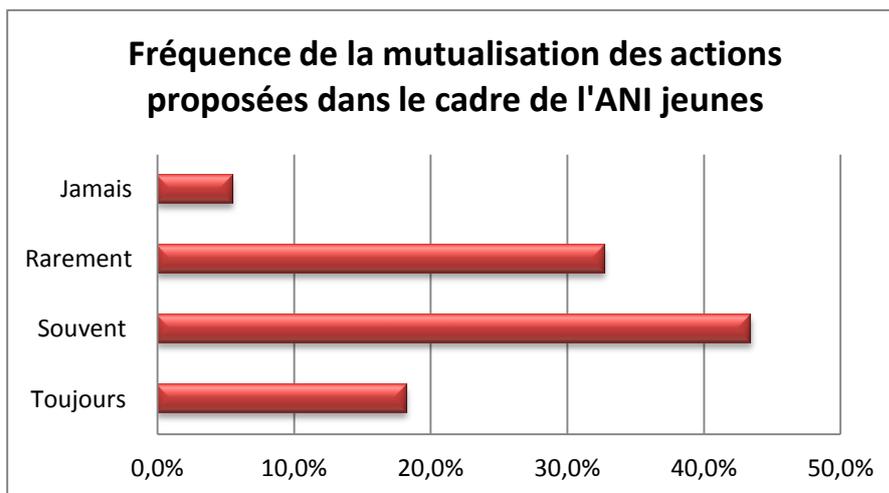


*Enquête auprès des conseillers Missions locales*

Dans les entretiens sur site, ont pu être observées quelques expériences de fonctionnement en « club » pour construire des projets. Les conseillers insistent par ailleurs sur le caractère incontournable des évaluations en milieu de travail / immersions en entreprise.

Ils soulignent également les **difficultés** qu'ils ont pu connaître au départ sur l'ANI, dans lequel il est difficile de faire des **conventions** en direct pour les **périodes en entreprises** d'une part, qui ne donnait pas accès à certaines aides d'autre part. Ces éléments ont été régulés ensuite, mais ont marqué les esprits.

L'articulation des actions avec celles d'autres dispositifs



Enquête auprès des conseillers Missions locales

Les conseillers indiquent dans l'enquête que la mutualisation avec d'autres offres est fréquente (plus qu'à Pôle emploi). Elle s'explique par le fonctionnement même des Missions locales, qui cherchent à avoir une offre de services accessibles aux jeunes en fonction de leurs besoins, quel que soit le dispositif qui finance leur accompagnement.

La relation entreprise

Les **modes de relation avec les entreprises relatés dans les visites in situ ne marquent pas leurs différences par rapport aux dynamiques classiques, portées (plus ou moins) par les Missions locales sur leur territoire.** Certains conseillers disent même que l'axe entreprise n'a pas été prioritaire sur l'ANI car le dispositif concernait des très jeunes qui avaient un besoin de construction de projet souvent majeur et des freins périphériques à l'emploi. Les entreprises sont néanmoins mobilisées dans le cadre des immersions notamment.

Les responsables indiquent que l'ANI (et son portage par les partenaires sociaux) n'a pas été l'occasion d'une réflexion particulière sur ce qui peut être développé avec les employeurs. Cela n'empêche pas certaines Missions locales d'avoir une stratégie avec les entreprises dans le cadre d'une dynamique plus globale qui dépasse l'ANI mais englobe l'ANI... avec néanmoins une difficulté liée à l'investissement particulier sur la période sur les emplois d'avenir.

De fait, les mises en relation avec les entreprises sont modestes, avec une fréquence qui augmente néanmoins en phase 2 et se maintient après la sortie du jeune. La part des MER emploi augmente au cours du temps au détriment des MER formation.

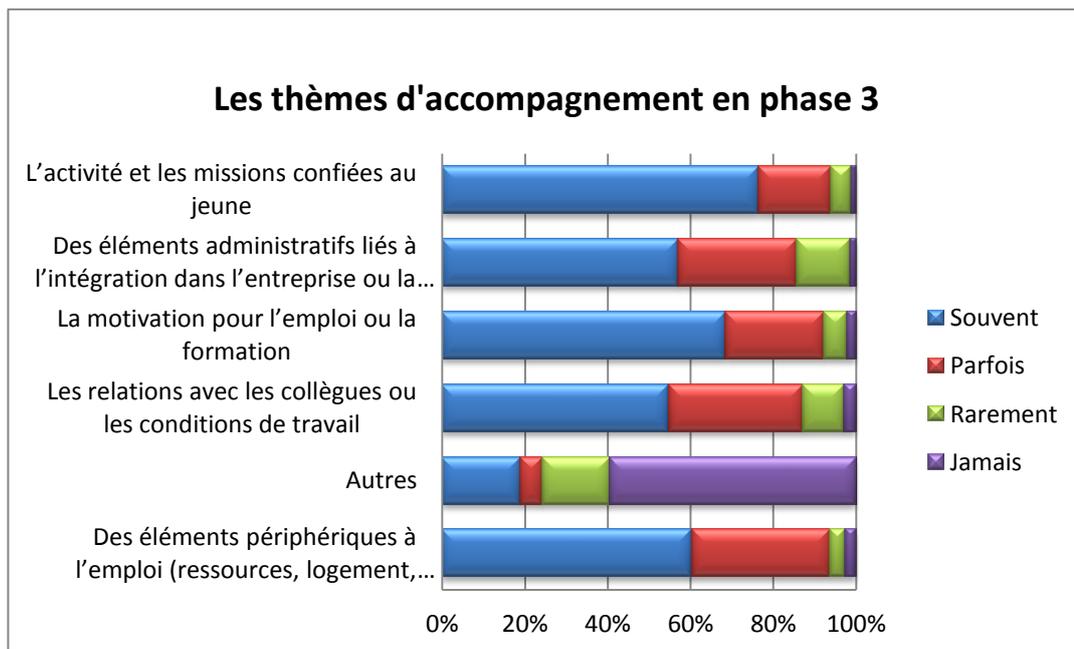
| Phase                   | Phase 1 | Phase 2 | Phase 3 | Total | Avant entrée dans l'ANI | Après la sortie |
|-------------------------|---------|---------|---------|-------|-------------------------|-----------------|
| Nombre de MER par jeune | 1,34    | 2,71    | 1,6     | 2,6   | 1,5                     | 2,3             |
| Par des MER Emploi      | 36%     | 54%     | 66%     | 50%   | 34%                     | 57%             |
| Nombre de MER par mois  | 0,8     | 0,3     | 0,3     | 0,2   | 0,5                     |                 |

Exploitation Geste BDD Mission locale

### L'accompagnement en phase 3

**En Mission locale, la phase 3 a une réalité** (elle dure en moyenne 5,3 mois). De l'avis des conseillers, elle permet réellement de travailler avec les jeunes sur l'activité et les missions qui lui sont confiées, mais aussi, de manière majeure, d'entretenir sa motivation pour l'emploi ou la formation.

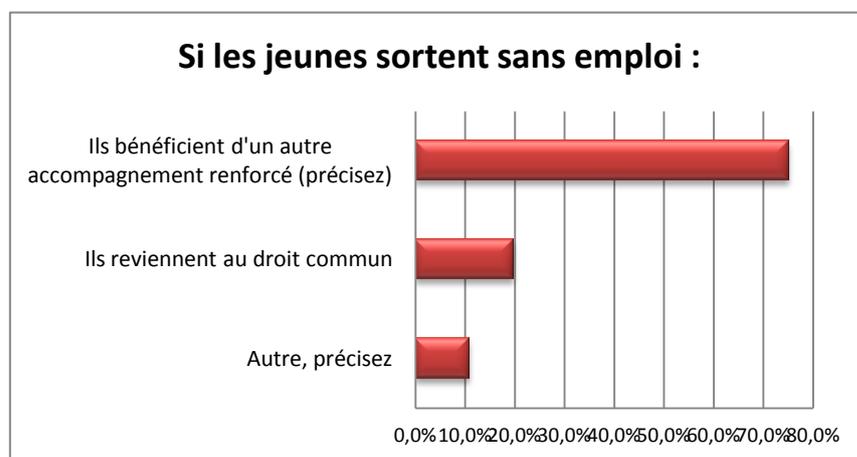
Dans les sites visités, les conseillers peuvent soit rendre visite au jeune et à l'entreprise (quand celle-ci est connue d'eux : cela leur permet d'ailleurs, avec ces visites, de faire de la prospection pour d'autres offres), soit fonctionner par téléphone. Les jeunes sont accueillis également à la Mission locale (cf. nombre d'entretiens ci-dessus).



Enquête auprès des conseillers Missions locales

### Après l'accompagnement renforcé

En Mission locale, les jeunes ayant bénéficié de 12 mois d'accompagnement dans l'ANI sans sortie dite « positive » continuent à bénéficier (dans 80% des cas) d'un autre accompagnement renforcé, ce qui est un gage de continuité pour les jeunes, mais aussi d'engagement des Missions locales.



Exploitation Enquête Geste Conseillers Mission locale

## 5.5. Les aides ANI

Dans le cadre de l'ANI du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi, des aides mobilisables pour les jeunes bénéficiant d'un accompagnement renforcé dans le cadre de l'ANI du 7 avril 2011 avaient été décidées. Les Missions locales comme les Agences Pôle emploi pouvaient les prescrire. Ces aides pouvaient être mobilisées au début de la phase 3, c'est à dire au moment de l'entrée en emploi durable ou en formation qualifiante (pour les missions locales).

### Enjeux

Faire face aux frais auxquels les jeunes sont confrontés avant de percevoir leur Enjeux premier salaire

### Conditions

Types d'emploi éligibles ; CDI, CDD de plus de 6 mois, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation jeunes, CUI-CIE

Applicable du 1er novembre 2011 au 31 décembre 2012

### Publics éligibles

- \_ Jeunes de moins de 26 ans
- \_ Accompagnés au titre de l'ANI du 7 avril 2011
- \_ Ou inscrits à Pôle emploi et accédant à un emploi

### Prescripteurs \_

Opérateurs de l'ANI du 7 avril 2011 : APEC, Missions locales et Pôle emploi

### Financement

Redéploiement du montant de l'allocation « reprise et création d'entreprise » (ARCE) qui sera réduit de 5 points pour être ramené de 50 à 45% du solde des droits ouverts restants

Enveloppe de 40 millions d'euros pour la durée du dispositif répartie comme suit :

- 20 millions d'euros pour les jeunes issus de l'ANI du 7 avril 2011 (relatif à l'accompagnement des jeunes DE dans leur accès à l'emploi) rencontrant des difficultés matérielles et accédant à l'emploi
- 20 millions d'euros pour les autres jeunes actifs de moins de 26 ans inscrits à Pôle emploi, rencontrant des difficultés matérielles et accédant à l'emploi

### Gestion du dispositif

Gestion réalisée par Pôle emploi pour le compte de l'APEC et des Missions locales

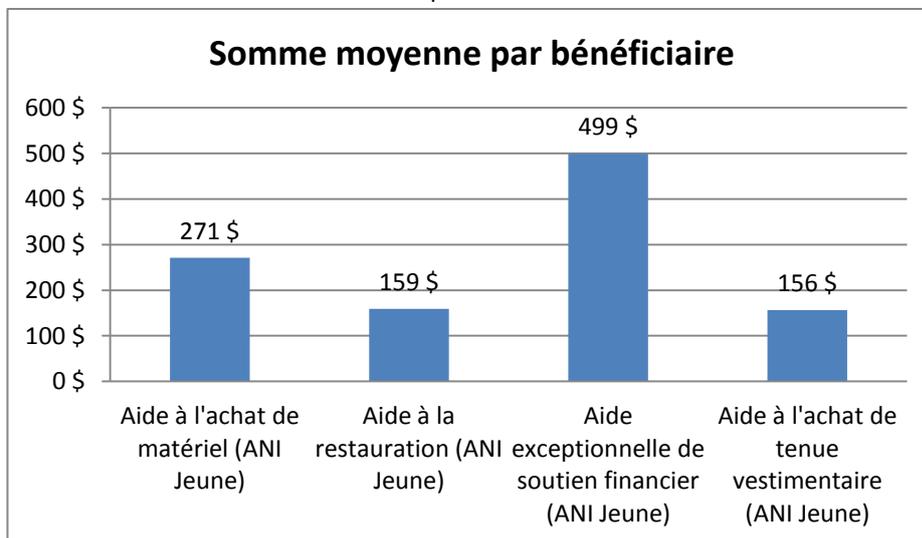
Convention entre l'Unédic et Pôle emploi

Dans les faits, ces aides ont été moyennement utilisées : le montant total d'aides utilisé ne représente **un peu plus d'1/3** (7,5 Millions d'Euros sur 20 Millions disponibles pour l'ANI) de l'enveloppe qui avait été rendue mobilisable par l'UNEDIC. Cette situation interroge les circuits d'information sur les aides (les conseillers de Mission locale disent ne pas en avoir été informés rapidement), et sans doute aussi les circuits de prescription (quelques interlocuteurs regrettent le manque de « réactivité » du circuit pour l'obtention de l'aide, alors même qu'en général, pour le jeune, le besoin est « urgent »).

Les conseillers mentionnent surtout le fait que ces aides viennent « trop tard » : les besoins sont importants en amont de l'entrée en emploi (les partenaires sociaux soulignent néanmoins avoir entendu leurs partenaires au moment du montage du dispositif, partenaires qui leur ont mentionné les autres aides existantes, et avec lesquels ils ne voulaient pas être redondants) et les occasions de proposer des aides sont moins fréquentes en phase 3 (puisque les rencontres sont moins fréquentes avec le conseiller, surtout à Pôle emploi). A noter que d'autres aides accordées à des personnes accompagnées lorsqu'elles intègrent un emploi ont parfois mis du temps à trouver leur public (cf. APRE pour les bénéficiaires du RSA), cette situation n'est donc pas tout à fait spécifique à l'ANI jeunes.

Pour cette aide gérée à Pôle emploi pour les deux réseaux (Missions locales et Pôle emploi) par un service différent de celui qui pilote l'ANI Jeunes, il n'a pas été possible dans les temps impartis d'obtenir la répartition de l'utilisation des aides entre les deux réseaux.

Le montant des aides accordées varie entre 150 et 500 euros par aide accordée. Elles sont principalement des soutiens financiers exceptionnels et des aides à la restauration.



*Exploitation BDD Pôle emploi*

## 5.6. Les perceptions sur l'accompagnement

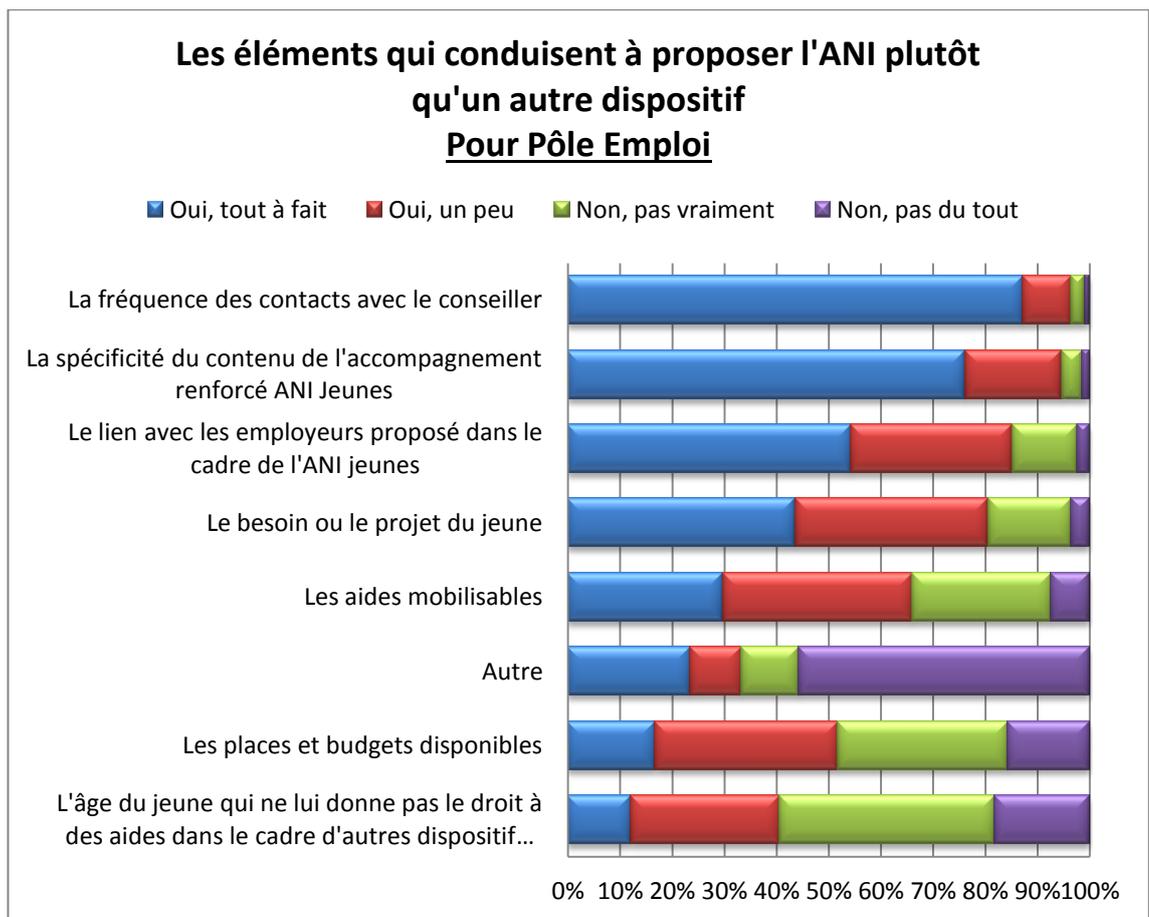
### Les perceptions des conseillers

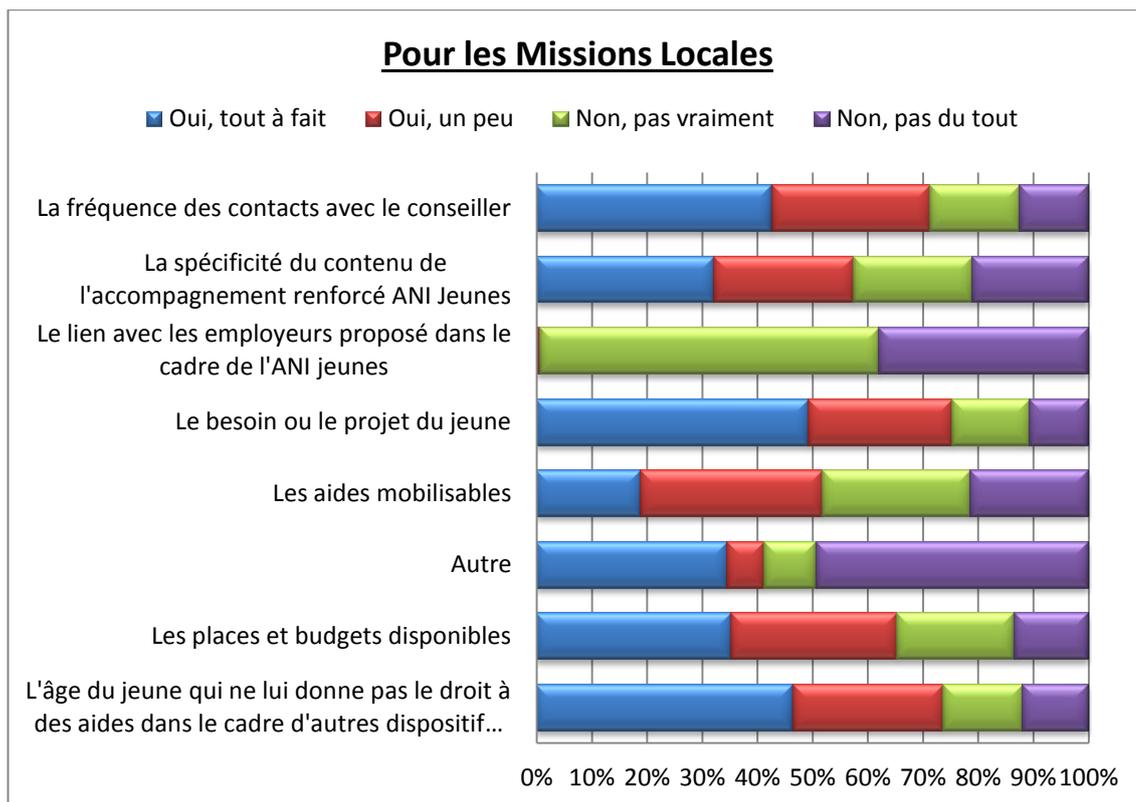
Globalement, les avis des conseillers sont positifs sur la pertinence et l'efficacité des éléments du dispositif.

