



Regards sur ...

Les dynamiques d'insertion et les processus de formation des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi sur Erdre & Gesvres

Livre blanc

Conseil de Développement Erdre & Gesvres

Groupe « Situation économique »

Décembre 2014



« Beaucoup d'attentes se sont révélées sur ce thème. Tous les acteurs rencontrés et les riches échanges ont permis au groupe de compléter ses connaissances sur le thème choisi. Les suggestions faites ont été prises en considération dans les propositions développées dans le livre blanc. «Les acteurs» ont apprécié notre démarche et nous les remercions pour leur accueil et leur disponibilité. » **René Hamelin, référent du groupe « Situation économique » du Conseil de développement Erdre et Gesvres.**

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
INTRODUCTION	7
I. Genèse de la réflexion	9
II. Objectifs de travail	10
III. Méthode de travail	11
IV. Ce que nous entendons par :	12
4.1. Insertion.....	12
4.2. Formation.....	13
4.3. Emploi.....	13
4.4. Apprentissage.....	13
ETAT DES LIEUX	15
I. « LES JEUNES »	17
1.1. 16-25 ans : une classe de jeunes qui prend réellement corps.....	17
1.2. La population des jeunes de la CCEG par rapport à celle de la Loire Atlantique.....	18
1.3. Une jeunesse qui globalement ne rencontre apparemment que peu de difficultés.....	20
1.4. Une jeunesse plongée dans une longue instabilité.....	23
1.5. Une jeunesse qui rencontre des difficultés pour se loger et se déplacer.....	24
1.6. Des réflexions et questions complémentaires.....	26
II. RENCONTRE D'ACTEURS DE L'INSERTION FORMATION EMPLOI qui œuvrent sur le territoire d'Erdre et Gesvres	27
2.1. Le rôle des collectivités.....	27
2.1.1. Les Communes.....	27
2.1.2. L'action de la Communauté de communes (CCEG).....	29
2.1.2.1. La compétence emploi, insertion et formation de la CCEG.....	29
2.1.2.2. La Maison de l'Emploi et de la Formation d'Erdre et Gesvres.....	30
2.1.2.3. Les actions de l'Agenda 21 en faveur de l'emploi.....	33
2.1.2.4. Les autres actions de la CCEG à destination des jeunes.....	33
2.1.3. Le Conseil Général.....	34
2.1.4. Le Conseil Régional.....	36
2.1.5. Les Services Publics de l'Emploi Local (SPEL).....	37
2.1.6. Le Service Public Régional de l'Orienteation (SPRO).....	38

2.2.	Les actions des établissements publics ou parapublics	38
2.2.1.	Les établissements scolaires (collèges, lycées),	38
2.2.1.1.	Les Collèges	38
2.2.1.2.	Les lycées	41
2.2.2.	La Chambre du Commerce et de l'Industrie (CCI)	42
2.2.3.	La Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA).....	43
2.2.4.	Les centres de formation (CFA).....	43
2.2.4.1.	Un exemple de Centre de Formation : le CIFAM.....	43
2.2.4.2.	Un autre exemple de Centre de Formation : l'AFPIA Montaigu	44
2.2.5.	La Mission Locale	45
2.2.6.	Le Pôle Emploi.....	47
2.2.7.	Les Centres d'Information et d'Orientation (CIO)	48
2.3.	Les Associations	48
2.3.1.	Le Club d'Entreprises Erdre & Gesvres.....	48
2.3.2.	Le Club des chercheurs d'emploi	49
2.4.	Les structures d'insertion par l'activité économique	49
2.4.1.	Les Associations Intermédiaires (AI)	49
2.4.2.	Les chantiers d'insertion	51
2.5.	Les entreprises dont les entreprises d'insertion	52
2.5.1.	Un exemple d'entreprise...significatif	52
2.5.2.	Les entreprises dites d'insertion, un exemple TRIBORD	53
2.5.3.	Les Agences d'intérim.....	54
LES FREINS ET LEVIERS POUR L'INSERTION DES JEUNES		55
I.	Un territoire à construire.....	57
1.1.	Vie urbaine et vie rurale se distinguent tout en se confondant parfois	57
1.2.	Une politique pour dynamiser l'emploi toujours à préciser	57
II.	D'autres problématiques diverses et complexes	58
III.	Les clefs de la réussite	59
3.1.	L'insertion des jeunes dans l'économie est étroitement liée à la vitalité des entreprises	59
3.2.	Des dispositifs existants à rendre plus lisibles.....	60
3.3.	Des acteurs nombreux et fortement investis à mobiliser dans une stratégie globale	60
3.4.	Des conditions favorables pour s'inscrire durablement dans l'insertion des jeunes.....	61
3.4.1.	Le soutien parental	61
3.4.2.	Le niveau scolaire	61
3.4.3.	Le décrochage scolaire.....	62
3.4.4.	La formation permanente.....	62
3.4.5.	La recherche d'emploi après études.....	63
IV.	Forces et Faiblesses / Opportunités et Menaces	63

V. Les enjeux et interrogations suscités	67
5.1. Les organisations en place sont utiles mais.....	67
5.2. Chacun en convient : il faut «Travailler ensemble»oui mais.....	67
DES QUESTIONS AUX PARTIES PRENANTES ET AUX ACTEURS DES PROPOSITIONS AUX ÉLUS	71
1. Les missions et rôles	73
2. La communication et l'information	74
3. Les structures	75
4. Les moyens et l'environnement.....	76
ANNEXES	77
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES INTERVIEWEES.....	78
ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN	80
ANNEXE 3 : BIBLIOGRAPHIE	82
ANNEXE 4 : TABLE DES SIGLES/ACRONYMES	83
ANNEXE 5 : CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES	85
ANNEXE 6 : MEMBRES DU GROUPE « SITUATION ECONOMIQUE »	86

INTRODUCTION

I. Genèse de la réflexion

En 2012, le Conseil de développement d'Erdre et Gesvres a décidé de s'autosaisir sur la question du développement économique au sein du territoire de la Communauté de communes Erdre et Gesvres.

En effet, dans notre société l'économie détermine pour beaucoup la vie du citoyen notamment son bien-être et son intégration. Le social et l'économie sont interdépendants. Le bien-être ne peut évoluer que s'il y a création de richesses. Chacun recherche le bien-être sur son territoire. Celui-ci peut revêtir diverses formes mais l'économie est toujours sous-jacente.

La réflexion sur l'économie n'appartient pas qu'aux experts et spécialistes. Chaque citoyen peut s'y investir, comprendre les mécanismes, être associé aux décisions et saisir leurs sens.

Ainsi l'objectif de départ de cette autosaisine était de s'ouvrir sur la question de l'économie, développer nos connaissances sur ce domaine et mieux appréhender les enjeux pour notre territoire d'Erdre et Gesvres.

Sur un appel à participation diffusé dans la presse et dans les bulletins municipaux, un groupe de travail « Situation économique » s'est constitué en novembre 2012, composé d'une vingtaine de personnes volontaires et intéressées par le sujet.