Seuls les éléments de reporting sont perçus en moyenne de manière négative (uniquement à Pôle emploi), et cela se lit également de manière fréquente dans les commentaires qualitatifs.

Les commentaires qualitatifs font remonter également le caractère dommageable de l'effet stop and go.

Les regrets face à des périodes d'accompagnement contraintes dans le temps sont mentionnés. Le fait de fixer à 12 mois l'accompagnement distingue en effet l'ANI du CIVIS, ce qui peut frustrer (mais ce n'est pas majoritaire). Dans les agences Pôle emploi, compte tenu du fait que les jeunes peuvent travailler pendant l'accompagnement (cf. supra), l'impression des conseillers est souvent qu'ils pourraient avoir, s'ils en ont besoin, un peu plus d'accompagnement (certains demandent l'ouverture du renouvellement à des jeunes qui ont travaillé pendant les 6 mois de l'accompagnement).





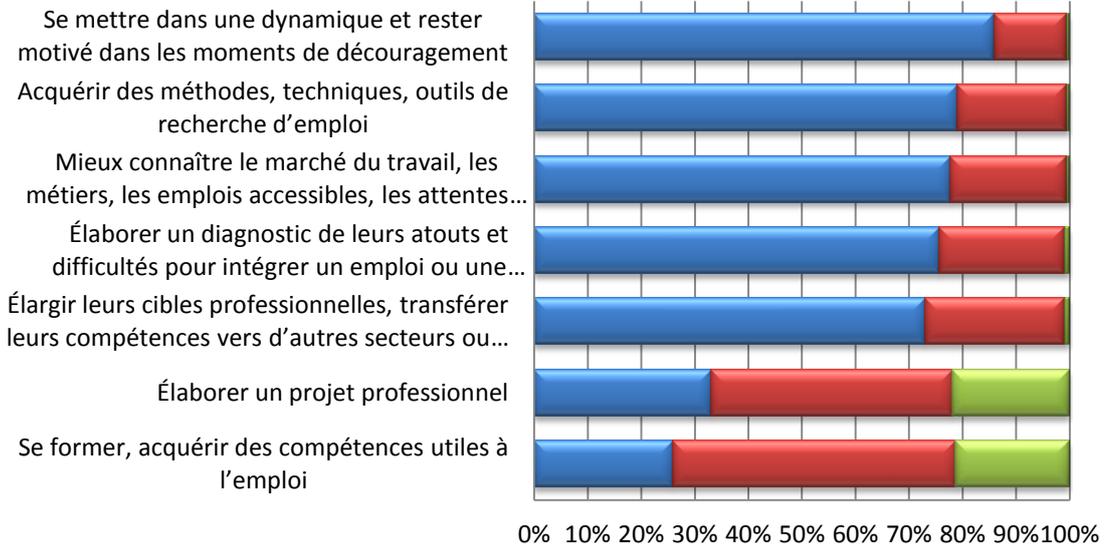
*Exploitation Enquête Geste Conseillers Mission locale et Pôle emploi*

Les éléments de l'accompagnement sont jugés plus efficaces que dans d'autres dispositifs par les Conseillers Pôle emploi pour l'ANI Pôle emploi, en majorité aussi efficaces que pour les autres dispositifs d'accompagnement renforcé dans les Missions locales (l'ANI est donc majoritairement perçu dans les Missions locales comme un dispositif efficace d'accompagnement renforcé pour les jeunes, mais qui s'ajoute à d'autres sans spécificité particulière ressentie).

De l'avis des conseillers Mission locale (enquête), l'effet premier de l'accompagnement, y compris en phase 3, est de maintenir la motivation du jeune et pour un assez grand nombre de cas de résoudre les difficultés périphériques à la recherche d'emploi. Cela montre à nouveau l'importance du caractère « renforcé » de l'accompagnement plus encore que de son contenu.

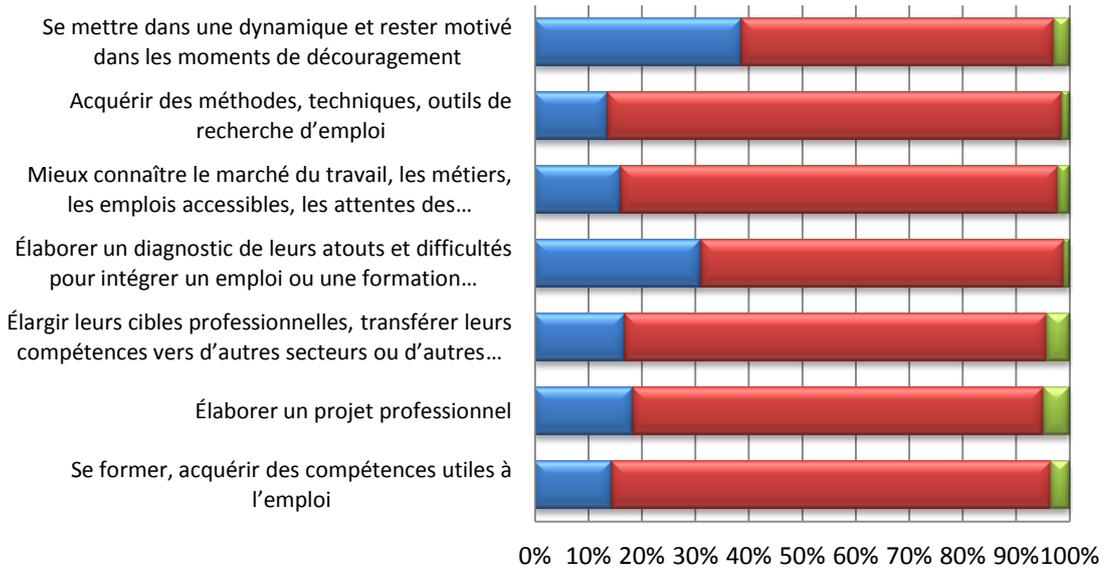
### L'accompagnement ANI permet aux jeunes de : Selon Pôle Emploi

- Plus que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé
- Autant que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé
- Moins que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé



### Selon les Missions Locales

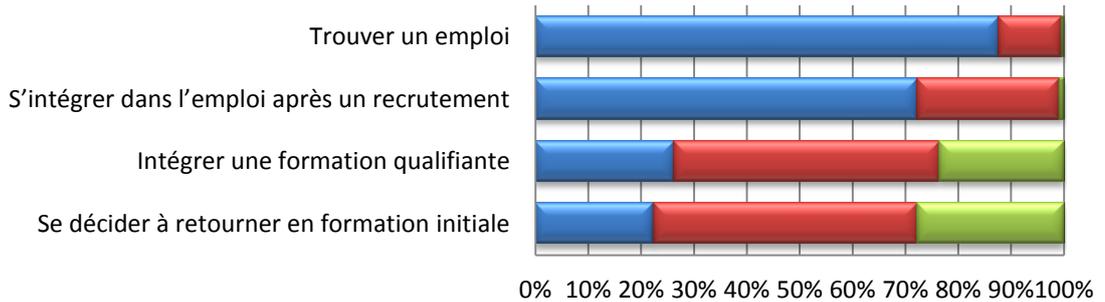
- Plus que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé
- Autant que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé
- Moins que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé



Exploitation Enquête Geste Conseillers Mission locale et Pôle emploi

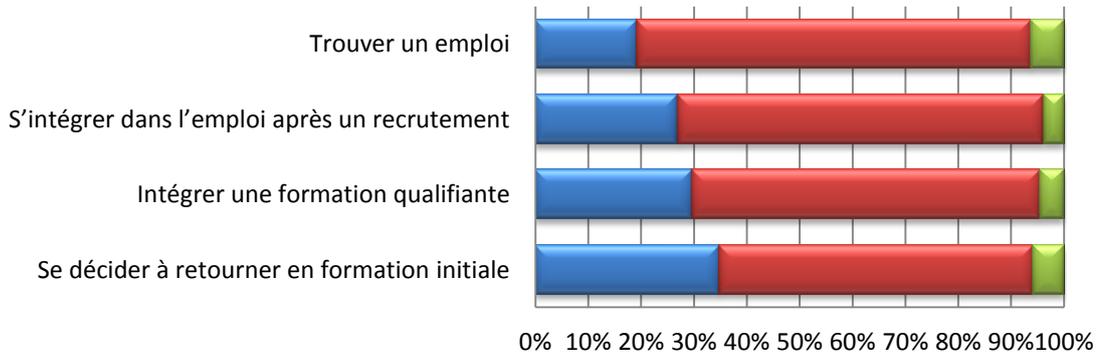
### L'accompagnement est efficace pour permettre aux jeunes de : Selon Pôle Emploi

- Plus que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé
- Autant que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé
- Moins que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé



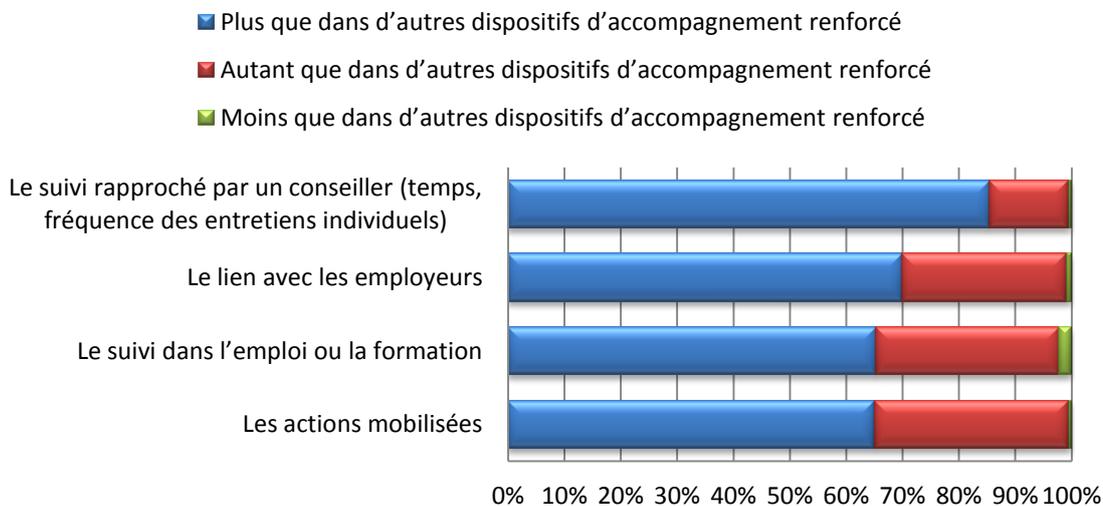
### Selon les Missions Locales

- Plus que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé
- Autant que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé
- Moins que d'autres dispositifs d'accompagnement renforcé

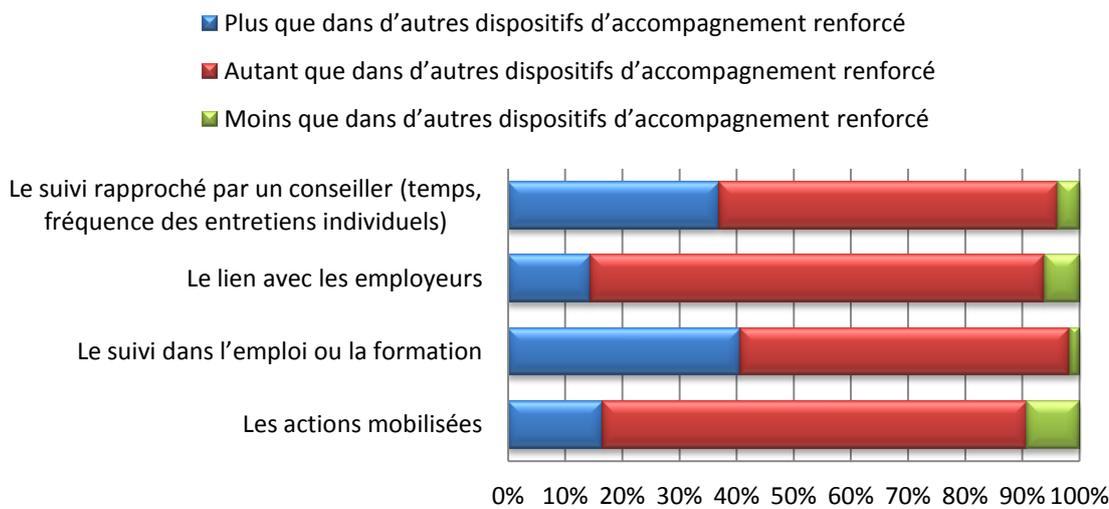


Exploitation Enquête Geste Conseillers Mission locale et Pôle emploi

## Les éléments jugés efficaces pour les parcours des jeunes dans le cadre de l'ANI Selon Pôle Emploi



## Selon les Missions Locales



*Exploitation Enquête Geste Conseillers Mission locale et Pôle emploi*

**L'ensemble des conseillers Pôle emploi souhaite une pérennisation de l'ANI Jeunes.**

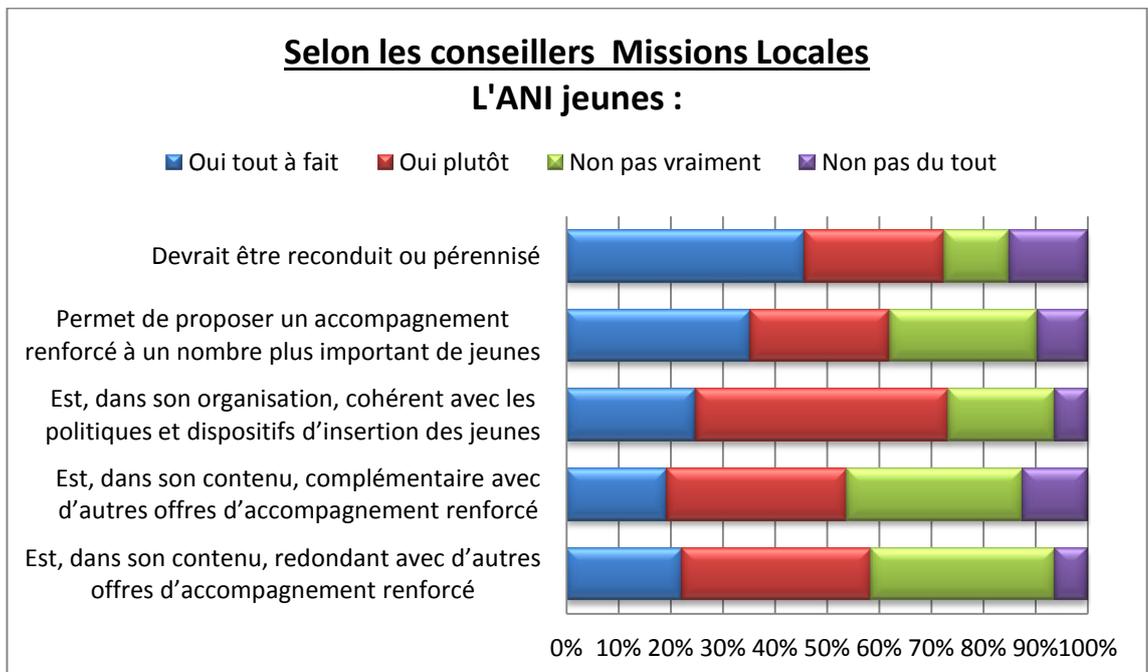
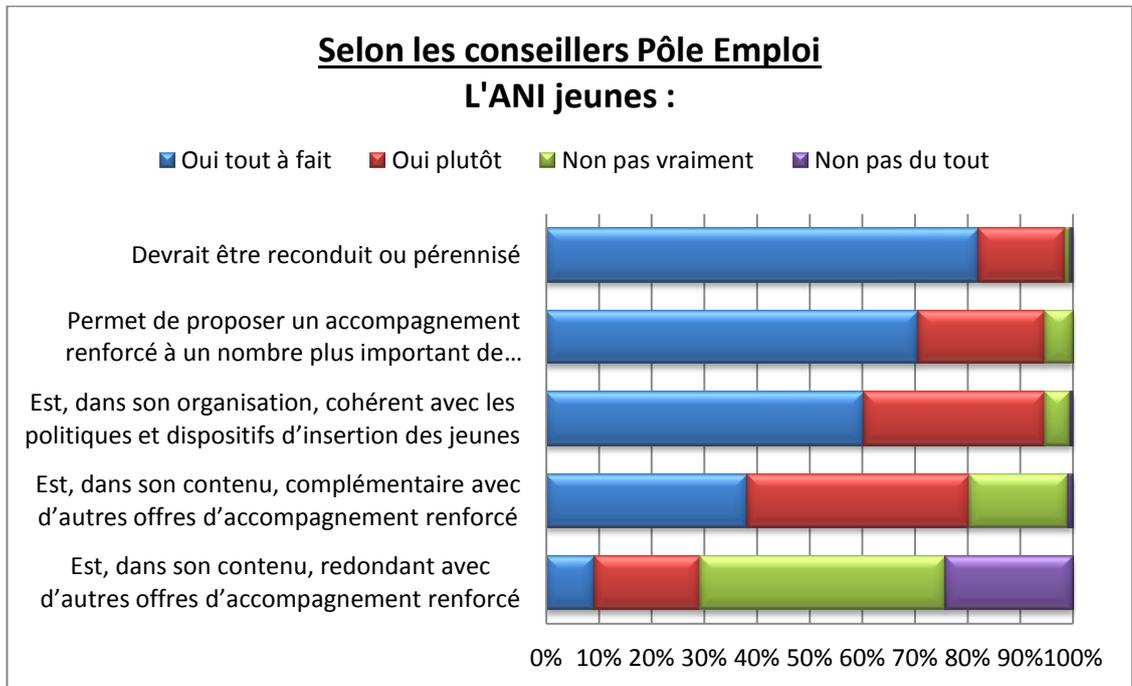
Si de ce renouvellement dépend la poursuite d'une mission qui les intéresse (ils sont « dédiés » à l'ANI jeunes en majorité), ce résultat d'enquête montre surtout une perception de bonne imbrication et complémentarité de l'ANI jeunes dans l'offre de service de Pôle emploi.

**Les conseillers Missions locales, également majoritaires à demander la poursuite du dispositif, sont moins unanimes.** Plusieurs raisons peuvent expliquer cet avis :

- la faible spécificité du dispositif si ce n'est par les moyens qu'il apporte et le ciblage sur les très jeunes décrocheurs ;

- il a alimenté le constat d'empilement des dispositifs dans un contexte où les Missions locales souhaiteraient pouvoir adapter l'accompagnement en fonction des jeunes plutôt que de les entrer dans des dispositifs.

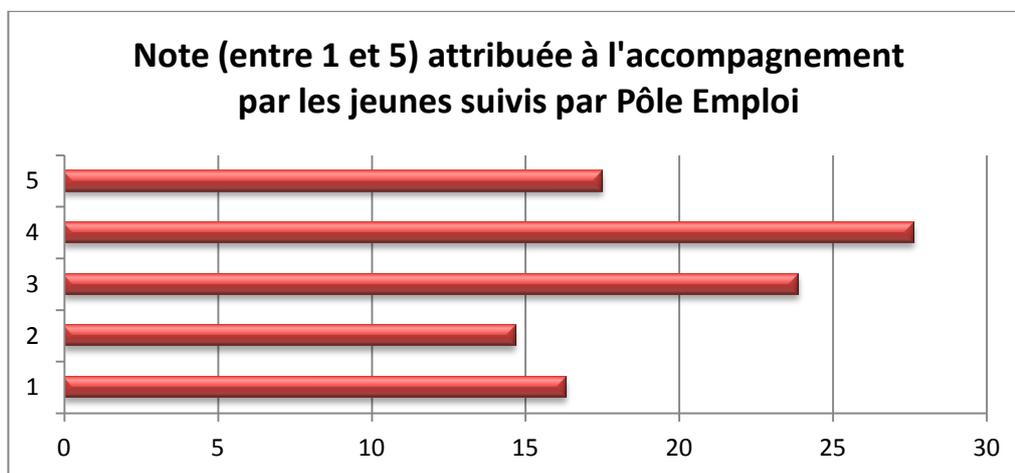
Dans les pistes d'amélioration mentionnées par les conseillers dans le questionnaire, on lit des éléments entendus dans les Missions locales : « *L'idéal serait d'arrêter de superposer les différents accompagnements: ANI, CIVIS PPAE PADE. Il faut n'en faire qu'un. Il y a aussi une compétition entre les dispositifs* ».



*Exploitation Enquête Geste Conseillers Mission locale et Pôle emploi*

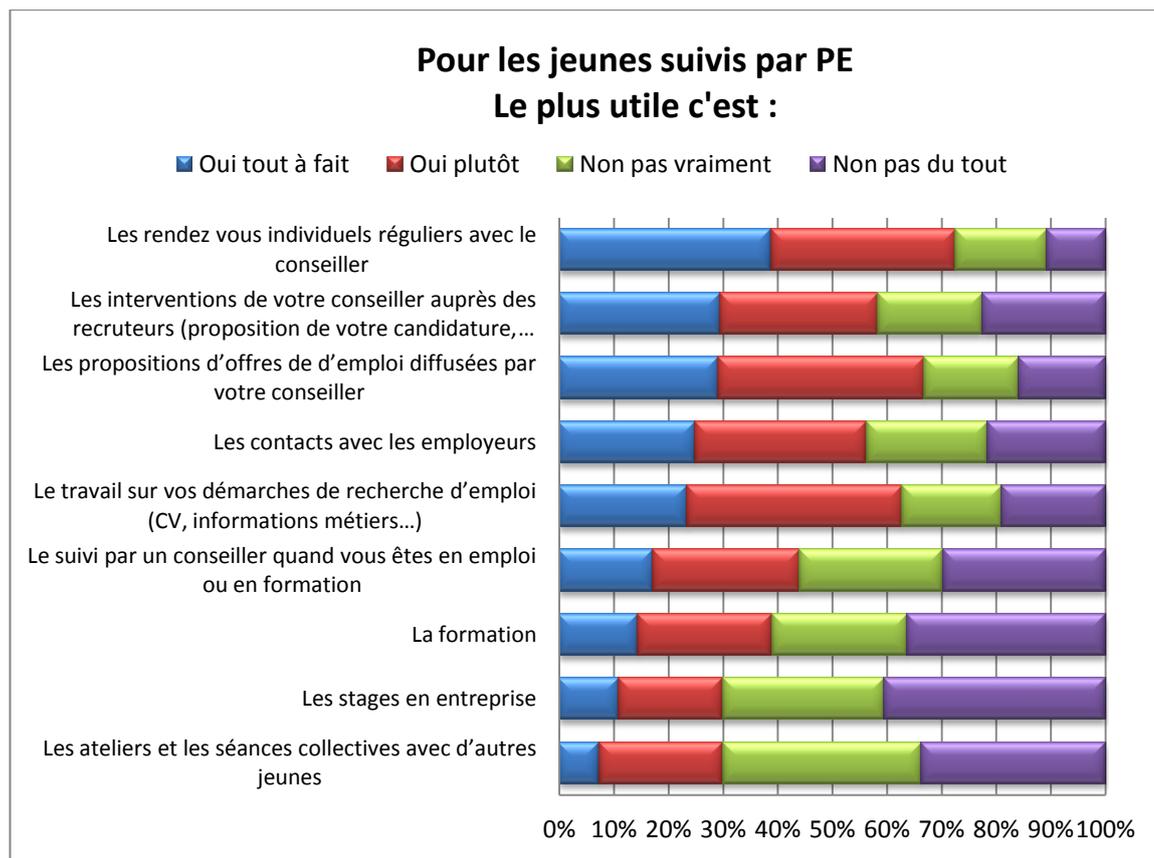
## Les perceptions des jeunes

Les jeunes accompagnés à Pôle emploi<sup>8</sup> notent plutôt bien le dispositif, mais les appréciations ne sont pas nécessairement à la mesure de l'efficacité (cf. infra), ce qui pose la question du décalage d'image et d'envie des jeunes par rapport à ce qui leur est proposé comme accompagnement... et comme parcours d'insertion.



Parmi les actions proposées dans l'accompagnement, ce qui est jugé le plus utile par les jeunes est l'existence de **rendez vous réguliers individuels**, puis les **propositions d'offres d'emploi**. Ce graphique fait également apparaître la **perception peu positive des ateliers** (cf. supra) ou encore **des stages en entreprises**, qui sont pourtant jugés très utiles et efficaces par les conseillers. Les décalages d'envie et d'image apparaît ici aussi.

<sup>8</sup> Les données de l'enquête auprès des jeunes accompagnés en Mission locale ne sont pas fournies, car le nombre de jeunes répondants est trop faible et donc non représentatif.



*Enquête auprès des Jeunes Pôle emploi*

### Les perceptions des entreprises

Enfin, les entreprises contactées par téléphone ont été invitées à livrer leurs perceptions. On constate, comme c'est souvent le cas dans le cadre des dispositifs d'insertion, une **connaissance du dispositif très relative** : si l'employeur a connaissance de l'accompagnement par une agence Pôle emploi ou une Mission locale, il ne sait généralement pas en quoi consiste l'accompagnement et confond les dispositifs ; la connaissance croît néanmoins quand le dispositif est couplé avec un contrat aidé.

|                                | Connaissance de l'accompagnement par l'employeur | Influence du conseiller sur l'embauche | Interruption précoce du contrat |
|--------------------------------|--|--|---------------------------------|
| Mission locale (10 entretiens) | Dans 30% des cas                                 | Dans 40% des cas                       | Dans 30% des cas                |
| Pôle emploi (20 entretiens)    | Dans 10% des cas                                 | Dans 25% des cas                       | Dans 5% des cas                 |

Les avis sont peu tranchants sur l'utilité du dispositif.

L'influence du conseiller sur le recrutement apparaît différenciée en fonction du niveau de qualification : les employeurs reconnaissent l'influence des Missions locales et de Pôle emploi principalement pour les processus d'embauches des premiers niveaux de qualification (plus forte influence reconnue aux Missions locales en conséquence).

Les périodes en entreprise (EMT/immersion) préalables à des recrutements sont présentés comme « rassurantes ».

Enfin, l'accompagnement des jeunes après le recrutement n'apparaît pas du tout systématique... et reste, du point de vue des employeurs qui disent également ne pas tout voir ou savoir, principalement administratif.

## SYNTHESE

### Moyens humains et organisationnels

- Les conseillers mobilisés sur l'ANI jeunes sont globalement expérimentés, dans les deux réseaux.
- A Pôle emploi, les conseillers sont majoritairement dédiés à l'ANI jeunes et intégrés à une équipe ANI (ou accompagnement renforcé) au sein d'une A2S. Ils suivent une cinquantaine de jeunes.
- En Mission locale, les conseillers sont plus rarement dédiés à l'ANI jeunes et suivent tous types de jeunes quel que soit le dispositif ou le besoin. Ils doivent suivre une soixantaine de jeunes, mais ce portefeuille peut être dépassé dans les petites Missions locales où le dispositif n'est pas géré de manière spécifique (difficile à mesurer car les conseillers sont moins fréquemment dédiés).
- Le « stop and go » a créé des complexités pour la gestion des équipes et de l'organisation.

### Modes d'accompagnement à Pôle emploi

- La durée moyenne d'accompagnement toutes phases comprises est de 4,7 mois.
- **Pôle emploi a globalement respecté ses engagements de fréquence d'entretiens** (un contact hebdomadaire et deux entretiens par mois)
- Les accompagnements **articulent les entretiens individuels et les temps collectifs**, sous forme d'ateliers classiques sur les techniques de recherche d'emploi ou d'ateliers spécifiques (élaborés ou adaptés pour les jeunes). On observe quelques expériences de « clubs » qui s'appuient avant tout sur le collectif tout en proposant également des temps individuels. Plusieurs interlocuteurs soulignent l'enjeu d'adaptation de l'offre d'ateliers pour les publics jeune (besoin de travailler encore « l'accroche » avec les jeunes).
- Les **actions** proposées aux jeunes sont **diverses** (outils et stratégies de recherches d'emploi principalement). Parmi les quelques formations proposées, c'est l'AFPR qui est la plus représentée, la POE venant bien derrière. Les services des A2S (MRS, Psychologues) sont souvent mobilisés pour les jeunes ANI, ce qui constitue une sorte de mutualisation au sein de ces structures.
- Si la **relation entreprise n'est pas spécifique ou innovante dans sa nature**, le caractère renforcé de l'accompagnement a conduit à **la densifier**, surtout dans les premiers mois (le nombre de mises en relation est bien plus fort que dans les périodes précédentes). Les acteurs aux niveaux national, régional et territorial soulignent la responsabilité collective, partagée entre les institutions, les réseaux opérationnels (Pôle emploi et Missions locales) et les partenaires sociaux, de **ne pas avoir saisi l'opportunité de ce dispositif pour imaginer de nouveaux modes de partenariats entre les employeurs (et leurs représentations) et les réseaux de l'insertion**.
- L'accompagnement en **phase 3 a été conçu comme une phase courte** qui ne dure que le temps de la période d'essai. La fréquence des entretiens y est un peu plus faible

qu'en phase 2 et ces entretiens portent sur l'activité et les missions ou sur des éléments administratifs.

- Après l'accompagnement renforcé, les jeunes sortis du dispositif sans entrer en phase 3 reviennent dans la très grande majorité des cas dans le droit commun (suivi en agence classique).

### Modes d'accompagnement en Mission locale

- Dans les Missions locales, **les jeunes sont donc accompagnés jusqu'à la fin de la durée maximale autorisée** : 12 mois pour les phases 1 et 2 et 6 mois pour la phase 3.
- Les **entretiens sont plus fréquents (1,5 entretien + contact téléphonique par mois sur les deux premiers mois) que pour l'ensemble des publics accueillis en Mission locale**, et **moins nombreux que les engagements pris** (d'autres « actualités » existent néanmoins le plus souvent, qui attestent du contact plus fréquent du jeune avec la Mission locale hors des entretiens).
- Les **modes de relation avec les entreprises ne marquent pas leurs différences par rapport aux dynamiques classiques**, portées (plus ou moins) par les Missions locales sur leur territoire
- La **phase 3 a une réalité** (elle dure en moyenne 5,3 mois) : les jeunes trouvent un appui administratif ou sur l'activité.
- Les jeunes ayant bénéficié de 12 mois d'accompagnement dans l'ANI sans sortie dite « positive » **continuent à bénéficier d'un autre accompagnement renforcé**, ce qui est un gage de continuité pour les jeunes, mais aussi d'engagement des Missions locales.

### Les aides

- Un peu plus de 30% seulement du budget disponible (ANI et hors ANI) a été dépensé, ce qui interroge sur les circuits d'information ou de prescription.

### Les perceptions

- Globalement, les **avis des conseillers sont positifs sur la pertinence et l'efficacité** du dispositif dans ses différentes composantes. Pour Pôle emploi, le dispositif est plus efficace que d'autres, pour les Missions locales, il l'est souvent tout autant... puisque les autres sont aussi jugés efficaces.
- L'ensemble des **conseillers Pôle emploi souhaite une pérennisation** de l'ANI Jeunes.
- Les **conseillers Missions locales, également majoritaires à demander la poursuite du dispositif, sont moins unanimes**, sans doute en raison de la faible spécificité du dispositif (si ce n'est par les moyens qu'il apporte et le ciblage sur les très jeunes décrocheurs), mais aussi en raison du fait qu'il a alimenté le constat d'empilement des dispositifs.
- Les **jeunes accompagnés à Pôle emploi<sup>9</sup> notent plutôt bien le dispositif**, mais les appréciations ne sont pas nécessairement à la mesure de l'efficacité, ce qui pose la question du décalage d'image et d'envie des jeunes par rapport à ce qui leur est proposé comme accompagnement... et comme parcours d'insertion.
- Les entreprises interrogées ont une connaissance très relative de cet accompagnement, ce qui est somme toute assez classique.

### En conclusion

- A Pôle emploi, la période a permis une certaine **structuration de l'offre** (équipes dédiées, qui se professionnalisent et construisent quelques pratiques nouvelles, articulation accompagnement en agence classique/ accompagnement renforcé), mais

<sup>9</sup> Les données de l'enquête auprès des jeunes accompagnés en Mission locale ne sont pas fournies, car le nombre de jeunes répondants est trop faible et donc non représentatif.

l'offre demande encore à se **renouveler pour s'adapter aux publics jeunes** (enjeu d'une offre qui « accroche » les jeunes), et la **relation entreprise est restée très peu innovante**. La capitalisation des pratiques et les échanges sont souhaités par les réseaux pour favoriser l'émergence de pratiques nouvelles.

- Dans les Missions locales, dans son contenu, l'ANI jeunes a pu permettre d'aller plus loin avec certains jeunes, mais n'a que très **rarement conduit à des innovations** en terme de pratiques d'accompagnement ni de relation entreprises : le dispositif s'inscrit **dans la continuité du métier des Missions locales** et s'appuie sur l'offre de services qu'elles déploient (mutualisation).

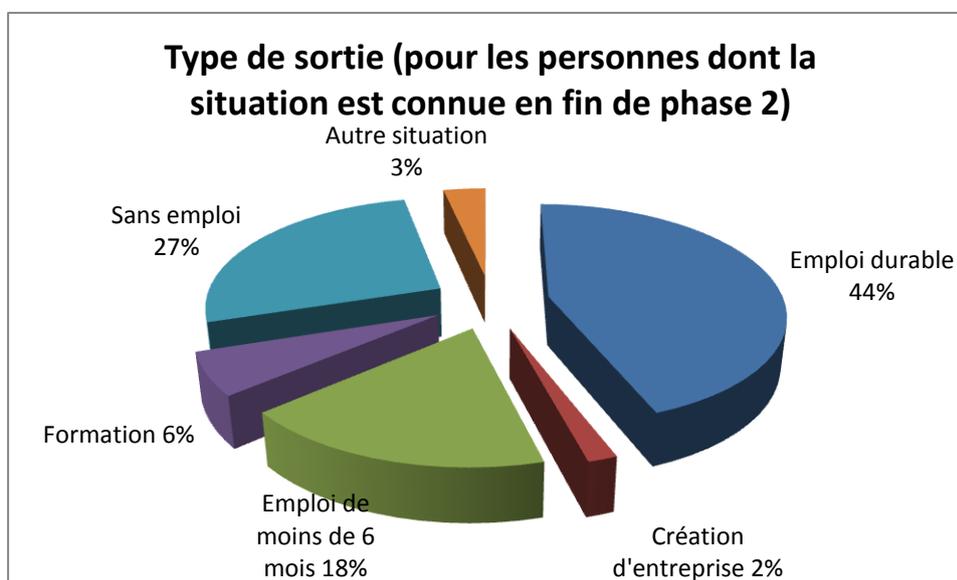
## 6. LES EFFETS : SORTIES, SORTIES POSITIVES ET FACTEURS DE SUCCES

### 6.1. Les sorties

#### A Pôle emploi

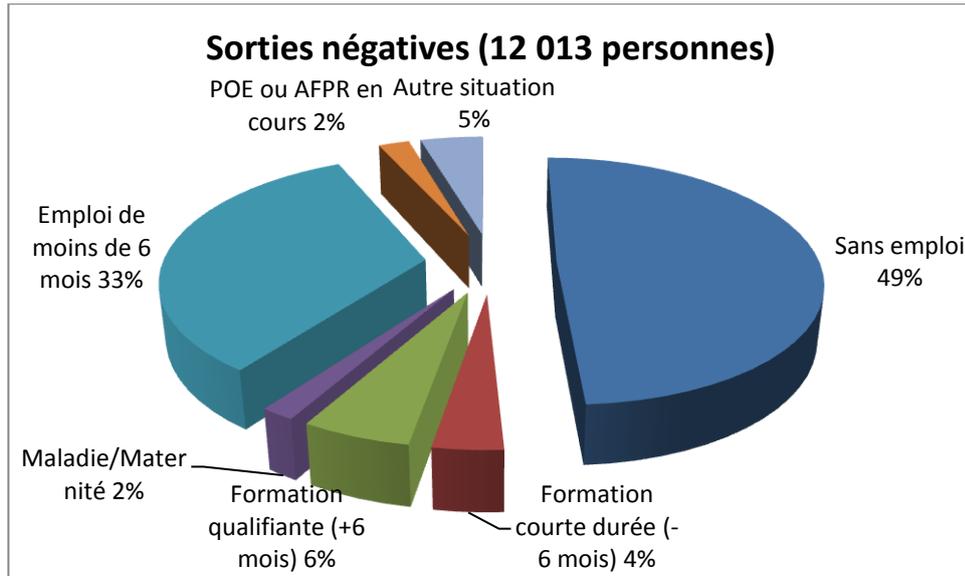
En fin de phase 2, le nombre de jeunes accompagnés à Pôle emploi dans l'ANI ayant **trouvé un emploi durable ou créé une entreprise** (critères de sortie dite « positive ») s'élève à presque 10 200 personnes. C'est **35,5 % par rapport à la totalité des entrants et 43,5 % par rapport à ceux dont la situation est connue**. La création d'entreprise représente 4% seulement des sorties positives (2% des sorties).

Dans l'ensemble, voici la répartition des sorties pour les personnes dont la situation est connue en fin de phase 2 :



*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

12013 jeunes ne sortent pas en « sortie positive », ces sorties « négatives » sont principalement des sorties sans emploi (49% des sorties « négatives », 27% du total des sorties), mais aussi pour un tiers des sorties en emploi de moins de six mois.



*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

En conséquence, Geste a créé une variable de situation intermédiaire entre le non emploi et l'emploi durable : emploi de courte durée + formation qualifiante + POE ou AFPR et réparti les sortants en 3 catégories :

|                | Effectifs | Pourcentage <sup>10</sup> |
|----------------|-----------|---------------------------|
| Emploi durable | 10060     | 48,2%                     |
| Emploi proche  | 4926      | 23,6%                     |
| Sans emploi    | 5902      | 28,3%                     |

On constate que **seuls 28 % des jeunes sont sans emploi** par rapport au nombre de sortants dont la situation est connue.

Cette variable a servi de base à l'analyse des facteurs de succès.

### Dans le réseau des Missions locales

Au total, les sorties positives concernent 6534 jeunes.

Geste a créé, pour caractériser la situation en fin de phase 2, une variable de synthèse à 3 modalités : emploi durable, formation (initiale ou qualifiante) et « ni-ni » qui regroupe l'ensemble des autres situations (chômage, inactivité, emplois courts...).

|                                   | Effectifs | Pourcentage |
|-----------------------------------|-----------|-------------|
| Emploi durable                    | 3999      | 28,7%       |
| Formation initiale ou qualifiante | 2535      | 18,2%       |
| Ni emploi durable ni formation    | 7415      | 53,2%       |
| Total                             | 13949     | 100%        |

Les effectifs ne tiennent compte **ni des pertes ni des abandons** en cours d'accompagnement. Cette variable a servi de base à l'analyse des facteurs de succès.