Pour commencer, le groupe du Conseil de développement a recueilli des données sur la situation économique du territoire et ses grands enjeux auprès de l'Agence d'Urbanisme de l'Agglomération Nantaise (AURAN), de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) et de la Communauté de Communes d'Erdre et Gesvres (CCEG).-

Après cette appropriation, les membres du groupe « Situation économique » ont décidé de se centrer sur un thème de travail choisi parmi les propositions suivantes:

- L'état de l'existant / Diagnostic économique et social sur les entreprises, les collectivités et les ménages (thème 1),
- La santé des entreprises (Etat des lieux, enjeux, pistes d'action) (thème 2),
- La formation des jeunes (Etat des lieux, enjeux, pistes d'action) Quelles attentes, quels besoins en matière de formation ? (thème 3),
- Le développement économique / Prospective. Comment préparer l'avenir ? (thème 4),
- Les processus d'exclusion des jeunes (Etat des lieux, enjeux, pistes d'action) (thème 5).

Après hiérarchisation et échanges, il est apparu que parmi les révélateurs du développement de l'économie locale il y avait l'état de la formation des jeunes (thème 3) et la compréhension des processus d'exclusion (thème 5).

En tant que professionnel de l'insertion ou de la formation, chef d'entreprise ou cadre d'entreprise, parent, grand-parent, jeune actif, famille d'accueil,... cette question de l'insertion des jeunes dans le monde du travail, a immédiatement résonné chez tous les membres du groupe.

Par conséquent, d'un commun accord, les membres du groupe « Situation économique » ont décidé d'orienter leurs travaux sur :

Les dynamiques d'insertion et les processus de formation et d'accès à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans sur Erdre & Gesvres

Qui sont les jeunes ? Quelles sont leurs difficultés ? Quels sont les freins et les leviers de l'insertion des jeunes ? Qu'existe-t-il comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle pour les jeunes sur le territoire et autour de la CCEG ? Quelles sont leurs missions, quels sont leurs rôles, leurs liens et leurs relations ? Quels sont les besoins des entreprises ?

Ce sont les questions que les membres du groupe ont souhaité approcher.

L'ambition de départ n'est pas de faire un audit des différents dispositifs ou actions mais d'apporter le regard, le ressenti d'un groupe de citoyens non spécialistes, de soulever des débats, d'interpeller les élus et de formuler des propositions afin de pouvoir contribuer à l'amélioration de l'insertion des jeunes sur le territoire.

Les travaux du groupe de travail « Situation économique » font l'objet de ce livre blanc qui a vocation d'être remis aux élus de la CCEG avec à la clef des propositions d'actions à mener avec les organismes concernés.

II. Objectifs de travail

Le groupe « Situation économique » s'est fixé les objectifs de travail suivants :

Il convient de rappeler les objectifs initiaux du groupe qui s'est tout d'abord interrogé sur la cohérence des dispositifs mis en place en rencontrant les acteurs qui lui ont paru essentiels (et qui ont acceptés une rencontre) et la pertinence des actions servant l'insertion.

- Connaître la problématique (freins et les leviers) de l'insertion des jeunes de 16 à 25 ans du territoire,
- Faire un état des lieux des dispositifs d'insertion, de formation et d'accès à l'emploi des jeunes,
- Mieux connaître et comprendre les interactions entre les institutions, les associations, les entreprises et les jeunes en recherche d'emploi,

- Interpeller les entreprises pour analyser leurs contraintes, leurs craintes et réserves face à l'embauche des jeunes et notamment à leur intégration par l'apprentissage. Plus globalement la formation et l'éducation doivent être appréhendées ensemble par les éducateurs et le monde économique,
- Analyser et formuler d'éventuelles préconisations ou ouvrir sur des questionnements,
- Faire des préconisations portant sur l'accompagnement de tous les jeunes pour l'élaboration d'un projet professionnel, familial et individuel,
- Solliciter des partenaires pour que les jeunes puissent acquérir des repères : les valeurs, l'éducation, la discipline, la propreté, la politesse, l'engagement, le respect de soi et des autres, la ponctualité ... ,
- Remettre un rapport aux élus et aux parties prenantes (du citoyen aux institutions) en novembre 2014 afin de les interpeller sur la question de l'insertion des jeunes et d'émettre des propositions d'actions.

III. Méthode de travail

Le groupe « Situation économique » a déterminé très vite la méthode de travail qui se voulait avant tout pragmatique et proche des réalités. Il a décidé de rencontrer les acteurs du territoire concourant à l'insertion des jeunes dans la société et la vie professionnelle. Il a listé tous les acteurs incontournables à rencontrer.

Dans les mêmes temps, les membres du groupe ont échangé sur leur vision et ont débattu sur l'éducation des jeunes, le rôle des adultes et des agents économiques, l'implication des citoyens dans ces processus. L'environnement économique et social a été abordé. L'éducation scolaire et post-scolaire ont fait l'objet d'échanges nombreux avec notamment des focus sur l'apprentissage.

Le groupe s'est nourri de lectures portant sur ces thèmes et a recueilli de nombreuses données qui ne sont pas citées dans ce livre blanc mais qui ont permis au groupe d'échanger en son sein et avec les acteurs et parties prenantes.

Pour rencontrer les acteurs et parties prenantes le groupe a élaboré un questionnaire ou plutôt un guide d'entretien (annexe 2) pour ordonner les échanges et favoriser leurs restitutions. Restitutions qui sont formalisées dans le chapitre 2 de l'état des lieux. Les acteurs et parties prenantes sont citées dans l'annexe 1. Chaque rencontre a fait l'objet de restitutions en groupe et ce fut à chaque fois l'occasion de débats, d'interpellations, d'étonnements parfois.

Ces entretiens se sont déroulés de septembre 2013 à l'été 2014.

A l'issue de l'assemblée générale du conseil de développement du 11 avril 2014, une soirée débat sur les notions d'insertion et de jeunes en difficultés a été organisée. De nombreux échanges sur les regards et les perspectives ont animé et enrichi les réflexions. L'intervention d'un sociologue, Laurent RIOT, a permis de re-situer le contexte et d'appréhender ou de redécouvrir de nouvelles voies de réflexions. De nombreuses questions à propos de l'école, l'éducation, la formation ont été posées.

L'écriture de ce rapport a été collective et pilotée par un comité de rédaction plus réduit issu du groupe « Situation économique »

IV. Ce que nous entendons par :

4.1. Insertion

Processus dynamique pour favoriser l'accès à l'emploi. Ce soutien personnalisé, en fonction des besoins, peut prendre plusieurs axes. Il agit sur la personne mais également parfois sur son environnement, sur l'entreprise.

- Actions vers la personne :
 - Evaluer des capacités personnelles pour accepter les conditions d'un emploi :
 - Etre à l'heure pour l'embauche, tenir le rythme quotidien, accepter les relations avec les autres salariés, avec les cadres,
 - État de santé de la personne : fatigabilité, dépendances éventuelles.
 - Développer les capacités à se mobiliser :
 - Prises de rendez-vous auprès d'organismes, information, recherches, rencontres d'employeurs.
 - Répondre favorablement aux contraintes :
 - S'informer sur les moyens de transports et facilités d'hébergement.
 - Mobiliser les capacités de la personne pour effectuer l'emploi :
 - Evaluation des compétences, développement de celles-ci par la formation, l'apprentissage.
- Actions vers l'environnement de la personne :
 - Prise en compte des contraintes de la vie quotidienne de cette personne pour si possible les abaisser.
- Actions vers l'entreprise :
 - Rechercher l'entreprise au sein de laquelle la personne pourra exercer un emploi sans qu'elle soit mise d'emblée face à un échec,
 - Etablir des relations constructives avec l'employeur, un tuteur, un maître d'apprentissage,
 - Etude d'un aménagement éventuel du poste de travail.