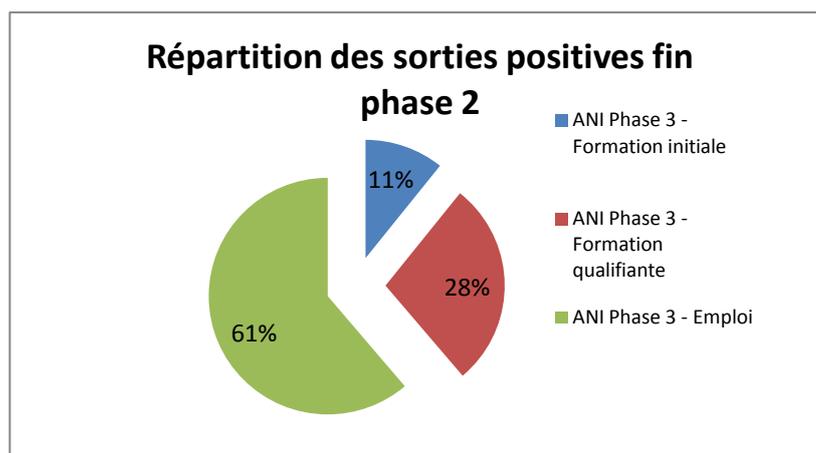
<sup>10</sup> Ce pourcentage n'est pas directement comparable aux autres car dans cette population, ont été éliminés les situations « autres » comme la maladie par exemple

**Par rapport aux entrants en phase 2, les sorties positives** (emploi durable, formation initiale, formation qualifiante) représentent **29,6 %**.

**Si on rapporte ce chiffre aux sortants dont la situation est connue avec certitude (incluant les abandons du jeune), on arrive même à 33,8 %.**

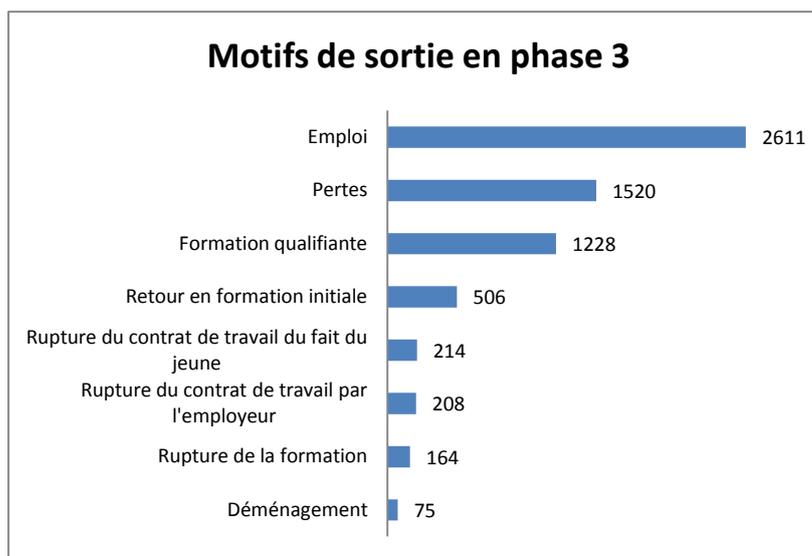
**Par rapport aux entrants en phase 1, on est en revanche à 20,7 %.**

Ce sont les sorties en emploi qui sont les plus fréquentes (il s'agit des sorties en emploi durable), suivies des sorties en formation qualifiante et des retours en formation initiale.



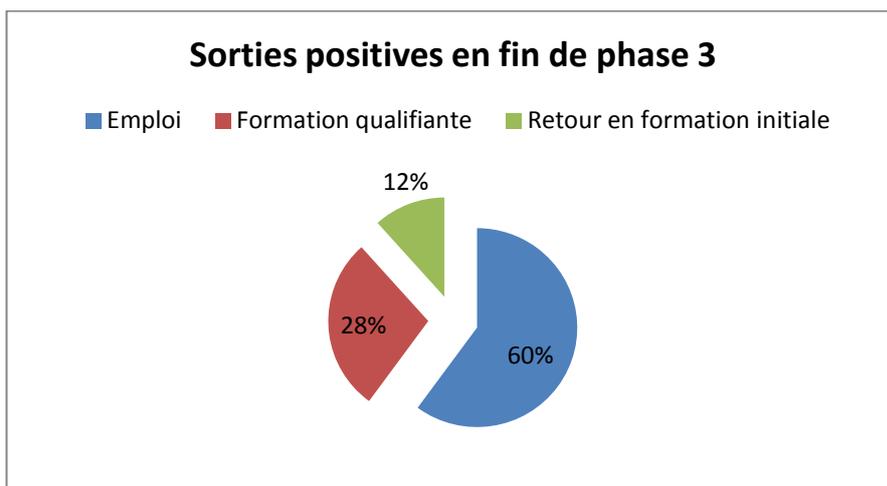
*Exploitation Geste BDD Missions locales*

Au cours de la phase 3, les jeunes évoluent, il y a encore 1517 pertes et des changements de situations (ruptures de contrats en particulier). Il ne reste en sortie positive que 4345 jeunes, soit 86 % des sortants dont la situation est connue en fin de phases 3.



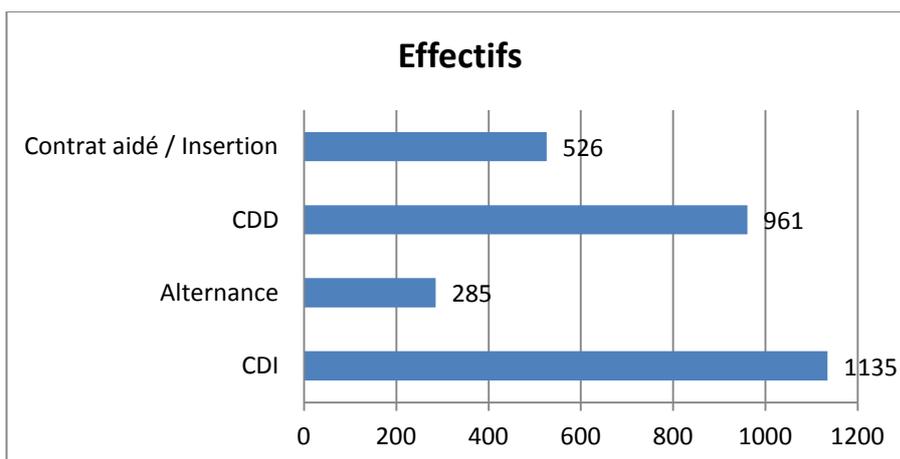
*Exploitation Geste BDD Missions locales*

La répartition des sorties entre emploi durable, formation initiale et formation qualifiante ne change que peu par rapport à la fin de la phase 2.



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

Le fichier Parcours III permet également d'analyser en détail les situations d'emploi par type de contrat de travail pour les jeunes étant sortis de la phase d'accompagnement dans l'emploi (phase 3).



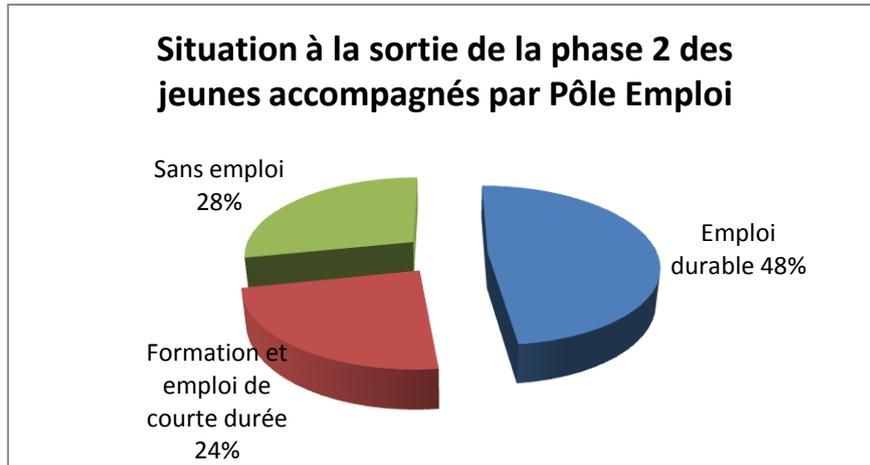
*Exploitation Geste BDD Missions locales*

On constate la part importante des CDI, mais aussi des contrats aidés.

## 6.2. Les facteurs de succès

### A Pôle emploi

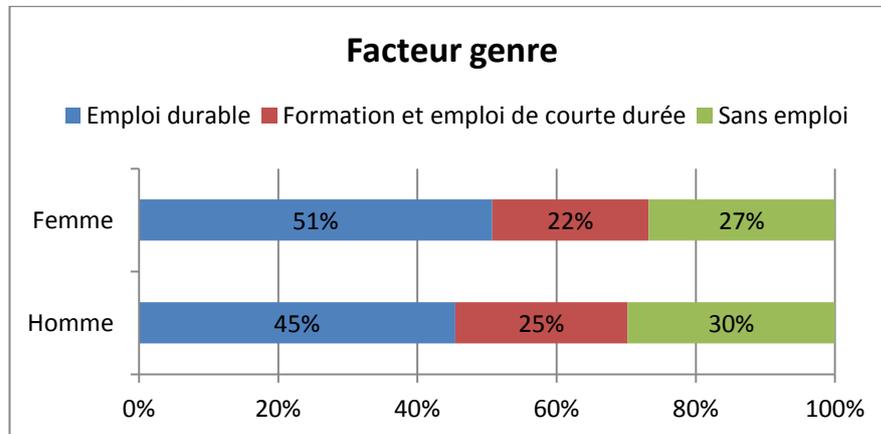
Comme précisé précédemment, Geste a créé, pour caractériser la situation en fin de phase 2, une variable de synthèse à 3 modalités : emploi durable, formation et emploi de courte durée, et sans emploi. Cette modalité ne concerne que les jeunes pour lesquels l'information est disponible, à savoir 20 888 individus, se répartissant de la manière suivante :



*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

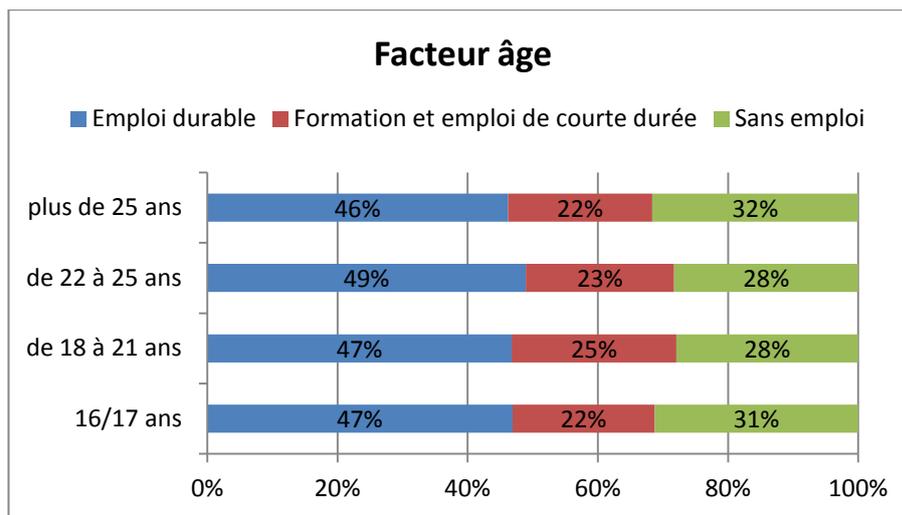
#### L'incidence des facteurs liés à la personne

**Le genre** joue sur la nature de l'emploi : les femmes connaissent plus d'emploi durable et moins d'emplois courts que les hommes.



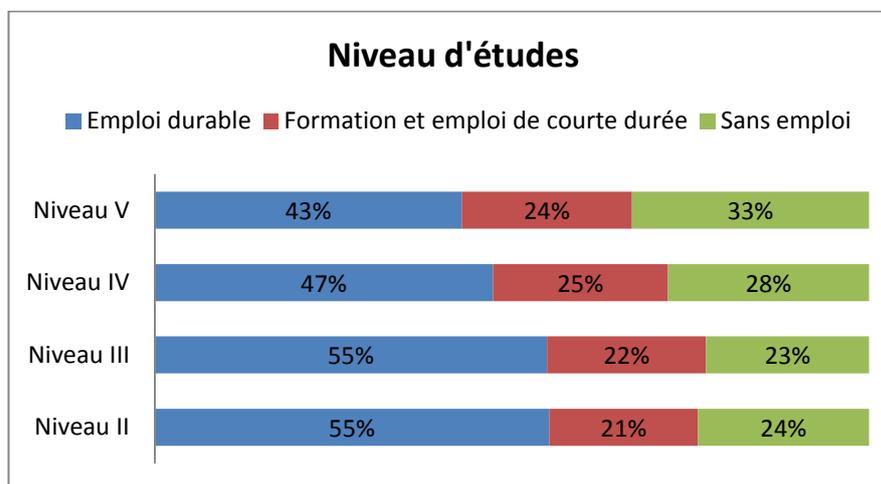
*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

**L'âge** joue de façon faible avec une difficulté pour les plus de 25 ans qui n'est pas facile à expliquer (sauf peut-être par la moindre possibilité de recours aux contrats aidés)



*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

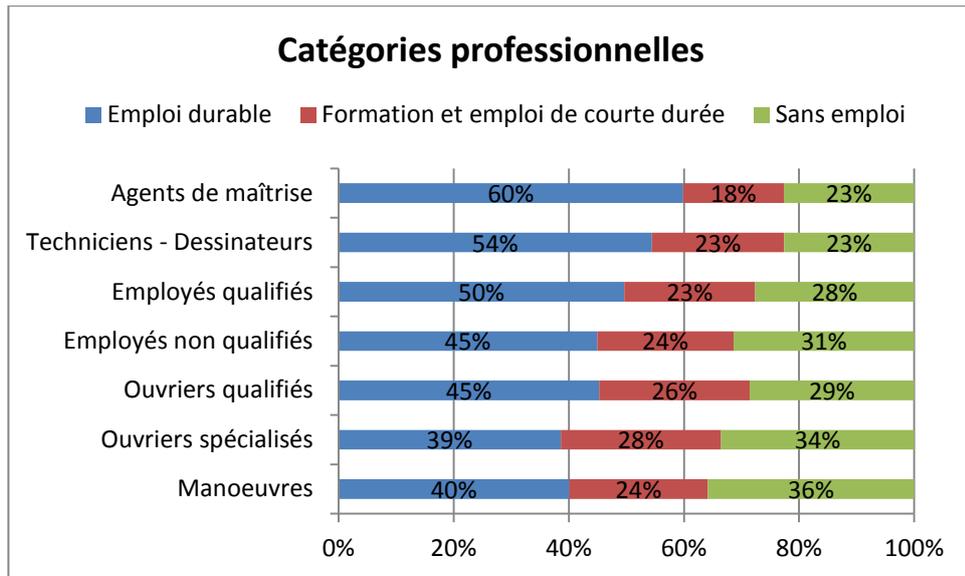
**Le niveau d'étude** joue, assez classiquement, beaucoup sur la répartition des types de sorties



*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

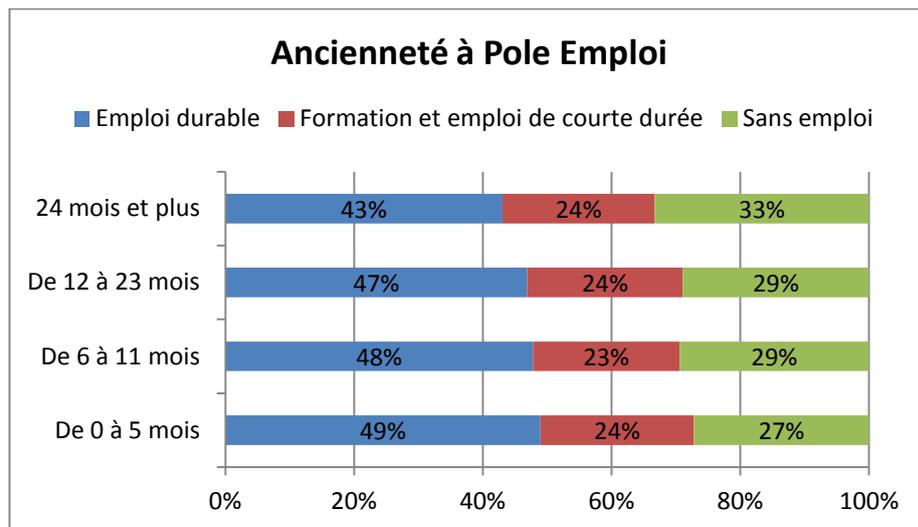
Les écarts sont de 43 à 55 % pour l'emploi durable (écart de 12 %), sont plus faibles pour les situations intermédiaires (emploi non durable ou formation : écarts de 4 %) et à nouveau plus importants pour le non emploi (de l'ordre de 9 % entre les niveaux V et les niveaux II). Ils sont néanmoins moins importants que pour d'autres populations comparables (cf. infra).

**Le niveau de qualification** joue en faveur des employés qualifiés et des techniciens pour l'emploi durable, en faveur des ouvriers pour les emplois courts.



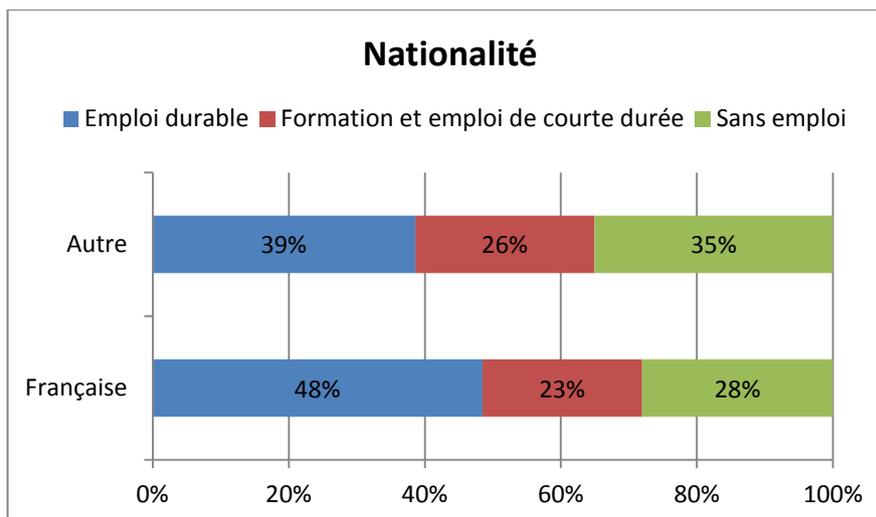
*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

Le facteur **ancienneté d'inscription** à Pôle emploi a une légère incidence également avec un taux de retour à l'emploi plus faible pour les DELD, particulièrement lorsque l'inscription a eu lieu plus de deux ans avant l'entrée dans le dispositif.



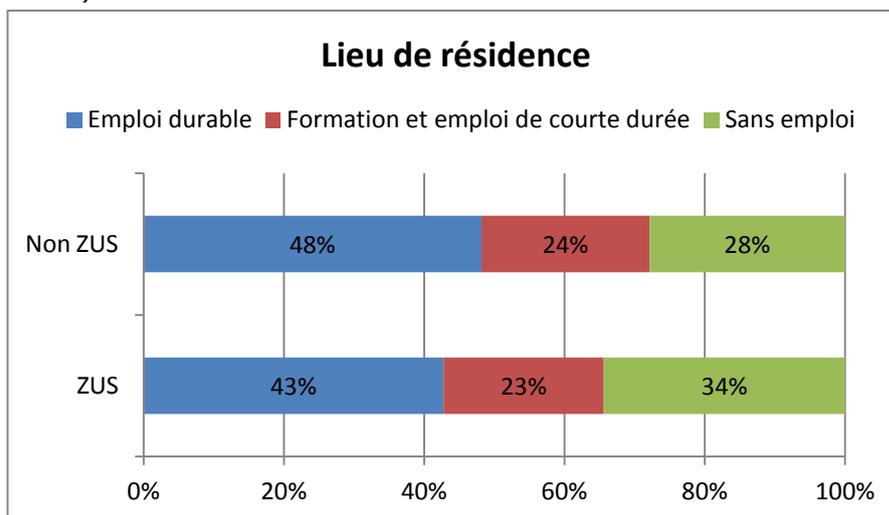
*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

Comme de manière plus globale, l'insertion est plus aisée pour les jeunes de nationalité française.