4.2. Formation

Dispositifs élaborés soit pour mobiliser des acquis, soit pour acquérir des nouvelles compétences pour se perfectionner dans un emploi, pour envisager des nouvelles fonctions.

Certaines formations visent à diminuer les risques liés à l'emploi.

4.3. Emploi

Activités contractualisées entre deux personnes : un employeur, un salarié. L'employeur confie des tâches à réaliser au salarié durant un temps défini ; ceci en échange d'une rémunération.

4.4. Apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail incluant une formation professionnelle initiale. Il s'agit d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD) particulier avec une période d'essai de deux mois, couvrant la durée de la formation (1, 2 ou 3 ans), régi par le code du travail (salaire minimum, âge, ...). En principe, le jeune doit avoir entre 16 et 25 ans inclus ; des dérogations sont possibles dans certains cas (formations supérieures, handicap...). C'est l'employeur qui embauche l'apprenti. Le contrat est exonéré de la plupart des charges salariales et patronales. Les conventions collectives de branche peuvent modifier certains points : salaires, formation des maîtres d'apprentissage,

Depuis 1987 (loi Seguin), l'apprentissage est ouvert à tous les diplômés et titres homologués. Auparavant il concernait seulement le niveau V (CAP, mention complémentaire,..)

La formation théorique se déroule dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et doit préparer à un diplôme de formation professionnelle ce qui suppose une adéquation de l'emploi dans l'entreprise avec le diplôme préparé.

Les Centres de formation d'apprentis (CFA) sont créés par convention entre le Conseil Régional et l'organisme gestionnaire du CFA pour 5 ans. L'organisme gestionnaire peut être consulaire (CCI et CM), associatif (Maison Familiales Rurales, ...), à gestion paritaire (BTP), à gestion patronale (métallurgie, ameublement, imprimerie,..), relever de l'Education Nationale ou du Ministère de l'Agriculture (Lycée, Université, Ecoles d'ingénieurs), de l'enseignement privé (enseignement catholique,..).

Le Conseil Régional est le principal financeur des CFA (fonctionnement et équipement). Il verse les indemnités aux employeurs d'apprentis, les indemnités de transport-hébergement aux apprentis et décide des ouvertures des sections d'apprentissage.

L'Education Nationale et le Ministère de l'Agriculture ont en charge l'inspection de l'apprentissage. Ils vérifient la conformité des titres des enseignants et directeurs de CFA et organisent les examens.

On se doit de noter que l'instabilité réglementaire est un frein à l'apprentissage ; ce point est évoqué par de nombreuses entreprises.

On peut notamment citer les mesures suivantes :

- Suppression des Brevets d'Etudes Professionnelles (BEP) et création du bac pro en 3 ans (depuis 2010),
- Modification des indemnités des employeurs (septembre 2013),
- Inclusion des apprentis dans les quotas de salariés (10, 50;...) fin 2013,
- Modification de la répartition de la taxe d'apprentissage (nouvelle loi sur la formation professionnelle 2014).

ETAT DES LIEUX

I. « LES JEUNES »

Le groupe « Situation économique » du Conseil de Développement a choisi de s'intéresser plus particulièrement aux jeunes. Qu'est-ce qui explique ce focus plus particulier ? Est-ce parce qu'ils en sont à la mise en place de leurs projets professionnels ?

C'est d'abord une interpellation sur la proportion des jeunes en situation de chômage chez les actifs en Loire Atlantique (22,2% en 2011 alors que pour l'ensemble des actifs elle représentait 10,5% pour cette même année)¹.

Ce sera ensuite l'extrême complexité que présente pour les jeunes le développement de leur autonomie et de leur indépendance dans le milieu social actuel, avec des phénomènes de « déclassement », entendu comme un décalage entre leur niveau de formation et leurs réalités, voire avec des risques de décrochage, de fracture.

1.1. 16-25 ans : une classe de jeunes qui prend réellement corps

Les âges d'entrée et de sortie de ce groupe constituent de moins en moins des références. Si on veut bien, pour cette étude, situer la « jeunesse » comme la période allant de la fin de la scolarité obligatoire à l'accès au premier emploi stable, elle dure de plus en plus longtemps. Avec l'allongement des études et une insertion toujours plus difficile dans le monde du travail, la jeunesse est passée de :

- 17 à 20 ans en 1975,
- 17 à 22 ans en 1992,
- 17 à 27 ans en 2009 sources « Alternatives économiques ». ²

Un temps qui s'étire et une catégorie toujours plus nombreuse :

¹ Source INSEE – Chiffres clés des évolutions et structure de la population en Loire Atlantique.

² L'Etat de la jeunesse en France, Alternatives Economiques, numéro hors série poche n°60 de février 2013, tableaux p. 17

- 16 ans marque la fin de la scolarité obligatoire. C'est le plus souvent le moment de l'orientation du jeune soit vers des études générales plus longues, soit vers un projet professionnel avec une formation à temps complet dans un établissement professionnel ou encore, en alternance entre un établissement professionnel et le milieu du travail en entreprise,
- 18 ans : c'est la majorité civile,
- 26 ans : c'est l'âge de fin de la période où le jeune peut bénéficier des dispositifs emplois, formations et insertion auprès du service d'accompagnement que représente pour lui la Mission Locale. Au-delà de cet âge il va pouvoir rentrer dans les dispositifs d'aide à l'insertion réservés aux adultes avec notamment le revenu de solidarité active. Ces conditions sont rarement remplies pour en bénéficier avant cet âge.

Les conditions de vie réservées aux jeunes les amènent à solliciter la solidarité familiale. On appelle désormais ceux qui cohabitent avec leurs parents au-delà de leurs 25 ans, « Génération Tanguy » ; et ceux qui y reviennent épisodiquement « Génération boomerang ».

Aux questions liées à l'augmentation du temps des études, aux conditions d'accès à l'emploi, se greffent également les questions de précarité de l'emploi, de niveaux de rémunération, d'accès au logement.

1.2. La population des jeunes de la CCEG par rapport à celle de la Loire Atlantique

Population des 11-24 ans en Loire Atlantique et sur Erdre et Gesvres :

	Loire Atlantique		CCEG	
	Nombre de jeunes	% de la population de la Loire Atlantique	Nombre de jeunes	% de la population de la CCEG
11 à 17 ans	112 290	8,76%	5919	10,84%
18 à 24 ans	117 068	9,13 %	3395	6,22 %

Sources : statistiques de l'INSEE³

³ Extrait du diaporama présenté par le service emploi de la CCEG le 10 septembre 2013 « Les jeunes du territoire de la CCEG. Qui sont-ils ? Que font-ils ? Quelles solutions pour eux ? »

Ces chiffres témoignent de la forte attractivité de l'ensemble des communes de la CCEG. Situées en première et seconde ceinture de l'Agglomération Nantaise, de nombreuses familles souhaitent s'y installer⁴. Ces évolutions sont d'ailleurs maîtrisées par des politiques d'abord communales puis étendues au niveau de la CCEG.

Attirées par le cadre de vie, le prix des terrains et par l'état de l'immobilier, ces jeunes familles viennent pour y faire bâtir ou encore y faire le plus souvent leurs premiers achats résidentiels. Toutefois la situation de chaque commune, son éloignement de l'Agglomération Nantaise vont influencer sur les niveaux de classes sociales des gens qui vont venir résider.⁵

Les jeunes, dans chaque tranche d'âge entre 0 et 17 ans sont en règle générale 2% plus nombreux que la moyenne départementale (qui elle-même par rapport à la France se situe dans une évolution soutenue).

La chute remarquée dans la tranche 18 et 24 ans s'explique par les modalités de recensement de l'INSEE qui compte les étudiants au domicile où ils résident et non au domicile parental.

Sur l'ensemble de la Communauté de communes, jusqu'en septembre 2014, il existait seulement le lycée privé agricole de l'Erdre à Nort sur Erdre. Un tout nouveau lycée privé d'enseignement général - le lycée « Saint Martin » vient d'ouvrir.

Des étudiants se rendent quotidiennement ou hebdomadairement dans l'Agglomération Nantaise pour poursuivre leurs études. Chaque commune de la CCEG est en effet reliée par les transports en commun avec l'Agglomération Nantaise de façon fréquente et régulière.

L'absence de transports de communes à communes, dans l'axe Est – Ouest de la Communauté de Communes est une réelle difficulté pour tous les jeunes qui doivent se déplacer dans une entreprise (cas de la formation en alternance).

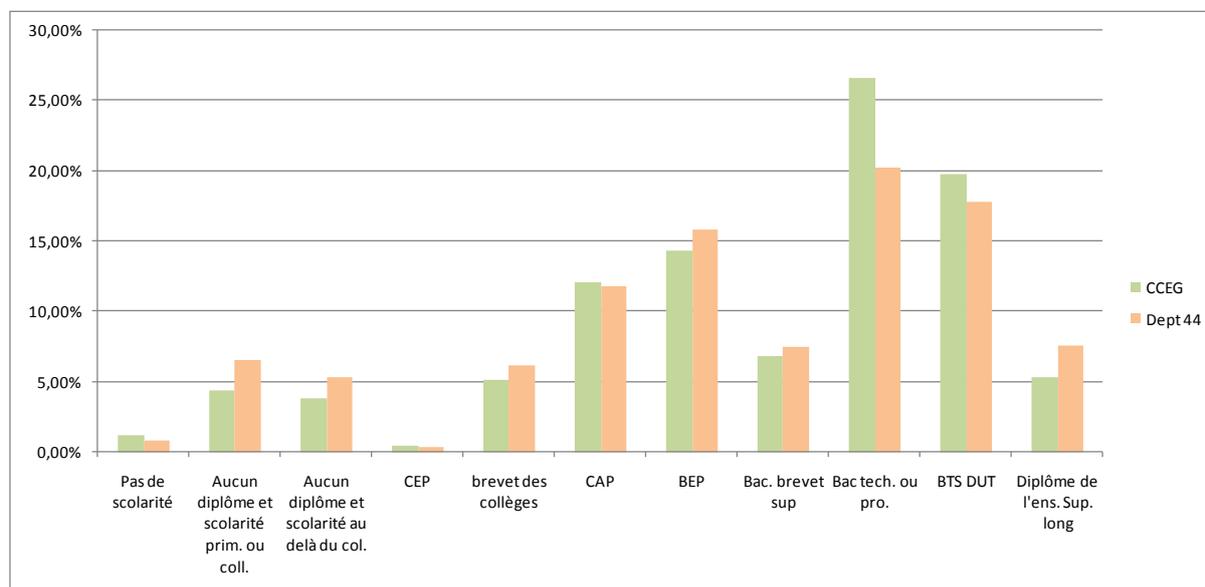
Bon nombre d'étudiants vont rechercher un logement près des établissements d'enseignement : lycée général ou professionnel, faculté, IUT, grandes écoles...

⁴ Dossier de l'AURAN « Situation économique du territoire d'Erdre et Gesvres – état des lieux et enjeux » (mars 2012) - p.9 - « Une croissance forte de la population depuis 20 ans ».

⁵ Dossier de l'AURAN « Situation économique du territoire d'Erdre et Gesvres – état des lieux et enjeux » (mars 2012)- p. 12 « En dix ans la structure par CSP des 15 ans ou plus a beaucoup changé ».

1.3. Une jeunesse qui globalement ne rencontre apparemment que peu de difficultés

Selon l'Insee, en 2011, les niveaux de diplômes des 15 à 24 ans étaient les suivants:



Le nombre des diplômés sur la CCEG (85%) est globalement supérieur au niveau départemental (80%)⁶. Les diplômes majoritairement obtenus le sont dans le domaine professionnel (bac technique ou professionnel, brevet de technicien supérieur). On pourrait à ce niveau faire des rapprochements avec les catégories socio-professionnelles (CSP) des parents et montrer qu'il y a en quelque sorte des similitudes, ce que le sociologue Pierre Bourdieu a nommées « reproduction ».

Attachons nous aux jeunes sans diplôme ou ayant obtenu un diplôme inférieur au brevet des collèges : environ 1 % n'ont pas du tout de scolarité, 4 % aucun diplôme primaire ou collège, 3 % aucun diplôme au-delà du collège... soit au total environ 8% des jeunes qui vont sans doute connaître des difficultés majeures dans leur vie professionnelle (effectif d'environ 750 jeunes). Nous notons qu'en 2012 : 754 jeunes étaient en contact avec la Mission locale⁷ et 768 en 2013.

L'observation sociale des territoires de Loire Atlantique⁸ apporte des comparaisons entre territoires sur le département. Le nombre des jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion sur le territoire d'Erdre et Gesvres s'avère être faible comparé aux autres territoires.

⁶ « Les jeunes du territoire de la CCEG. Qui sont-ils ? Que font-ils ? Quelles solutions pour eux ? », diaporama présenté par le service emploi de la CCEG le 10 septembre 2013, page 8.

⁷ « Les jeunes du territoire de la CCEG. Qui sont-ils ? Que font-ils ? Quelles solutions pour eux ? », diaporama présenté par le service emploi de la CCEG le 10 septembre 2013, page 12.

⁸ « L'observation sociale des territoires de Loire Atlantique – Cahier départemental décembre 2011 » l'INSEE Pays de la Loire et la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS), page 19.

Proportion de jeunes non-diplômés en Loire-Atlantique par EPCI



1.4. Une jeunesse plongée dans une longue instabilité

Bon nombre d'emplois disparaissent, notamment dans les emplois industriels. Pour les nouveaux venus, il y a peu d'opportunités. Plus qu'aucune autre classe d'âge, les jeunes vont faire des stages (pas toujours rémunérés), occuper des emplois précaires, des emplois peu qualifiés ne correspondant souvent pas à leur niveau d'études, des Contrats à Durée Déterminée (CDD). C'est surtout pour les jeunes peu ou pas qualifiés que la situation va être durablement difficile. Le niveau de chômage varie beaucoup selon le niveau de qualification.