*Exploitation Geste BDD Pôle emploi<sup>11</sup>*

La zone de résidence (ZUS/ non ZUS) joue également, surtout sur l'emploi durable (moins pour les jeunes résidant en ZUS) et sur la situation de chômage (plus forte pour les jeunes résidant en ZUS).



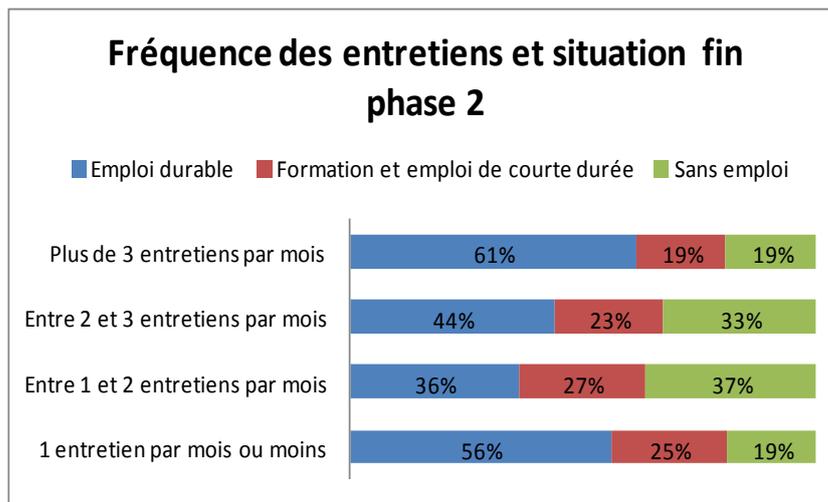
*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

#### L'incidence des facteurs liés aux modalités de l'accompagnement renforcé

La **fréquence des entretiens est en facteur particulièrement important** expliquant la sortie en emploi durable **pour les accompagnements longs**. Cela est confirmé dans les réponses aux enquêtes auprès des jeunes et des conseillers.

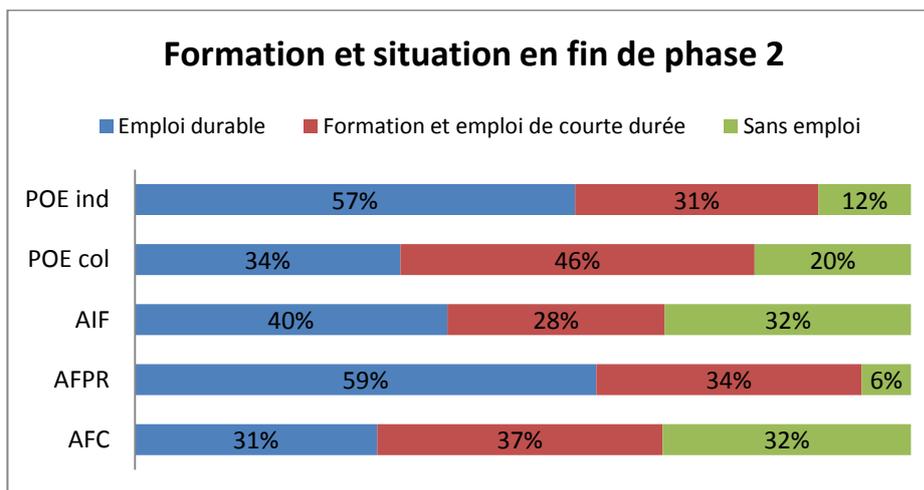
Les taux de sortie importants en emploi durable avec un entretien par mois et moins concernent principalement des accompagnements courts.

<sup>11</sup> Le fait de ne pas être français est un critère qui est analysé dans les statistiques publiques pour vérifier l'absence de discrimination par rapport à l'emploi



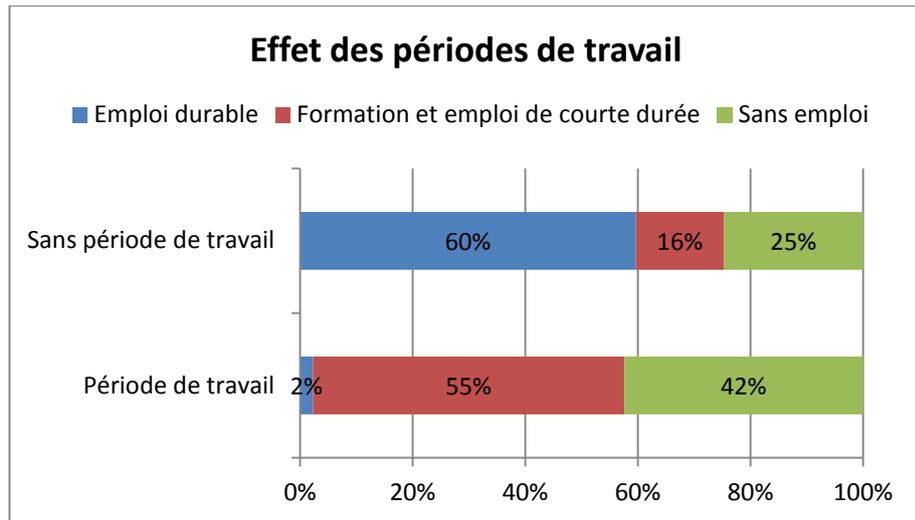
*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

**Concernant la formation**, la POE individuelle comme l'AFPR sont des facilitateurs pour l'emploi durable, alors que la POE collective et l'AFC renforcent plutôt l'emploi de courte durée.



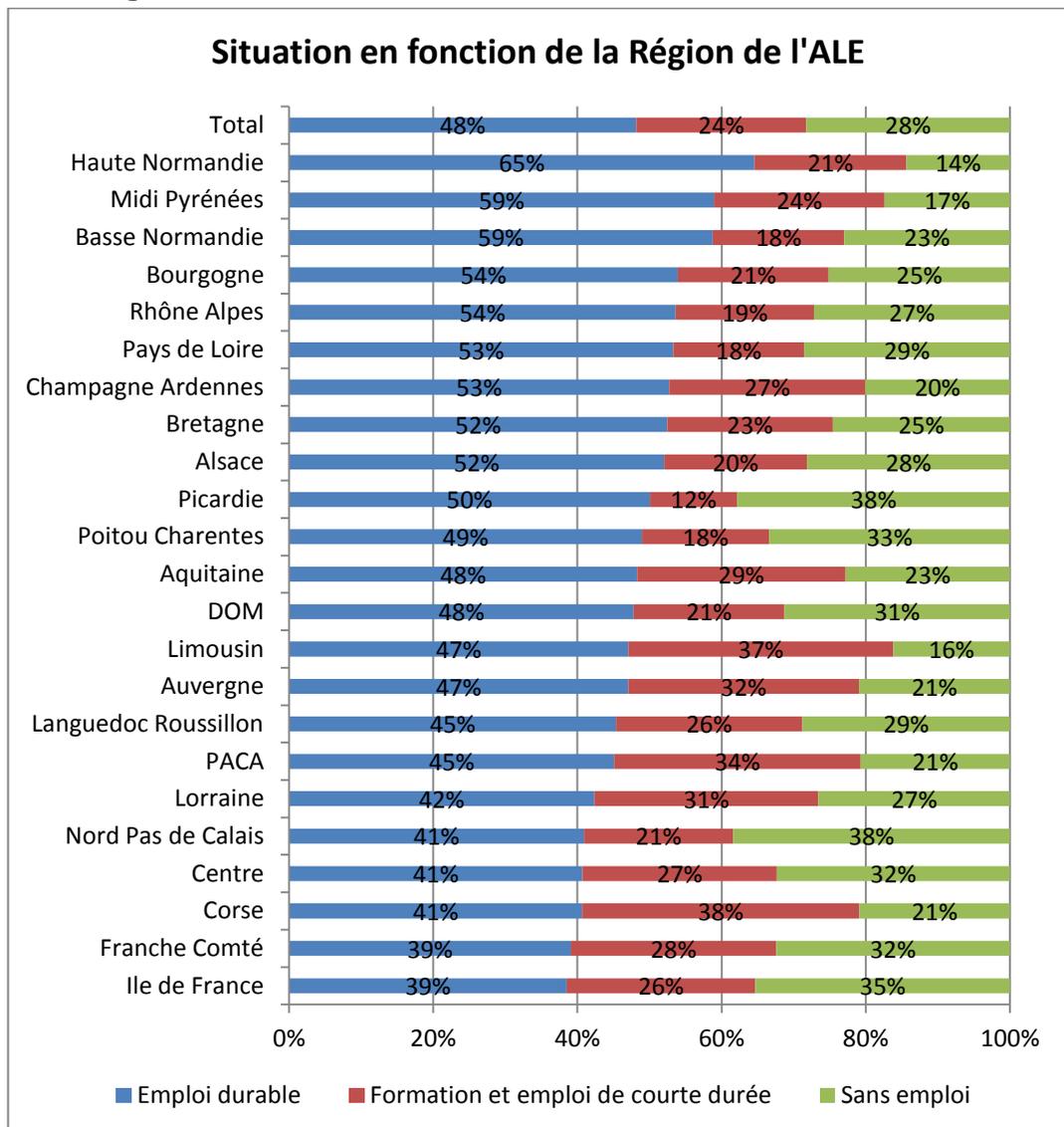
*Exploitation Geste BDD Pôle emploi*

Etant donnée la durée moyenne de l'accompagnement (inférieure à 5 mois), **les périodes de travail courtes** pendant le suivi ne laissent pas le temps d'accéder ensuite à un emploi durable (du moins sur la période prise en compte par l'ANI). Cela ne préjuge toutefois pas des capacités à accéder à un emploi durable par la suite.



Exploitation Geste BDD Pôle emploi

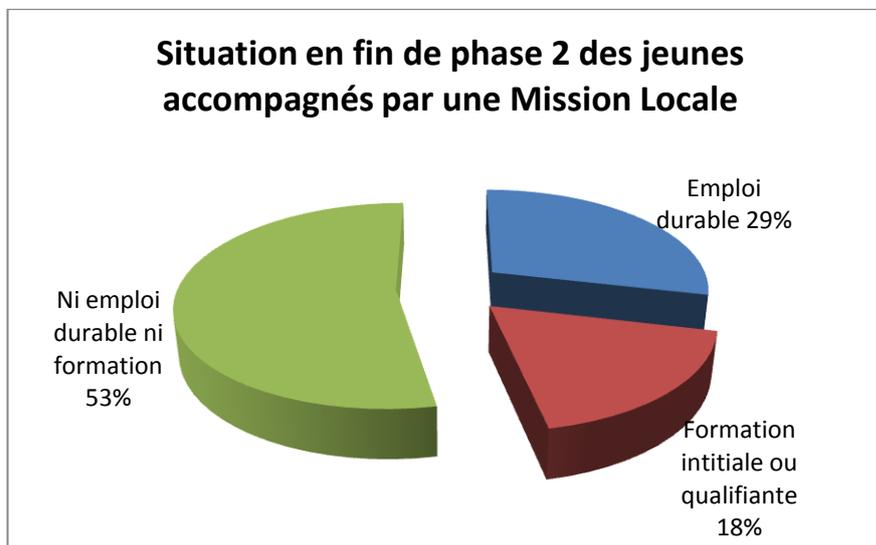
La répartition des sorties entre emploi proche et sans emploi connaît de **fortes disparités selon les régions.**



Exploitation Geste BDD Pôle emploi

## Dans le réseau des Missions locales

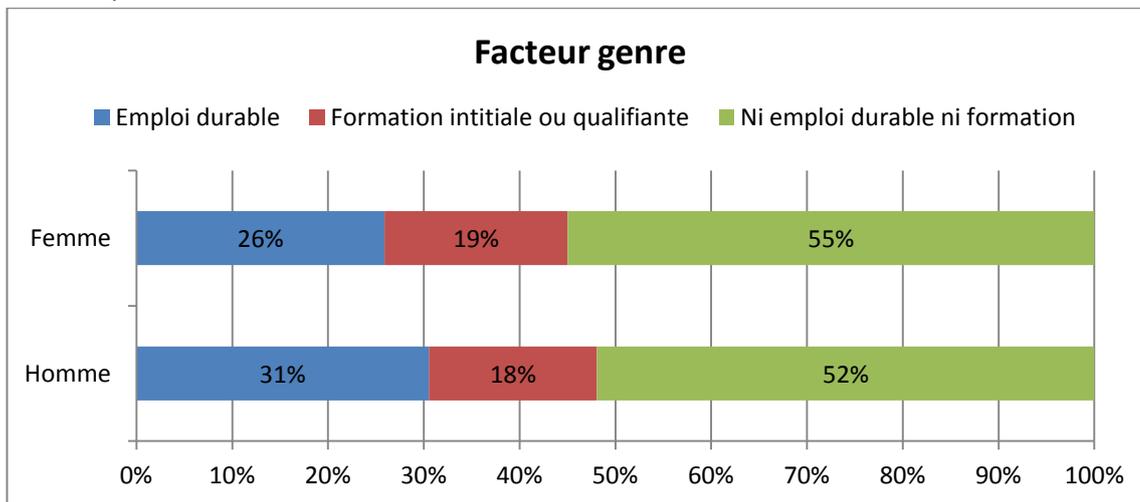
Comme précisé précédemment, Geste a créé, pour caractériser la situation en fin de phase 2, une variable de synthèse à 3 modalités : emploi durable, formation qualifiante ou initiale, et ni emploi durable ni formation. Cette modalité ne concerne que les jeunes pour lesquels l'information est disponible, à savoir 13 949 individus, se répartissant de la manière suivante :



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

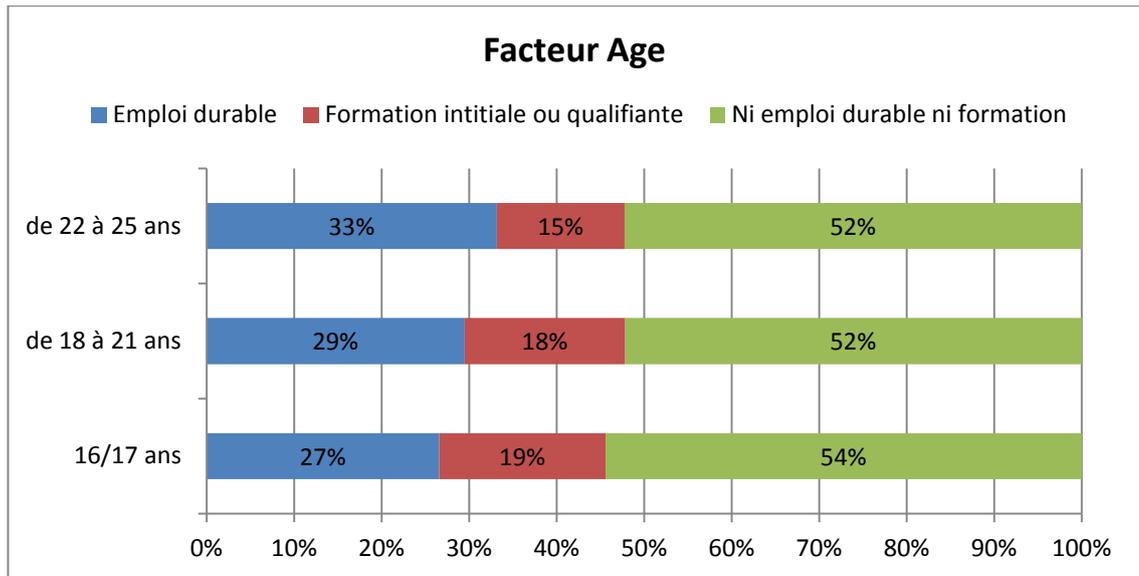
### L'incidence des facteurs liés à la personne

**Le genre** joue légèrement sur l'accès à l'emploi : les femmes connaissent moins d'emploi durable que les hommes.



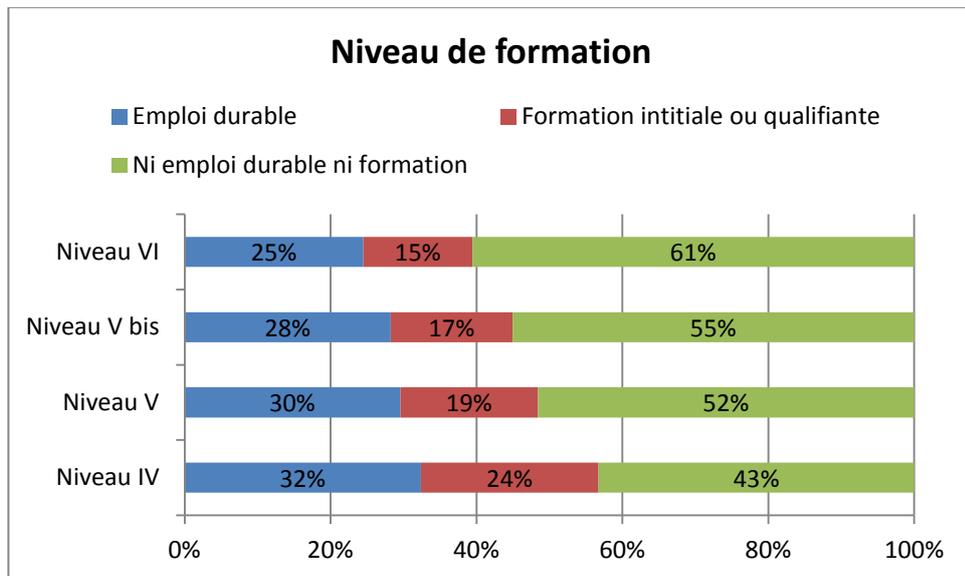
*Exploitation Geste BDD Missions locales*

**L'âge** a un impact sur les modalités de sortie des jeunes. Les personnes les plus âgées sont une part plus importante à accéder à l'emploi durable, alors que les plus jeunes sont plus nombreux à s'orienter vers la formation. Les taux de personnes n'ayant ni emploi durable ni formation reste relativement similaire, quelle que soit la tranche d'âge.



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

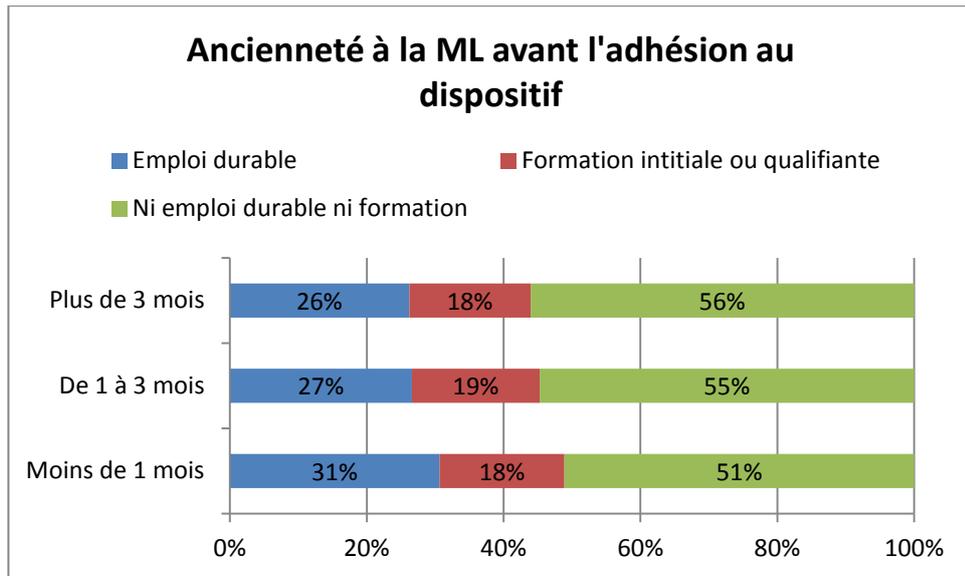
**Le niveau de formation** joue de manière importante sur la répartition des types de sorties. Attention : les données présentées ici parlent d'un niveau de formation, et non d'un niveau d'études, les jeunes n'ayant aucune certification représentant bien 98% des personnes accompagnées.