Une étude réalisée par la revue « Alternatives économiques » montre des écarts très importants en fonction du diplôme obtenu. Le taux de chômage à l'issue de trois années de vie active est ainsi de 40% chez les non diplômés, tandis qu'il atteint 9 % chez les diplômés de l'enseignement supérieur.⁹

La revue « Alternatives économiques » s'appuie d'autre part sur une étude du Céreq (« génération 1998 ») menée auprès des jeunes sortis du système éducatif en 1998. Elle montre que si :

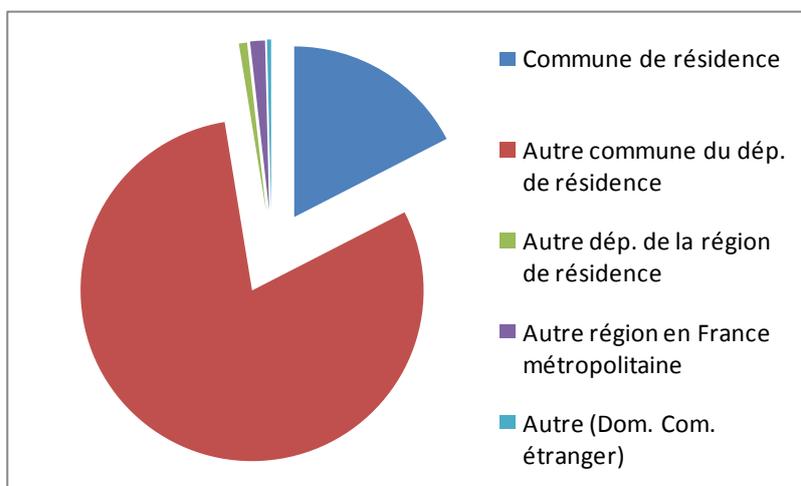
- pour une moitié des jeunes l'insertion professionnelle a été rapide,
- pour l'autre ce ne fut pas le cas :
 - dans 20 % des cas malgré des situations de travail constantes, le jeune n'obtient pas de Contrat à Durée Indéterminée (CDI),
 - dans 20 % des cas le jeune connaît des allers-retours entre emplois et chômage,
 - et dans 10 % des cas le parcours d'insertion « demeure durablement grippé ».

Le parcours chaotique vers l'emploi a des conséquences notamment financières. Ils sont le plus souvent exclus du revenu de solidarité active. L'aide financière des parents reste primordiale, y compris pour les jeunes soit disant « indépendants ». D'ailleurs comment en serait-il différent dans la mesure où les politiques sociales destinées aux jeunes sont en grande partie destinées à la famille : prestations familiales (jusqu'à 20 ans), rattachement au foyer fiscal des parents (jusqu'à 25 ans), montant des bourses établies sur les revenus des parents... De même, pour obtenir un logement, il est demandé une caution des parents. Parallèlement à leurs études des étudiants exercent des petits boulots, c'est souvent au détriment de leur santé . Cette situation peut conduire à des échecs.

⁹ *L'Etat de la jeunesse en France, Alternatives Economiques, numéro hors série poche n°60 de février 2013, tableaux p. 67 (taux de chômage des jeunes ayant terminé leurs études en 2004 et en 2007 trois ans après leur sortie de formation initiale, selon le niveau de diplôme)*

1.5. Une jeunesse qui rencontre des difficultés pour se loger et se déplacer

Selon l'Insee, en 2011, répartition lieux de travail des 15 à 24 ans par rapport à leur domicile.



Sources : INSEE 2011¹⁰

Dans la mesure où la majorité des jeunes ne travaillent pas sur la même commune que leur résidence, très vite vont se poser les questions du transport et du logement.

Nous l'avons déjà remarqué, si les transports en commun qui relient chaque commune à l'Agglomération Nantaise sont nombreux et réguliers, il n'en existe pas qui relient les communes sur un axe d'Est en Ouest. Or une partie de la population n'a pas de moyens de transports individuels, c'est notamment le cas des 26,91% des jeunes suivis par la Mission Locale¹¹. Le covoiturage est une pratique qui se développe, il peut répondre à certains besoins. La mise à disposition de bicyclettes, scooters, voitures pour des jeunes tels que le fait Mobil'actif sur les territoires de Châteaubriant et de Blain est une réponse compliquée à faire fonctionner mais qui répond à une réelle nécessité d'autonomie.

L'hébergement:

L'hébergement pour les jeunes est souvent une réelle difficulté. Une étude¹² très intéressante a été conduite sur le territoire de la CCEG en mars 2010. Après avoir fait l'état de l'existant dans le domaine

¹⁰ « Les jeunes du territoire de la CCEG. Qui sont-ils ? Que font-ils ? Quelles solutions pour eux ? », diaporama présenté par le service emploi de la CCEG le 10 septembre 2013, page 10.

¹¹ « Le logement temporaire des jeunes sur le territoire de la CCEG », étude dans le cadre d'un stage professionnel au service Aménagement de l'espace de la CCEG, Clément Jounier et Thierry Chevallier, Mars 2010 - p. 36

¹² « Le logement temporaire des jeunes sur le territoire de la CCEG », étude dans le cadre d'un stage professionnel au service Aménagement de l'espace de la CCEG, Clément Jounier et Thierry Chevallier, Mars 2010

du logement, interrogé environ 300 entreprises de tous secteurs les auteurs C.Journier et T. Chevallier concluent que même s'il est difficile de faire une évaluation précise des besoins, il y a un large consensus de tous les acteurs pour affirmer que ceux-ci existent et qu'ils ont tendance à s'accroître. Ils concernent surtout les apprentis et les jeunes qui cherchent à dé-cohabiter. Pour illustrer ces propos nous retenons quelques chiffres :

- A la question posée aux entreprises : « existe-t-il un déficit sur le territoire en matière d'hébergement temporaire pour les jeunes de moins de 30 ans ? » Les entreprises interrogées ont répondu à 51,5% : OUI, contre 11,8% : NON.
- En 2008 il y avait 280 apprentis sur le territoire de la CCEG. Sur ceux dont on connaissait le lieu de résidence principale : 142 sont originaires de la CCEG, 83 d'une commune limitrophe et 49 d'une autre commune.
- La Fédération des Associations de Remplacement de Loire Atlantique (FAR 44) note qu'il y a une réelle difficulté pour avoir des remplacements de main d'œuvre afin d'assurer les remplacements agricoles. Cette situation s'explique en partie par le problème du logement.
- A Nort sur Erdre, malgré un internat de 135 places, le lycée professionnel de l'Erdre ne peut faire face à la demande d'hébergement de ses élèves. Environ 25 jeunes sont logés chez l'habitant.
- Si la CCEG devait atteindre le taux moyen du département en nombre de places en Foyer Jeunes Travailleurs (FJT) il manquerait 38 places sur le territoire.

La mise en place d'une trajectoire de logement complète nécessite de disposer de l'offre de logement correspondant à chaque étape du parcours personnel du jeune, d'un jeune ménage. Le rapport nomme des pistes précises : la création d'un ou de deux FJT, d'un réseau de résidences sociales (Foyers soleil : avec un ou deux foyers principaux et plusieurs petits appartements satellites), la mise en relation propriétaires/jeunes.

En 2013 la CCEG a sollicité l'Association Habitat Jeunes l'Odyssée de Nozay pour mettre en relation des propriétaires de logements vacants sur la CCEG (à ce jour 14) et des jeunes en recherche de logement. A ce jour le taux d'occupation tour à tour des logements est de 50%.

Les moyens de locomotion :

Les moyens de locomotion sont aussi un problème. Au sein de la CCEG les liaisons entre communes sont difficiles. Les accès aux Maisons de l'Emploi et de la Formation, à la Mission Locale, au Pôle Emploi, aux entreprises et aux lieux de formation dans le cadre d'une formation par apprentissage ne sont pas aisés. Lorsque l'on remarque l'évolution en rythme annuel des emplois sur la CCEG 4,31% entre 1999 et 2006 alors que dans le même temps la population a augmenté de 2,3% sur la même période nous pouvons en conclure que la circulation des personnes et des denrées va croissante.

Pour répondre aux besoins des jeunes, des communes ont mis à disposition des moyens de locomotion ; par exemple à Notre Dame des Landes avec le prêt de deux cyclomoteurs mais au bilan ceux-ci ne sont guère utilisés.

1.6. Des réflexions et questions complémentaires

➤ Pour les 26-45 ans

Tous s'accordent à dire que la formation est un atout majeur voire un préalable. C'est une des clefs de succès qui permettra à l'individu de bien évoluer et si besoin de se reconverter.

La formation doit porter sur le savoir être et le savoir faire.

➤ Pour les seniors

Bien que ne faisant pas partie de notre objectif initial. Les problématiques semblent être les mêmes. Les seniors rencontrent également des difficultés sévères pour se réinsérer. Depuis, le lancement de nos travaux, la crise économique a évolué et l'on note de plus en plus une augmentation de la recherche d'emplois pour les seniors.

Les limites de l'étude :

Malgré plusieurs rendez-vous pris au sein des Maisons de l'Emploi et de la Formation, les entretiens avec les jeunes suivis par la Mission Locale n'ont pu être menés ; ce que le groupe déplore mais il lui a paru nécessaire de respecter «les volontés » des jeunes en difficultés. Les jeunes croient ils encore que leurs paroles puissent être entendues ? Comment leur faire reprendre confiance et éviter une plus grande marginalisation?

II. RENCONTRE D'ACTEURS DE L'INSERTION FORMATION EMPLOI qui œuvrent sur le territoire d'Erdre et Gesvres

Il n'existe aucune cartographie publique présentant l'inventaire des différents acteurs agissant dans le domaine de l'insertion-formation-emploi.

La présentation et le découpage qui suivent sont donc arbitraires et sans doute non exhaustifs mais le mérite de cette approche est de faire un tour d'horizon des différents acteurs rencontrés pendant nos recherches. Les développements qui suivent sont le retour des entretiens tels qu'ils ont été perçus par le groupe.

2.1. Le rôle des collectivités

2.1.1. Les Communes

Une commune n'est pas impliquée de droit par l'insertion des jeunes toutefois elle peut participer ou contribuer de manière volontaire à l'insertion en facilitant par exemple leur transport et leur logement. Elle peut aussi:

- Recevoir des offres d'emplois et les orienter vers des employeurs et opérateurs de placement,
- Participer à la vie des maisons de l'emploi,
- Participer aux structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes telles les Missions Locales et Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO),
- Mettre en œuvre des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (contrats d'avenir, atelier d'insertion),
- Participer à la mise en œuvre des contrats d'avenir,
- Conclure avec l'Etat des conventions au titre de l'insertion par l'activité économique,
- Créer des chantiers et ateliers d'insertion .

Lors des entretiens avec les maires des communes (Nort sur Erdre, Treillières, Sucé sur Erdre, Casson, Notre Dame des Landes, Grandchamp des Fontaines, Les Touches), 9 points ont été évoqués :

- L'accueil,
- Les emplois,
- L'hébergement et les moyens de locomotion,
- Les ouvertures vers le monde scolaire et l'entreprise,
- Les relations avec le club des entreprises,
- Des questions sur la formation,
- L'environnement des jeunes,
- Les moyens,
- La communication et l'information.

L'accueil :

Les jeunes qui le souhaitent sont accueillis en mairie.

Des initiatives intéressantes sont développées dans certaines communes. On peut citer Granchamp des Fontaines où des réunions sont programmées certains samedis. Des points d'accueil jeunes sont mis en place (Point d'Information Jeunes = PIJ = qui est coordonné par un réseau national, à Sucé Sur Erdre par exemple). L'équipe de l'Animation Jeunesse Intercommunale (AJICO) de Nort sur Erdre, Casson, Les Touches est aussi un bon vecteur pour informer les jeunes.

Des formations qualifiantes sont développées (secourisme, BAFA, permis de conduire) L'animation jeunesse (Treillières) contribue à l'orientation des jeunes et peut solliciter la Maison de l'Emploi et de la Formation (où les jeunes aimeraient avoir toujours le même interlocuteur) ou la Mission Locale.

Les communes s'appuient sur les Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) qui contribuent à orienter les jeunes vers le Pôle Emploi, la Maison de l'Emploi et de la Formation ou d'autres instances. Les CCAS peuvent aider financièrement les jeunes en difficultés en remettant par exemple des tickets de bus. Elles n'ont pas de fichiers connectés avec les organismes en charge de l'emploi.

Les emplois :

Des « Contrats d'Avenir » ont été développés (Nort sur Erdre, Sucé sur Erdre, Treillières, Notre Dame des Landes). Les jeunes qui en bénéficient sont accompagnés par des tuteurs. Des emplois CDD sont aussi mis en œuvre. Des stages en mairie sont proposés (Nort sur Erdre, Sucé sur Erdre)

L'hébergement et les moyens de locomotion :

L'hébergement pour les jeunes est souvent une difficulté. Des structures d'accueil ont été développées mais chacun s'accorde à dire que des initiatives plus conséquentes doivent être prises. Des réflexions sont en cours (studios, foyer des jeunes travailleurs) à Nort sur Erdre.

Les moyens de locomotion sont aussi un problème. Au sein de la CCEG les liaisons entre communes sont difficiles et l'accès à la Maison de l'Emploi et de la Formation et au Pôle Emploi ne sont pas aisés. Des communes ont mis à disposition des moyens de locomotion ; par exemple à Notre Dame des Landes des mobylettes sont prêtées par la mairie mais ces moyens sont peu utilisés.

Les ouvertures vers le monde scolaire et l'entreprise :

Les communes contribuent au festival des métiers (Nort sur Erdre) ou au forum des métiers (Treillières). Elles favorisent les stages de collège en fin de troisième. Le Club des Entreprises est souvent cité.

Les relations avec le Club des Entreprises sont développées. Il en est de même avec les entreprises d'insertion. La clause d'insertion est présente dans certains marchés publics mais il reste à en montrer l'efficacité. Par exemple à Nort sur Erdre, la construction de la salle de tennis et de la piscine a permis l'embauche de jeunes du territoire.