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

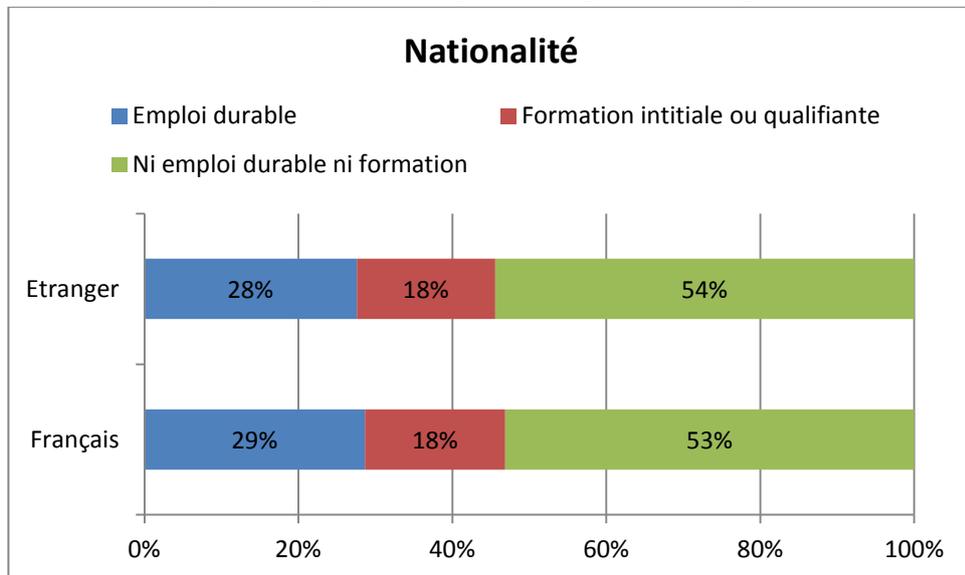
Les jeunes ayant un niveau de formation plus élevé sont une part plus importante à avoir une solution durable à la sortie du dispositif, que ce soit un emploi durable ou une entrée en formation.

Le facteur **ancienneté d'inscription** à la Mission locale a une légère incidence également avec un taux de retour à l'emploi ou d'entrée en formation plus faible pour les jeunes inscrits depuis plus de 3 mois.



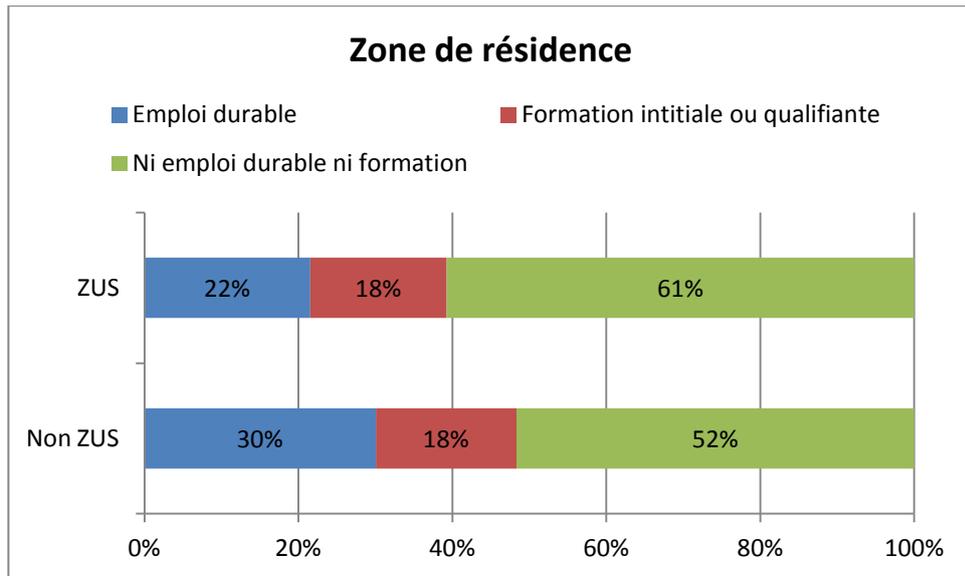
*Exploitation Geste BDD Missions locales*

L'insertion est similaire pour les jeunes français ou les jeunes étrangers.



*Exploitation Geste BDD Missions locales*

La zone de résidence (ZUS/ non ZUS) joue également, uniquement sur l'emploi durable (moins pour les jeunes résidant en ZUS) et sur la situation de chômage (plus forte pour les jeunes résidant en ZUS). L'entrée en formation ne dépend par contre pas de ce facteur.



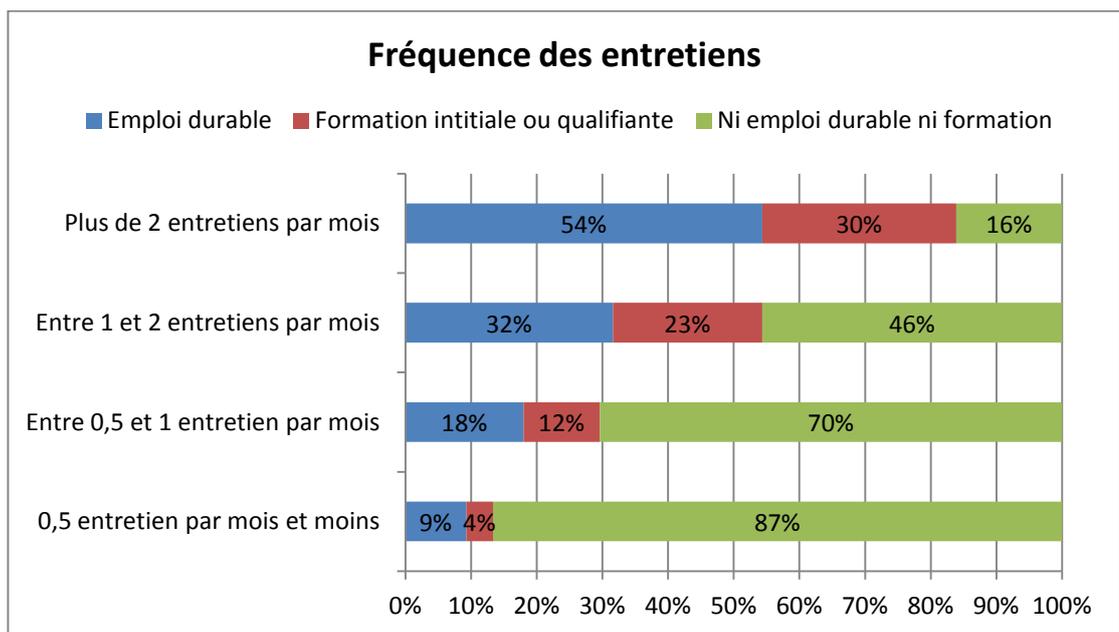
Exploitation Geste BDD Missions locales

Les facteurs les plus importants pour se trouver en emploi en fin de phase 2 sont le niveau de formation et la zone de résidence (hors ZUS). Le sexe, l'âge et l'ancienneté à la Mission locale avant l'adhésion au dispositif impactent également l'insertion mais de manière moins importante. En revanche la nationalité ne semble pas jouer.

Concernant l'accès en formation, le niveau de formation, et dans une moindre mesure l'âge, sont les variables prépondérantes. Les autres facteurs n'ont pas d'impact significatif sur l'entrée en formation.

L'incidence des facteurs liés aux modalités de l'accompagnement renforcé

La **fréquence des entretiens** apparaît comme le principal facteur d'accès à l'emploi durable ou à une formation chez les jeunes accompagnés par une Mission locale :



Exploitation Geste BDD Missions locales

Les jeunes ayant eu plus de 2 entretiens par mois en moyenne sont seulement 16% à sortir du dispositif sans emploi durable ni formation. A l'inverse, c'est le cas de 87% de jeunes ayant eu moins de 0,5 entretien par mois en moyenne. Si ces résultats montrent clairement l'influence positive des rencontres régulières avec un conseiller, il faut les nuancer. La pratique des conseillers est de s'adapter fortement aux demandes et aux besoins des jeunes. Par exemple, en cas d'entretien d'embauche prévu, le nombre de rencontres va se multiplier afin de préparer au mieux le jeune. Il y aurait donc une tendance à plus accompagner (du moins en termes d'entretiens individuels) les personnes les plus proches de l'emploi.

La répartition des sorties connaît de fortes disparités selon les régions.

|                            | <b>Sorties phase 2 ANI 2012</b> |                  |                                 |                 |
|----------------------------|---------------------------------|------------------|---------------------------------|-----------------|
|                            | <b>Emploi durable</b>           | <b>Formation</b> | <b>Sans emploi ni formation</b> | <b>Effectif</b> |
| ALSACE                     | 36%                             | 25%              | 39%                             | 278             |
| AQUITAINE                  | 40%                             | 16%              | 44%                             | 635             |
| AUVERGNE                   | 36%                             | 10%              | 54%                             | 272             |
| BASSE-NORMANDIE            | 32%                             | 13%              | 55%                             | 310             |
| BOURGOGNE                  | 37%                             | 18%              | 45%                             | 311             |
| BRETAGNE                   | 35%                             | 15%              | 50%                             | 546             |
| CENTRE                     | 29%                             | 25%              | 45%                             | 628             |
| CHAMPAGNE-ARDENNE          | 24%                             | 15%              | 62%                             | 385             |
| CORSE                      | 51%                             | 23%              | 26%                             | 77              |
| FRANCHE-COMTE              | 44%                             | 17%              | 39%                             | 147             |
| GUADELOUPE                 | 14%                             | 61%              | 25%                             | 28              |
| GUYANE                     | 33%                             | 62%              | 5%                              | 21              |
| HAUTE-NORMANDIE            | 26%                             | 17%              | 57%                             | 503             |
| ILE-DE-FRANCE              | 35%                             | 20%              | 45%                             | 1702            |
| LANGUEDOC-ROUSSILLON       | 26%                             | 15%              | 59%                             | 787             |
| LIMOUSIN                   | 16%                             | 17%              | 67%                             | 183             |
| LORRAINE                   | 35%                             | 14%              | 51%                             | 272             |
| MARTINIQUE                 | 38%                             | 61%              | 2%                              | 56              |
| MIDI-PYRENEES              | 38%                             | 13%              | 49%                             | 465             |
| NORD-PAS-DE-CALAIS         | 15%                             | 13%              | 73%                             | 1421            |
| PAYS-DE-LA-LOIRE           | 28%                             | 17%              | 56%                             | 441             |
| PICARDIE                   | 23%                             | 14%              | 63%                             | 382             |
| POITOU-CHARENTES           | 25%                             | 17%              | 59%                             | 367             |
| PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR | 23%                             | 28%              | 49%                             | 2045            |
| REUNION                    | 21%                             | 9%               | 70%                             | 296             |
| RHONE-ALPES                | 32%                             | 14%              | 54%                             | 1391            |
| <b>TOTAL</b>               | <b>29%</b>                      | <b>18%</b>       | <b>53%</b>                      | <b>13949</b>    |

Exploitation Geste BDD Missions locales

Ainsi, les sorties en emploi durable apparaissent élevées en Aquitaine, Franche Comté, ou encore Midi-Pyrénées. A l'inverse, le taux de sorties sans emploi durable ni formation est très important dans le Nord-Pas-de-Calais, le Limousin, la Picardie et la Champagne-Ardenne.

## SYNTHESE CHIFFREE

### A POLE EMPLOI

#### Entrées, sorties et taux d'emploi :

|  | Pôle emploi |
|--|-------------|
| Entrées Phase 1  | 28505       |
| Entrées Phase 2  | 28477       |
| Sorties Phases 2 (situations connues)  | 23343       |
| Taux d'emploi durable  | 43,5        |
| Taux d'emploi fin phase 2 <sup>(y compris emplois de courte durée uniquement sur situations connues)</sup> | 62%         |
| Taux sortie positive par rapport aux entrants en phase 2   | 35,5        |

#### Les facteurs de succès pour Pôle emploi :

| Facteur                                      | Emploi durable      | Emploi court ou formation | Non emploi          | Remarques   |
|--|---------------------|---------------------------|---------------------|---|
| Femme  | +                   | -                         | -                   | Faible  |
| Age  | =                   | =                         | =                   | Sauf pour les >25 ans (défavorable)   |
| Niveau d'études plus élevé                   | ++                  | +                         | --                  | Ecarts importants   |
| Employé et techniciens                       | +                   | -                         | -                   | Ouvriers : plus d'emplois courts  |
| Français                                     | +                   | +                         | -                   | Plus sur l'ED   |
| ZUS  | -                   | -                         | +                   | Ecarts faibles  |
| Inscription PE ancienne                      | -                   | =                         | +                   | Peu sensible  |
| Forte fréquence des entretiens               | ++                  | -                         | --                  | Exception pour les accompagnements de très courte durée   |
| Périodes de travail pendant l'accompagnement | -                   | +                         | +                   | Défavorable   |
| Formation                                    | =+                  | =+                        | =                   | POE et AFPR : ++ ED   |
| Région                                       | Ecarts de 25 points | Ecarts de 25 points       | Ecarts de 20 points | ED fort : Haute-Normandie, Midi-Pyrénées, Basse-Normandie<br>ED faible : IDF, Franche Comté, NPdC, Centre |

Deux facteurs prédominant : le niveau d'études pour les facteurs individuels et la fréquence des entretiens pour les facteurs liés à l'accompagnement.

### DANS LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES

#### Entrées, sorties, taux d'emploi et taux de sorties positives

|  | Missions locales |
|--|------------------|
| Entrées Phase 1  | 31542            |
| Entrées Phase 2  | 22820            |
| Sorties Phases 2 (situations connues)  | 13949            |
| Taux d'emploi durable  | 28,7%            |
| Taux d'emploi fin phase 2 (y compris emplois de courte durée uniquement sur situations connues)            | Environ 35%      |
| Taux sortie positive par rapport aux sortants en phase 2 (y c abandons et réorientations mais hors pertes) | 36,6 %           |

#### Les facteurs de succès pour les Missions locales :

| Facteur                        | Emploi durable      | Formation qualifiante ou initiale | Ni emploi durable ni formation | Remarques  |
|--------------------------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--|
| Femme                          | -                   | =                                 | +                              | Faible, sauf pour ED en faveur des hommes  |
| Age                            | ++                  | -                                 | -                              |  |
| Niveau de formation plus élevé | ++                  | ++                                | --                             | Ecarts importants  |
| Français                       | =                   | =                                 | =                              |  |
| ZUS                            | --                  | =                                 | +                              | Ecarts faibles   |
| Inscription ancienne ML        | -                   | =                                 | +                              |  |
| Forte fréquence des entretiens | +++                 | +++                               | ---                            | Facteur « majeur » mais à interpréter avec nuance  |
| Région                         | Ecarts de 15 points | Ecarts de 15 points               | Ecarts de 20 points            | ED fort : Franche Comté, Alsace, Centre, IdF<br>ED faible : NPdC, Limousin, Picardie, PACA |

Les facteurs favorisant l'insertion chez les jeunes accompagnés par une Mission locale sont les mêmes que chez Pôle Emploi : une fréquence des entretiens pendant l'accompagnement importante, et un niveau de formation à l'entrée dans le dispositif plus élevé.

## **7. LES EFFETS : MISE EN PERSPECTIVE DES RESULTATS PAR RAPPORT A D'AUTRES DISPOSITIFS COMPARABLES**

### **7.1 Mises en perspectives pour Pôle emploi**

#### **Présentation des dispositifs et des données comparés**

**Deux dispositifs** d'accompagnement renforcés de Pôle emploi sont comparés ci-dessous à l'ANI : **TRA et CVE.**

La prestation « Trajectoire emploi » (TRA) est destinée à l'accompagnement de demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion : demandeurs d'emploi de longue durée ou connaissant des contrats à durée déterminée ou contrats de travail temporaire récurrents, demandeurs d'emploi dont les perspectives d'emploi sont limitées sur leur bassin d'emploi ou se confrontant pour la première fois au marché du travail dont la cible professionnelle reste à définir. Comme l'ANI jeunes, il propose un accompagnement renforcé, mais n'est par contre pas réservé aux jeunes. Ce dispositif a été mis en œuvre entre 2008 et 2010 par un recours aux opérateurs privés de placement (OPP) et évalué par La DARES et Pôle emploi, ce qui permet de disposer de données pour les

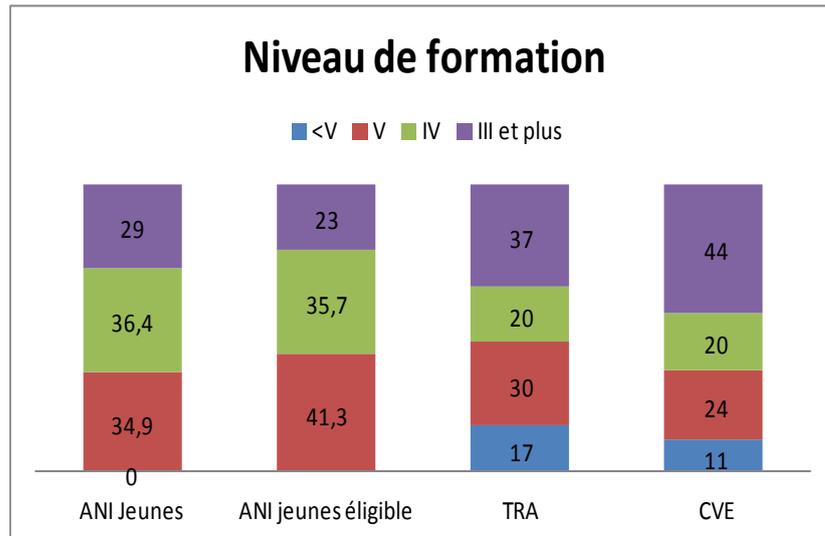
Le dispositif Cap vers l'entreprise (CVE) présente des finalités et caractéristiques proches de celles de Trajectoire emploi, en termes notamment de durée de l'accompagnement (6 mois), de suivi dans l'emploi (3 mois), d'intensité du suivi (a minima un contact hebdomadaire et deux rendez-vous par mois) et de taille des « portefeuilles » des conseillers (50 demandeurs d'emploi). Il a été mis en œuvre dans des A2S (comme l'ANI Jeunes) et évalué en même temps que TRA. C'est la prestation qui est la plus comparable à l'ANI Jeunes (en termes d'organisation ou de taille des portefeuilles), mais elle n'est pas réservée aux jeunes.

La source de comparaison est le rapport d'évaluation élaboré par la DARES et par la Direction de l'Évaluation et des statistiques de Pôle emploi et publié dans « Synthèses.éval » en janvier 2013.