Des questions sur la formation :

Des maires regrettent que l'orientation de niveau 5 (CAP) soit abandonnée. Nous verrons par la suite que ce regret est partagé également par des membres de l'Education Nationale et le monde professionnel. L'importance de l'apprentissage est également régulièrement affirmée.

L'environnement des jeunes :

L'importance de la cellule familiale et de sa présence est soulignée. Cet aspect est essentiel pour l'intégration des jeunes.

Les moyens :

Les moyens financiers engagés par les communes sont faibles du fait que l'insertion et l'emploi ne sont pas dans leurs compétences. Elles ont transféré celles-ci vers la Communauté de communes (voir paragraphe 2.1.2.1).

La communication et l'information :

En ce qui concerne la communication et l'information, diverses voies sont mises en place mais leur pertinence est à montrer. Chacun élabore des supports mais il manque une coordination et une vue d'ensemble associant toutes les parties prenantes. Le site du CG44 n'a été cité qu'une fois (www.loire-atlantique.gouv.fr).

2.1.2. L'action de la Communauté de communes (CCEG)

2.1.2.1. La compétence emploi, insertion et formation de la CCEG

Il n'existe pas de compétences de droit portant sur la jeunesse dévolues à la CCEG. Parmi les compétences confiées par les communes à la CCEG, celles ayant trait à la jeunesse sont les suivantes :

- L'emploi, l'insertion et la formation,
- Le transport et les déplacements,
- Le logement,
- La culture, le sport et les loisirs.

Dans notre étude, nous nous sommes principalement concentrés sur les actions portant sur l'emploi, l'insertion et la formation inscrites dans le groupe de compétences obligatoires en matière de développement économique :

- L'action en faveur de l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle et organisation de la Maison de l'Emploi et de la Formation.
 - Accueil, information, conseil des personnes du territoire en recherche d'emploi ou de formation et des employeurs en recherche de personnel,

- Mise à disposition de locaux pour des structures chargées du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

On peut y ajouter :

- Le soutien aux activités existantes, à l'implantation d'activités nouvelles et à toutes opérations favorisant la création d'emplois.

Des questions ont été évoquées lors de notre entretien:

- Quelle stratégie économique pour la CCEG ?
- Quels liens avec les universités ?

2.1.2.2. La Maison de l'Emploi et de la Formation d'Erdre et Gesvres

La CCEG a mis en place une structure spécifique dédiée à l'accueil et l'information, l'emploi, les prestations et la formation, l'insertion.

Elle accueille tous les publics, des jeunes, des seniors, des personnes en recherche d'emploi ou des salariés.

Présentation :

La Maison de l'Emploi et de la Formation de la CCEG comprend 2 sites, l'un sur la commune de Nort sur Erdre et l'autre sur la commune de Grandchamp des Fontaines. Les habitants et les entreprises du territoire d'Erdre et Gesvres sont reçus dans l'un des sites selon leur commune de résidence. La Maison de l'Emploi et de la Formation abrite plusieurs services ou structures : le service emploi de la CCEG, une antenne de la Mission Locale Nord Atlantique, des associations intermédiaires (ANCRE, AIRE, ATRE et Solidarité Emploi pour des permanences), Polyglotte. D'autres partenaires sont présents la plupart du temps chaque semaine et selon l'activité nécessitée : le CIFOR et Retravailler (prestataires de Pôle Emploi), des services du Conseil Général dont l'unité emploi, la CAF, la CARSAT, le FONDES, INSERIM et des organismes de formation.

L'accueil et l'information:

La Maison de l'Emploi et de la Formation est un lieu d'écoute, de proximité et d'information.

Des personnels accueillent les publics selon les prérogatives de la structure à laquelle ils sont rattachés et proposent des solutions internes ou partagées avec l'ensemble des structures de la Maison de

l'Emploi et de la Formation. Chacun des sites dispose également d'un espace documentaire, d'un point d'information Europe, d'une cyber base emploi.

Elle reçoit et est à l'écoute des établissements scolaires et intervient à la demande dans le cadre d'informations pour des classes sur les filières et métiers, ainsi que sur les dispositions et dispositifs favorisant la mobilité européenne. Cette action pourrait élargir aux activités du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), la CCEG et la Mission Locale Nord Atlantique sont labellisés dans ce cadre.

L'emploi :

La CCEG adhère à des réseaux : Alliance villes-emploi (Association nationale pour la formation, l'insertion et l'emploi fédérant les Maisons De l'Emploi « MDE » et des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi « PLIE ») et au Réseau national "Cyber-base" mobilisé pour l'éducation au numérique et porté par la Caisse des dépôts et Consignations.

Des conventions sont signées entre la CCEG et les partenaires : La Mission Locale Nord Atlantique, Pôle Emploi, les Structures d'Insertion par l'Activité Economique, des organismes de formation prestataires du Conseil Régional ou dans le cadre du BAFA, le SPRO. La CCEG travaille également en partenariat avec le Service public de l'emploi local, le CG44, le Conseil régional Pays de la Loire, DIRECCTE, le CIO et les Chambres Consulaires, le réseau des facilitateurs des clauses sociales dans les marchés publics dans l'objectif de coordonner au mieux l'action locale.

Les actions portées par la Maison de l'Emploi et de la Formation en faveur des jeunes sont notamment :

- Opération jobs d'été,
- Formation Brevet d'Aptitudes Aux Fonctions d'Animateur (BAFA),
- Métiers à l'affiche,
- Club de chercheurs d'emploi,
- Ateliers de recherche d'emploi et Cyber-base emploi,
- Mercredis de l'apprentissage et bourse à l'alternance (cette action ne sera pas reconduite en 2015).

Les prestations et la formation :

Le partenariat de la Maison de l'Emploi et de la Formation ainsi constitué permet de proposer collectivement :

- des prestations (ateliers de recherche d'emploi, club de chercheurs d'emploi, ateliers informatiques),

- des informations et animations (les jobs d'été, Congé Individuel de Formation (CIF), Droit Individuel à la formation (DIF), Validation des Acquis par l'expérience (VAE), Bilan de compétences, mercredis de l'apprentissage et propose des bourses à l'alternance ...),
- des formations (BAFA, dynamisation personnelle).

Les locaux permettent également de recevoir des organismes de formation et notamment ceux qui souhaitent décentraliser des sessions en réponse aux appels d'offres du Conseil Régional.

L'insertion :

Des actions particulières favorisant l'insertion professionnelle sont conduites par les partenaires, notamment en direction des personnes fragilisées ; c'est notamment le cas pour les opérateurs que sont les Associations Intermédiaires (AI). Le partenariat instauré au sein de la Maison de l'Emploi et de la Formation cherche à favoriser la cohérence des parcours des personnes et lorsque cela est possible, d'organiser des réponses collectives visant à répondre aux besoins et permettre une prise en charge partagée par les structures de la Maison de l'Emploi et de la Formation (exemples : Ateliers de recherche d'emploi, club de chercheurs d'emploi).