Les données sur les sorties de la cohorte ANI 2012 sont par ailleurs comparées ci-dessous à :

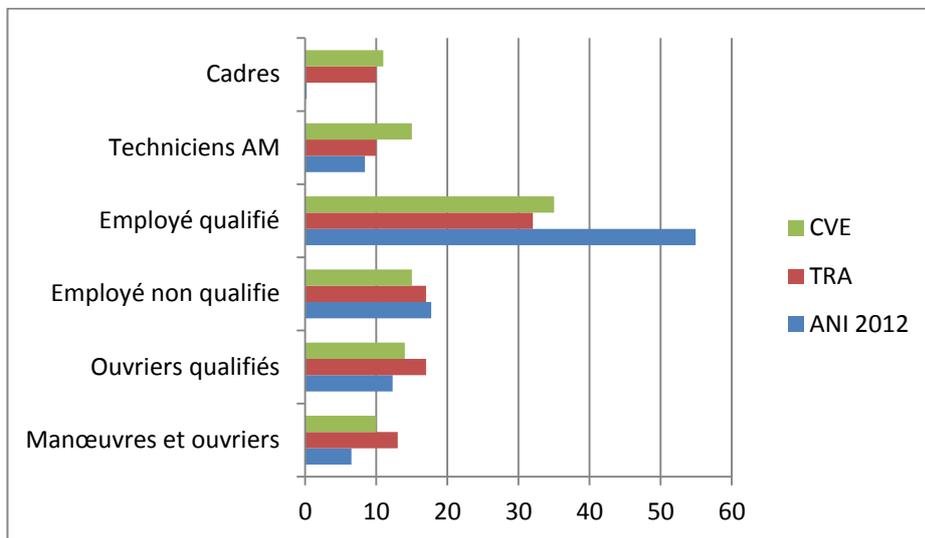
- l'exploitation de l'INSEE de l'enquête emploi des sortants du système scolaire (Bilan Emploi formation 2011)
- les données des sortants des listes de Pôle emploi en décembre 2012 (DARES indicateurs janvier 2013)
- les données de l'Éducation nationale sur les sortants du système scolaire (tableaux du Bilan emploi formation de l'INSEE et de la DEPP du MEN)
- les données du Cereq sur Génération 2007 (Publication « Quand l'école est finie »)

#### **Comparaisons sur les profils (avec TRA et CVE)**



Le public de l'ANI Jeunes est **plus ciblé sur le niveau de formation intermédiaire** : il n'y a pas de niveau infra V et moins de niveau III et plus. On note également un glissement entre la population de jeunes éligibles et celle effectivement accompagnée : plus de niveau IV et III au détriment du niveau V. Cet écart implique peut être une consigne plus stricte sur les volumes par niveau, si le dispositif devait être reconduit.

Le public de l'ANI Jeunes est différent en termes de **structure socioprofessionnelle** de celui des autres accompagnements renforcés : prédominance des employés qualifiés ; moindre présence d'ouvriers et de techniciens ; absence complète de cadres.



Le public de l'ANI Jeunes est **plus féminin** que celui des autres accompagnements renforcés et la **durée d'inscription légèrement plus grande**. Les autres variables ne peuvent pas être comparées faute de données.

|                     | Part hommes | Part étrangers | Part ZUS | Part sans véhicule motorisé | Durée d'inscription continue en mois (3 ans) |
|---------------------|-------------|----------------|----------|-----------------------------|--|
| ANI Jeunes          | 49,8        | 7,8            | 15,6     | 23 (enquête)                | 14 (total)                                   |
| ANI Jeunes éligible | 47          |                |          |                             |  |
| TRA                 | 55          |                |          |                             | 12   |
| CVE                 | 51          |                |          |                             | 9  |

## Comparaisons sur les modalités d'accompagnement (avec TRA et CVE)

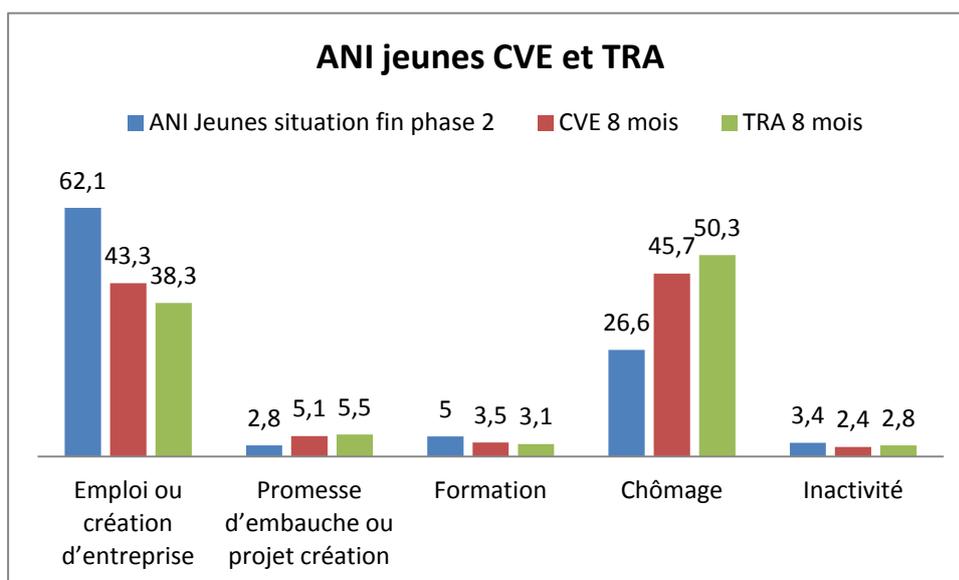
|                                | Nombre d'entretiens mensuels | Nombre de MER par mois | Part des bénéficiaires ayant suivi une formation | Part des bénéficiaires n'ayant suivi aucun atelier |
|--------------------------------|------------------------------|------------------------|--|--|
| ANI Jeunes (3 phases hors tél) | 1,9                          | 1,9                    | 4,5 %  |  |
| CVE                            | 1,5                          | 2,7 (offres reçues)    | 9 %  | 33 %   |
| TRA                            | 3                            | 2,4 (offres reçues)    | 7 %  | 16 %   |

La **fréquence des entretiens est plus forte que pour CVE**, mais reste en deçà de la fréquence pour TRA. La **part des bénéficiaires ayant suivi une formation est également plus faible** que pour les autres accompagnements renforcés (mais la population est jeune, donc plus fraîchement sortie du système scolaire).

## Comparaisons sur les sorties et l'insertion dans l'emploi

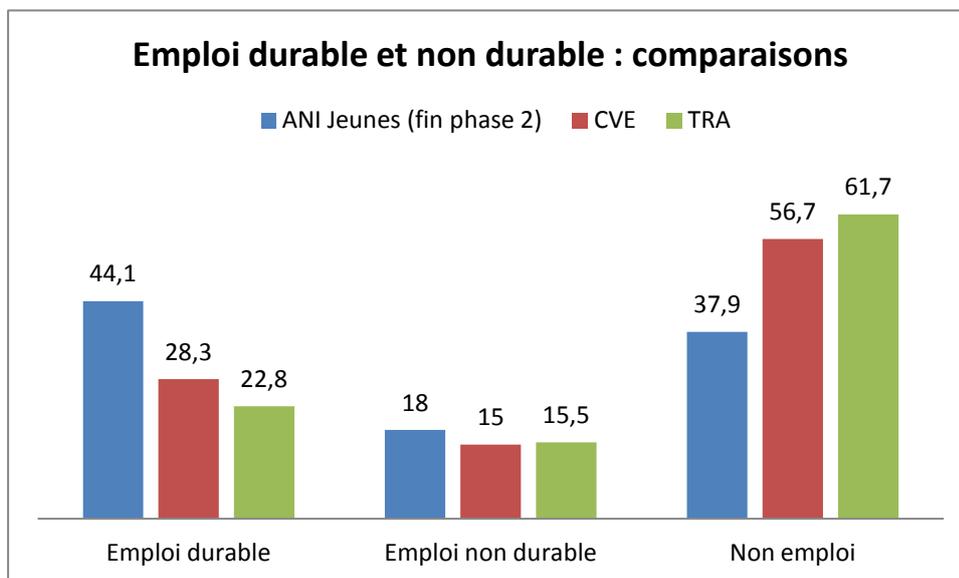
### Comparaisons avec TRA et CVE

Si l'on compare la situation en fin de phase 2 (des jeunes restés dans le dispositif) pour l'ANI Jeunes (4,3 mois d'accompagnement en moyenne), à la situation après 8 mois pour CVE ou pour TRA (il n'existe pas de données à 5 mois), **la situation des sortants d'ANI est bien meilleure : beaucoup plus d'emploi, près de deux fois moins de chômage.**



C'est une comparaison approximative compte tenu de l'écart de durée, mais qui renforce la différence de score entre l'ANI Jeunes et les deux autres dispositifs

Si l'on précise **les types d'emplois retrouvés** en fin de phase 2 pour l'ANI et la situation à 8 mois pour CVE et TRA : **l'ANI Jeunes conduit de manière bien plus fréquente à l'emploi durable que TRA et CVE.**



Remarque : la situation évolue fortement entre 8,13 et 18 mois, la part de l'emploi durable passe en effet de 22,8 à 33 % pour TRA et de 28,3 à 42,3 pour CVE. Les transitions entre les trois situations entre 8 et 18 mois sont fréquentes.

Ces données demandent à être « corrigées », car les statistiques montrent toujours un effet de l'âge, de la structure de qualification ou encore de la conjoncture économique sur l'insertion dans l'emploi des chômeurs.

Les hypothèses statistiques suivantes ont été faites pour corriger les effets de structure dans la probabilité d'être en emploi 8 mois après l'entrée dans les dispositifs TRA et CVE :

| Variable  | Variation de la probabilité d'être en emploi 8 mois après l'entrée en %   |
|---|---|
| Age (<25 ans)   | +10 (les jeunes ont une probabilité plus élevée de sortir du chômage)   |
| Structure de qualification  | -2 (dans l'ANI Jeunes, moins d'ouvriers et de techniciens qui ont une probabilité plus forte d'être en emploi que les employés qualifiés) |
| Absence de moyen de transport   | Non utilisé   |
| Effet de cohorte (2012 par rapport à 2009/2010 est une année où la conjoncture de l'emploi est moins favorable) | -1 <sup>12</sup>  |
| Effet cumulé  | +7  |

Lecture : La probabilité de trouver un emploi par rapport à la situation de référence (moyenne TRA et CVE) est de + ou - x %

<sup>12</sup> Taux de chômage des <25 ans passe de 23,5 à 24,5 % au sens du BIT entre 2010 et 2012 (source DARES) ; on suppose que cette évolution diminue de 1 % la probabilité de retrouver un emploi 8 mois après être entré dans le dispositif. Rappelons que pour TRA et CVE la différence entre la cohorte 2009 et celle de 2010 n'était pas significative.

Pour comparer l'ANI Jeunes à TRA et CVE, il faut donc diminuer la probabilité de se trouver en emploi 8 mois après d'environ 7 %. Même après ces corrections, le taux d'insertion dans l'emploi reste toujours très nettement supérieur aux taux d'insertion dans TRA et CVE<sup>13</sup>.

**L'ANI Jeunes obtient donc de bien meilleurs résultats que CVE et TRA en termes d'insertion dans l'emploi, même après correction par l'ensemble de ces facteurs.**

Comparaison par rapport aux sortants des listes de Pôle emploi<sup>14</sup> en décembre 2012

En décembre 2012, Pôle emploi comptabilisait 464.200 sorties des listes (soit 10,1 % du stock total de demandeurs d'emploi catégorie A, B ou C). Ci-dessous est proposée une tentative de comparaison de la part de ces sorties qui se font en emploi par rapport aux sortants du dispositif ANI Jeunes (en cumulant l'ensemble des sorties en emploi durable et non durable de la cohorte 2012 de l'ANI Jeunes).

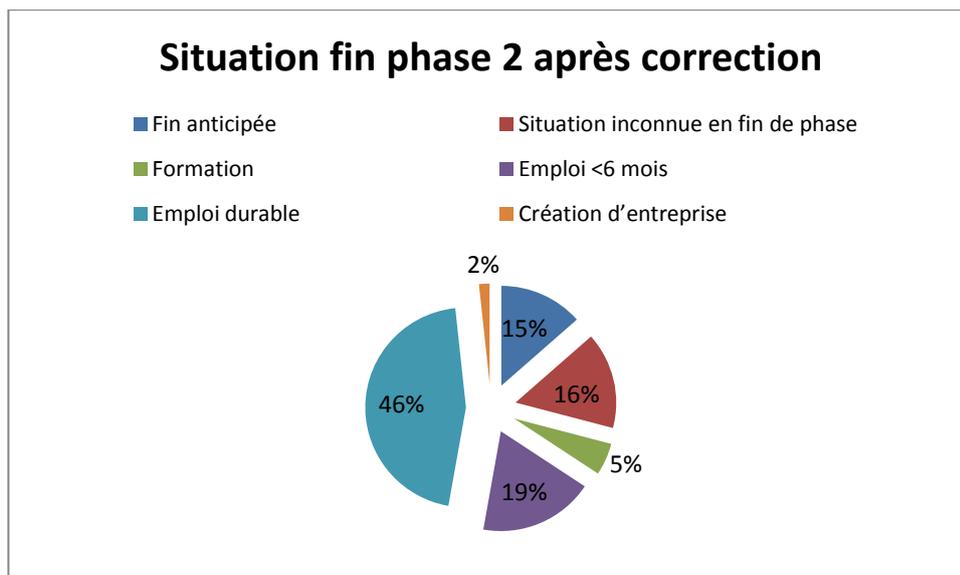
|  |     |
|--|-----|
| Par des reprises d'emploi dans les sorties de listes PE                      | 47% |
| Part des sortants en situation d'emploi en fin de phase 2 de l'ANI jeunes PE | 62% |

Ces ratios ne sont pas tout à fait comparables puisque pour l'ANI Jeunes, ils ne tiennent pas compte des « pertes » et comptabilisent également les personnes restées en recherche d'emploi même si elles n'ont pas obtenu un emploi durable à plein temps (catégorie B ou C par exemple). En revanche on peut cumuler les sorties connues fin de phase 2 en enlevant les sortants sans emploi et les personnes en POE, AFPR (supposés rester sur les listes) et en y ajoutant l'ensemble des sorties et des « pertes » depuis le début de la phase 2.

La répartition des sortants du dispositif « rapprochable » des sorties des listes de Pôle emploi se schématise de la manière suivante :

<sup>13</sup> Pour être totalement comparable, il aurait fallu « couper » la cohorte ANI-Jeunes à 8 mois, mais cela aurait encore amélioré le résultat en faveur de l'ANI Jeunes.

<sup>14</sup> Il s'agit d'une enquête qui vise à connaître le réel motif de sorties des listes au-delà du simple changement administratif. Pour plus de détail voir l'encadré méthodologique en fin de note Dares Indicateurs juin 2013

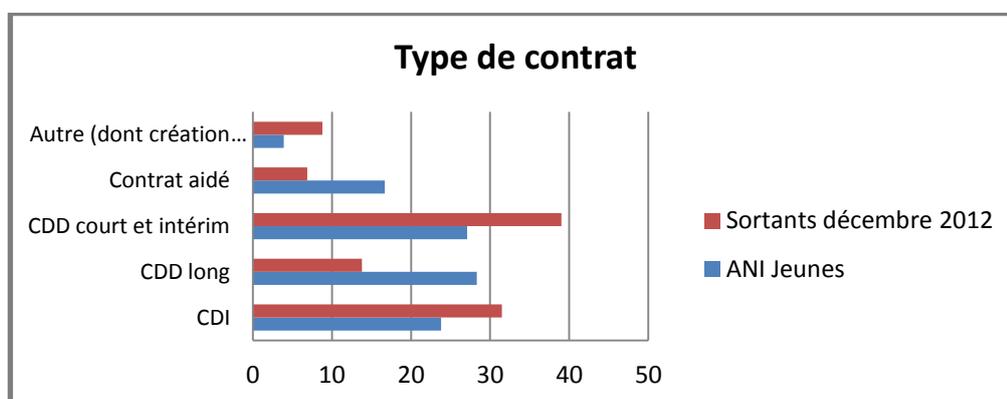


Les sorties en emploi représentent dans ce périmètre 65 % des sorties (emploi court et long et création d'entreprise), contre 47 % pour l'ensemble des sortants des listes. **Le taux de retour à l'emploi est donc de 18 % supérieur.** Par ailleurs les entrées en formation sont moins nombreuses que pour ces sortants. Les autres items ne sont pas comparables.

Pour les sortants des listes, le fait d'avoir moins de 25 ans rend la reprise d'emploi légèrement plus difficile que pour les 25 à 49 ans (écart de 0,6 %), mais par rapport à l'ensemble des inscrits le taux de sortie en emploi est plus élevé pour les <25 ans (6,8 % par rapport à 4,3 % en moyenne).

**L'ancienneté d'inscription** joue également de façon défavorable : 5,5 % de taux de sortie pour reprise d'emploi pour les inscrits de moins d'un an contre 2,6 % pour les un an ou plus. Toutes choses égales, si on applique cet écart à la cohorte ANI Jeunes qui a une ancienneté d'inscription majoritairement supérieure à 1 an, cela devrait rendre le taux de retour à l'emploi inférieur à celui des sortants des listes de Pôle emploi. L'accompagnement renforcé semble avoir largement corrigé cet effet.

On peut également comparer le type de contrat de travail des sortants ANI Jeunes de ceux des listes de Pôle emploi, même si certains détails ne sont pas disponibles dans les fichiers sur l'ANI Jeunes (répartition entre intérim et CDD court, contrats saisonniers...)



On constate que **l'ANI Jeunes a un taux de CDI plus faible, un taux de CDD long plus important** et qu'en revanche les sorties en emploi de courte durée sont moins fréquentes.

Les contrats aidés ont une place importante notamment en raison des contrats d'apprentissage et de qualification.

Comparaison par rapport au taux de chômage des sortants du système scolaire en fonction du diplôme

Les données sur le taux de chômage des sortants du système scolaire en fonction du diplôme ont été traitées par l'INSEE en 2011 (Bilan emploi formation)

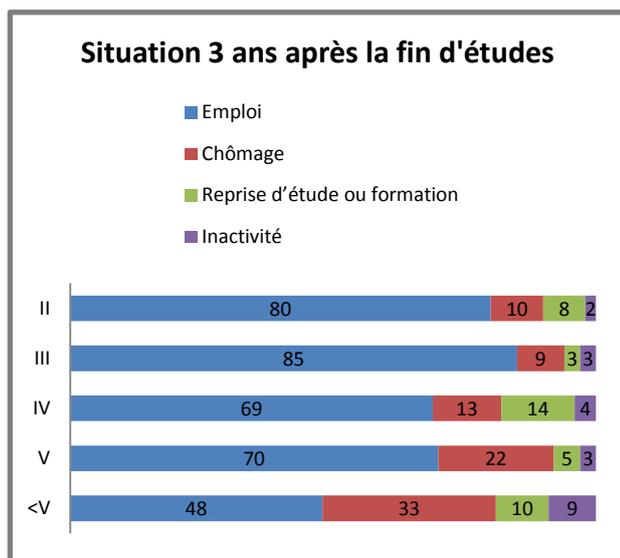
|                                    | <b>Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale</b> | <b>Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale</b> |
|------------------------------------|--|---|
| <b>Ensemble</b>                    | <b>19,1</b>  | <b>11,4</b>   |
| Hommes                             | 19,2   | 11,3  |
| Femmes                             | 19   | 11,6  |
| <b>Enseignement supérieur</b>      | <b>9,4</b>   | <b>5,2</b>  |
| dont :                             |  |   |
| Enseignement supérieur long        | 9,3  | 5,2   |
| Enseignement supérieur court       | 9,7  | 5,2   |
| <b>Bac, CAP-BEP et équivalents</b> | <b>22,1</b>  | <b>13,1</b>   |
| dont :                             |  |   |
| Baccalauréat                       | 18,4   | 11,2  |
| CAP-BEP                            | 27,5   | 15,9  |
| <b>Brevet, CEP et sans diplôme</b> | <b>45,7</b>  | <b>29,5</b>   |

Source : Tableau du Bilan Emploi formation établi à partir des enquêtes Emploi sur plusieurs périodes

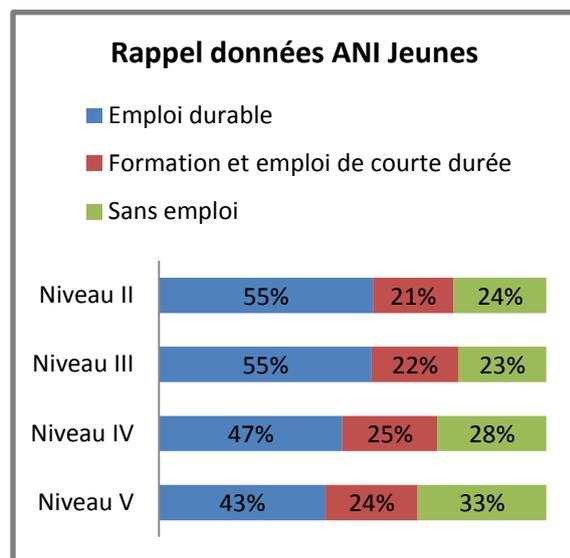
Pour les jeunes sortis depuis 1 et 4 ans, l'écart des taux de chômage entre le niveau CEP BEP et le Bac est de 18 %. Ces écarts sont bien supérieurs à ceux de la cohorte ANI Jeunes 2012 (écart de 9 % entre N V et NIII). De ce point de vue **l'ANI Jeunes joue un rôle de réducteur d'inégalités liées à la formation initiale.**

Comparaison avec Génération 2007 : influence des niveaux de formation et du lieu de résidence

Génération 2007 analyse la situation des jeunes 3 ans après leur sortie du système de formation initiale, scolaire ou universitaire. Cette cohorte ressemble à celle de l'ANI Jeunes 2012 au sens où on peut estimer qu'il s'agit de jeunes sortis depuis environ 3 ans de l'école ou de l'université.



Source : Quand l'école est finie...CEREQ 2012



On constate que les écarts de probabilité de se trouver au chômage varient de 22% (niveau V) à 9 %, (Niveau III) soit un écart de 13 % pour Génération 2007 alors que cet écart est de 10 % pour l'ANI Jeunes

On observe également des écarts moins importants pour l'accès à l'emploi en fonction du lieu de résidence ZUS et NON ZUS.

L'accompagnement renforcé joue donc comme un réducteur de certaines inégalités d'accès à l'emploi. Il permet en d'autres termes de « corriger » certaines difficultés d'insertion dans l'emploi pour des jeunes des ZUS ou des premiers niveaux de qualification

## 7.2 Mise en perspective pour les Missions locales

### Présentation des dispositifs et des données comparés

Pour l'ANI jeunes en Mission locale, la comparaison qui s'impose est celle du CIVIS, et plus particulièrement du CIVIS renforcé.

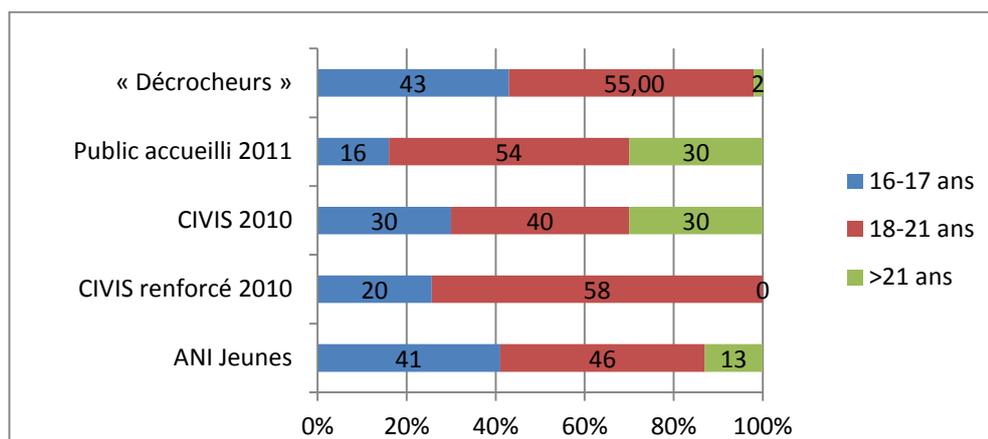
Mis en œuvre par les missions locales, le dispositif se décline en deux volets : le CIVIS renforcé pour les jeunes sortis de scolarité sans CAP-BEP ou avant la terminale (niveaux VI, Vbis et V sans diplôme) et le Civis de droit commun pour les jeunes jusqu'au bac+2 non validé. Le CIVIS de droit commun se déroule sur un maximum de deux périodes d'un an. Le CIVIS renforcé est renouvelable chaque année jusqu'au 26ème anniversaire du jeune. Depuis janvier 2009, un jeune peut effectuer plusieurs périodes non contiguës dans le dispositif CIVIS. Sont considérées comme telles les périodes (d'au plus un an) non suivies d'un renouvellement dans le mois qui suit.

Des comparaisons sont par ailleurs proposées avec les données de l'Education nationale sur les jeunes décrocheurs et avec le Public accueilli en Missions locales globalement.

## Comparaisons sur les profils (avec CIVIS, CIVIS renforcé, Premier Accueil Mission locale)

L'âge des entrants dans l'ANI Jeunes est nettement inférieur à celui du CIVIS renforcé et a fortiori à celui du public accueilli dans les Missions locales et les PAIO en 2011. Il est en revanche **proche de la structure d'âge des décrocheurs scolaires**.

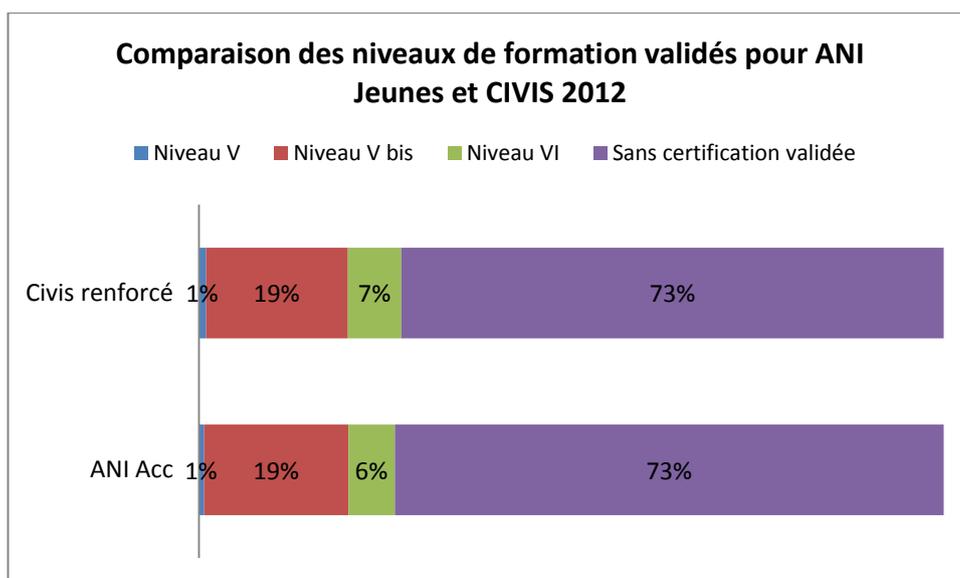
La population de l'ANI jeunes en Mission locale est donc une population dont l'accompagnement n'est pas seulement un accompagnement vers l'emploi, mais vers une stabilisation plus globale de la situation.



Le niveau de formation des entrants phase 1 (pas de différence avec phase 2) est inférieur à celui du CIVIS, et plus proche du CIVIS renforcé (à l'exception des niveaux IV pour lesquels il s'agit sans doute essentiellement de jeunes ayant quitté le lycée en terminale, sans obtention du Baccalauréat). Il est bien inférieur à celui de l'ensemble du public accueilli

| Niveau formation            | VI | Vbis | V  | IV et plus |
|-----------------------------|----|------|----|------------|
| ANI entrée phase 1          | 17 | 37   | 35 | 11         |
| ANI entrée phase 2          | 17 | 37   | 35 | 11         |
| CIVIS renforcé 2010         | 23 | 40   | 37 | 0          |
| CIVIS 2010                  | 11 | 19   | 40 | 30         |
| Public premier accueil 2011 | 9  | 16   | 34 | 41         |

Pour les **niveaux validés** la répartition entre niveaux est quasiment identique entre ANI Jeunes et CIVIS renforcé 2012 (source traitement CNML)



Le public de l'ANI Jeunes en Missions locales est plus masculin, la part d'étrangers est légèrement supérieure à celle du public accueilli globalement en Mission locale, proche de celle des décrocheurs scolaires. Si la part des jeunes résidant en ZUS est plus importante, elle reste inférieure à celle du CIVIS.

Le taux de motorisation est plus faible encore que pour les autres dispositifs ce qui s'explique par l'âge des bénéficiaires.

|                             | Part hommes | Part français* non | Part ZUS | Part véhicule sans motorisé |
|-----------------------------|-------------|--------------------|----------|-----------------------------|
| ANI Jeunes entrants phase 1 | 57          | 8                  | 16       | 85                          |
| CIVIS renforcé 2010         | 56          | 10                 | 19       | 77                          |
| CIVIS 2010                  | 48          | 7                  | 17       | 66                          |
| Public premier accueil 2011 | 48          | 6                  | 13       | 62                          |
| Décrocheurs                 | 57          |                    |          |                             |

\* Cette variable est proposée ici car les étrangers accèdent statistiquement moins facilement à l'emploi, comme c'est le cas également pour les résidents des ZUS.

## Comparaisons sur les modalités d'accompagnement

| Entretiens individuels                     | Nombre moyen mensuel |
|--|----------------------|
| ANI Jeunes (3 phases hors tél)             | 0,9                  |
| Ani Jeunes (Phase 1 et 2)                  | 1,1                  |
| CIVIS 2012                                 | 0,6                  |
| Public accueilli 2011                      | 0,2                  |
| Public 2011 ayant eu au moins un entretien | 0,3                  |

Sources DARES, CNML et Geste

L'intensité de l'accompagnement (mesurée par le nombre d'entretiens individuels) fait apparaître une forte augmentation par rapport au public accueilli de façon générale (trois fois plus d'entretiens). Cette fréquence est supérieure à celle du CIVIS renforcé.

Si l'on compare le cumul des « activités » pour CIVIS renforcé et ANI Jeunes 2012, on constate des fréquences d'activités d'accompagnement supérieures pour la majorité d'entre elles aussi bien pour les entretiens toutes nature confondue que pour l'ensemble des activités.

| Nature de l'actualité       | Nbre d'actualités par mois de dispositif par jeune |                  |
|-----------------------------|--|------------------|
|                             | Civis renforcé                                     | Ani (Diag + Acc) |
| Atelier                     | 0,06   | 0,10             |
| E-mail                      | 0,05   | 0,05             |
| Entretien individuel        | 0,62   | 1,01             |
| Entretien par un partenaire | 0,04   | 0,05             |
| Information collective      | 0,03   | 0,05             |
| Lettre                      | 0,12   | 0,11             |
| Médiation                   | 0,03   | 0,03             |
| SMS                         | 0,05   | 0,07             |
| Téléphone                   | 0,31   | 0,45             |
| Visite                      | 0,08   | 0,07             |
| <b>3 Types d'entretien</b>  | <b>0,72</b>  | <b>1,16</b>      |
| <b>Toutes actualités</b>    | <b>1,37</b>  | <b>1,99</b>      |

Source traitement CNML

## Comparaisons sur les sorties et l'insertion dans l'emploi

### Comparaison par rapport au public des Missions locales

**Le taux d'insertion dans l'emploi des jeunes ANI est plus élevé que pour l'ensemble du public accueilli en Mission locale (2009 et 2011) mais plus faible pour l'emploi classique** ; en revanche le taux de retour à la formation initiale et le recours à l'immersion en entreprise sont plus élevés que pour l'ensemble du public.

(Attention : la situation de l'emploi en fin 2012 est plus proche de celle de 2009 que de celle de 2011)

|  | Emploi (au moins 1 contrat) | Emploi classique | Formation qualifiante | Retour scolarisation | Immersion entreprise |
|--|-----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| ANI Jeunes (par rapport aux sortants phase 2 <sup>15</sup> )                     | 28,7                        | 17               | 13,1                  | 5,0                  | 10,7                 |
| A 6 mois du 1 <sup>er</sup> accueil 2009 (en pourcentage du total de situations) | 25,6                        | 19,5             | 16                    | 2,5                  | 3,6                  |
| A 6 mois du 1 <sup>er</sup> accueil 2011 (en pourcentage du total de situations) | 27,4                        | 20,6             | 15,2                  | 3                    | 4,7                  |

\*Détail : 58,5 % PMP ; 11 % EMT, 21 % dispositif régional

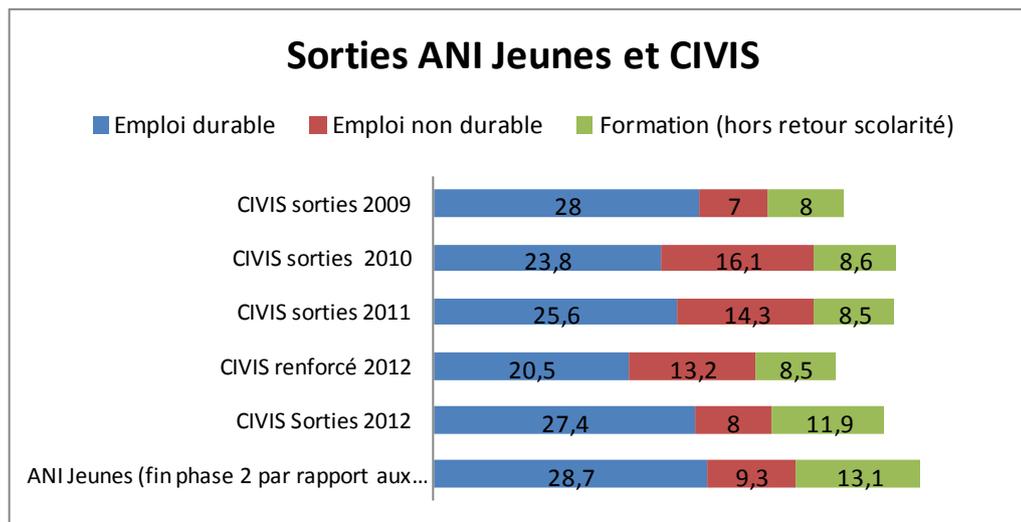
<sup>15</sup> Nous aurions dû pour rendre la comparaison plus rigoureuse, analyser la situation au plus près de l'échéance 6 mois après l'entrée dans le dispositif ; compte tenu de la durée de l'accompagnement de la phase 2 pour l'ANI Jeunes (8 mois), nous comparons un ensemble « moyen » de situations entre 3 ou 4 mois et 12 mois.

### Comparaison par rapport au CIVIS

*Les sorties du CIVIS sont analysées en pourcentage des sorties par rapport une cohorte annuelle en France métropolitaine*

Le taux de sortie vers l'emploi durable est un peu meilleur avec un accompagnement ANI que dans le CIVIS, le taux de sortie vers la formation est inférieur et la part de l'emploi non durable également très inférieure (en lien avec le recul de l'intérim sur cette période ?).

Par rapport au CIVIS renforcé (avec lequel la comparaison est la plus pertinente) les sorties aussi bien vers l'emploi durable que vers la formation sont meilleures.



Si l'on tient compte des caractéristiques du public ANI Jeunes par rapport au CIVIS, il faut corriger le résultat en raison du niveau scolaire plus faible de ce public et de son âge nettement inférieur, deux facteurs qui rendent son insertion dans l'emploi plus difficile.

En effet les facteurs de sorties vers l'emploi durable en 2009 selon les caractéristiques ont joué de la façon suivante pour le CIVIS : le facteur le plus important est le niveau scolaire (entre -4 et -7 % par rapport au CAP pour les <V), puis l'absence de moyen de locomotion (entre - 4 et -5 %). L'âge en début de CIVIS joue de façon positive pour les 16-17 ans (+4 %) et le fait d'être un homme également (à +2 %). Le « handicap » de la population ANI Jeunes est donc de l'ordre de 5 % au total.

Au total, **compte tenu des incertitudes liées aux « pertes d'information » dans les fichiers, le retour à l'emploi paraît un peu meilleur que celui du CIVIS, nettement meilleur que celui du CIVIS renforcé** (les publics sont plus éloignés de l'emploi dans CIVIS renforcé).

### Comparaison avec les avec les sortants de la scolarité en février 2011

Ces données sont issues d'études conduites par la DEPP du Ministère de l'Education Nationale et par l'INSEE (publiés dans son bilan emploi -formation 2011)

Ces données présentent le taux d'emploi des jeunes par rapport au plus haut diplôme obtenu. Elles mettent en exergue un écart de 15,6 points entre le niveau VI et le niveau V (diplôme obtenu).

| Niveau de diplôme    | Taux d'emploi des jeunes |
|----------------------|--------------------------|
| Non diplômés         | 23,1%                    |
| Niveau VDNB, CFG (1) | 31,4%                    |
| CAP ou BEP           | 38,7%                    |
| Bac Pro, BT, BM, BP  | 54,5%                    |
| Bac technologique    | 55,7%                    |
| BTS, DUT             | 65,7%                    |
| Total                | 48,4%                    |



(1) DNB, CFG : diplôme national du brevet, certificat de formation générale.

Source : INSEE, DEPP

Dans l'ANI Jeunes, **l'écart d'accès à l'emploi durable pour un jeune de niveau VI (sans diplôme) et un jeune de niveau IV est seulement de 7 %, soit moitié moins que l'écart constaté chez les sortants du système scolaire globalement.**

Par ailleurs, le **taux d'emploi global de la cohorte ANI Jeunes (38%) est proche de celui des sortants 2011 du système scolaire ayant obtenu la CAP ou le BEP, alors que le niveau des ANI Jeunes est inférieur. C'est là aussi un résultat très positif** (même si la population ANI Jeunes comprend également des sortants un peu plus anciens de l'école).

|              | Ni emploi durable ni formation | Emploi durable | Formation initiale ou qualifiante |
|--------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| Niveau IV    | 43%                            | 32%            | 24%                               |
| Niveau V     | 52%                            | 30%            | 19%                               |
| Niveau V bis | 55%                            | 28%            | 17%                               |
| Niveau VI    | 61%                            | 25%            | 15%                               |
| Total        | 53%                            | 29%            | 18%                               |



## SYNTHESE

### Conclusions des comparaisons pour Pôle emploi

- **Les résultats obtenus en terme d'insertion dans l'emploi durable sont meilleurs que ceux des dispositifs comparables** (c'est celui de CVE qui s'en rapproche le plus), même si on tient compte des facteurs tels que la structure d'âge, de qualification et de la situation plus difficile de l'emploi en 2012 par rapport à 2009/2010.
- **Un des effets intéressants de cet accompagnement renforcé, est qu'il semble agir comme un réducteur d'inégalité par rapport au niveau de formation initiale ou au lieu de résidence** ; c'est en tout cas ce que suggère la comparaison avec les résultats de l'enquête Génération 2007 et de l'exploitation par l'INSEE des enquêtes emploi en 2011.
- Cela peut s'expliquer par une densité plus forte des interactions entre conseillers et demandeurs, notamment en densité entretiens individuels et sans doute également d'une population qui avait déjà un projet professionnel bien établi qui rendait l'accompagnement très opérationnel.

### Conclusions des comparaisons pour les Missions locales

- La **population suivie est bien en grande majorité une population de décrocheurs dont elle partage les caractéristiques d'âge, de sexe, de niveau de formation.**
- Par rapport à l'ensemble du public accueilli, le public ANI est plus jeune, d'un plus faible niveau de formation, plus masculin.
- **L'accompagnement renforcé est plus intensif que celui mis en œuvre dans CIVIS** avec une régularité dans la fréquence des entretiens et des durées moyennes par phase élevées (1, 8 et 5 mois respectivement).
- **Les résultats obtenus en termes d'insertion sont meilleurs que pour le CIVIS et bien meilleurs que pour le CIVIS renforcé pour l'insertion dans l'emploi, notamment après correctifs de structure.** Quelques écarts sont constatés : l'importance du retour à la scolarité, la plus forte fréquence de l'immersion en entreprise, une part plus importante des contrats aidés
- **Les facteurs explicatifs des sorties positives les plus importants sont le niveau de formation, la région et la fréquence des entretiens** (3 fois plus élevée que pour l'ensemble du public Mission locale, 40 % supérieur au CIVIS renforcé).
- L'accompagnement renforcé joue également **un rôle de réduction d'inégalités par rapport au niveau de la formation initiale.**

## **ANNEXES**

---

Les annexes font l'objet de documents séparés.

**Annexe 1. Les outils d'investigation**

**Annexe 2. La synthèse**

**Annexe 3. L'exploitation des enquêtes**

**Annexe 4. L'exploitation des bases de données**

**Annexe 5. Les monographies d'agences Pôle emploi et de missions locales (visites in situ)**