Depuis plus d'un an, le service emploi de la CCEG intervient dans le développement de l'offre d'insertion sur son territoire en mobilisant les clauses sociales dans les marchés publics. Au sein du service emploi, un axe complémentaire d'assistance à maîtrise d'ouvrage insertion permet de travailler avec les donneurs d'ordre sur les projets et les marchés avec les entreprises attributaires dans le cadre de la mise en œuvre de l'insertion avec les prescripteurs et les opérateurs en contact avec les publics concernés par ce dispositif.

L'activité principale des structures présentes dans la Maison de l'Emploi et de la Formation reste le conseil et l'accompagnement individuel. Les partenaires se coordonnent pour que soient mises en œuvre des solutions collectives afin d'optimiser les solutions et les moyens.

La Maison de l'Emploi et de la Formation a mis en œuvre un tableau de bord au cours du second trimestre 2014 pour mesurer ses activités et ses résultats. Ceci lui permettra d'organiser un suivi, d'analyser les évolutions et de mieux orienter ses actions.

2.1.2.3. Les actions de l'Agenda 21 en faveur de l'emploi

Plusieurs actions en faveur de l'emploi ont été inscrites dans le plan d'action de l'Agenda 21¹³ communautaire adopté en septembre 2013. Il s'agit des fiches actions suivantes :

- Fiche action 41 : Organiser un service d'assistance à la mobilisation des clauses sociales dans les marchés publics (action en cours),
- Fiche action 54 : Favoriser la communication des offres d'emploi sur le territoire et agir sur le rapprochement offre demande (action en cours),
- Fiche action 55 : Apporter une réponse à la mobilité des publics en recherche d'emploi (projet, organisation d'un diagnostic action à partir de novembre 2014 pour une durée de 14 mois).

2.1.2.4. Les autres actions de la CCEG à destination des jeunes

Parallèlement à son action en matière d'emploi, de formation et d'insertion, la CCEG met en place plusieurs autres actions à destination des jeunes qui peuvent faciliter de près ou de loin l'insertion des jeunes.

Plusieurs d'entre elles sont identifiées dans l'Agenda 21, le Schéma de développement culturel, le Plan Local de l'Habitat.

- Fiche action 63 : Renforcer l'éducation des jeunes à la santé et prévenir les comportements à risques,
- Fiche action 64 : Favoriser les échanges intergénérationnels de savoir (action en cours),
- Fiche action 68 : Développer les initiatives jeunes du territoire (action en cours),
- Fiche action 69 : Développer l'information sur les dispositifs liés au bénévolat et volontariat des jeunes (18/25 ans) (action en cours),
- Fiche action 79 : Mettre en place des chantiers internationaux de jeunes bénévoles.

¹³ *Plan d'action Agenda 21, CCEG, septembre 2013*
http://www.cceg.fr/jsp/site/Portal.jsp?document_id=3548&portlet_id=2087

2.1.3. Le Conseil Général

Ses compétences :

Concours au service public de l'emploi à travers différentes responsabilités, notamment :

- Responsabilité du Fonds Départemental d'Aide aux Jeunes en difficulté,
- Responsabilité de l'insertion sociale et professionnelle des titulaires du RSA,
- Responsabilité dans la mise en œuvre du contrat unique d'insertion dans le secteur marchand et non marchand.

Une action qui se construit en partenariat

Sur certains secteurs de la délégation Châteaubriant, CG44, le service développement local du Conseil Général organise entre les différents acteurs du territoire (institutionnels et associatifs) des temps de partage d'informations sous forme de « déjeuners », « petits déjeuners actus ». Cette initiative favorise une approche transversale des problématiques.

Le Conseil Général a la responsabilité de la construction et de l'entretien des collèges à travers différentes facettes (gestion des agents, le soutien au financement des actions éducatives en direction des collégiens, le transport scolaire). Sur certains territoires comme par exemple à Treillières ou encore à Nort sur Erdre existent des rencontres entre des CCI, des clubs d'entreprises et des collèges. Les enseignants connaissent insuffisamment les entreprises même si des expériences sont jugées intéressantes. Pour permettre aux élèves d'accéder plus facilement à des stages de découverte, les enseignants doivent approcher les entreprises ; elles sont pour la plupart favorables à ces rencontres mais de par leurs formations les enseignants n'y sont bien pas préparés. Il se pose également la question des moyens mis à leur disposition.

Le Fond d'Aide aux Jeunes (FAJ)

Des aides financières destinées à des jeunes (de 18 à 24 ans révolus) ponctuellement en difficulté financière ou personnelle et qui ne peuvent pas compter sur la solidarité de leur famille sont accordées par un comité local d'attribution présidé par un Conseiller Général. Ce comité est composé d'un représentant de la commune ou de l'intercommunalité, du Chef de service de développement local, du représentant de la Mission Locale, du représentant des structures liées au logement, d'un représentant des structures sociales, d'un représentant des structures d'insertion ou d'Associations Intermédiaires.

La gestion administrative et financière est confiée aux Missions Locales :

- **Aides individuelles**

- Des secours d'urgence. Ces demandes sont instruites et gérées par les Missions Locales,
- Des secours liés à la subsistance (ne peuvent dépasser 200 €). Ces secours peuvent ouvrir à un accompagnement plus soutenu,
- Des aides ponctuelles pouvant concerner la mobilité, le logement, la formation, la scolarité, la recherche d'emploi.

Exemples :

- Brevet de sécurité routière - max : 150 €*
- Acquisition d'un vélomoteur - max: 600€*
- Acquisition d'une voiture - max : 600 €*
- Aide à la formation (validation du projet par un professionnel) - max : 1600€*
- Aide au permis : 50 % de l'apprentissage de la conduite (lim. 35 h.)*

- **Contrat de soutien à l'autonomie des jeunes**

Il vise à permettre la sécurisation des parcours d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, tant sur le plan financier que sur le plan du soutien et de l'accompagnement d'un professionnel ou d'une équipe.

L'aide accordée prend la forme d'un accompagnement personnalisé au projet par un référent, assorti éventuellement d'une aide matérielle.

L'aide est formalisée dans un contrat (durée de 1 à 6 mois) qui engage le jeune et le Département et qui précise les objectifs poursuivis pendant la durée du contrat.

- **Actions collectives**

A partir des problématiques émergentes des jeunes repérées les actions collectives visent la résolution des difficultés des jeunes dans une dynamique de socialisation et d'insertion à l'emploi.

Elles peuvent avoir différentes thématiques : -

- Remobilisation et insertion socioprofessionnelle – initiatives jeunes,
- Santé,
- Mobilité,
- Logement.

Le Département dote chaque année les Missions Locales du territoire d'une enveloppe destinée à des microprojets d'actions collectives. Ils sont approuvés par le Comité Local d'Attribution.

2.1.4. Le Conseil Régional

Le Conseil Régional pilote de nombreuses mesures en direction des jeunes. Les principales concernent :

- **Les lycées**

La Région est responsable de la construction des lycées publics, de leur maintenance et de leur équipement. Elle a également la responsabilité de la carte des formations des lycées professionnels. Des mesures spécifiques d'accompagnement complètent ce dispositif : gratuité des manuels scolaires, premier équipement des lycéens professionnels,....

- **L'apprentissage**

La Région est responsable de la politique régionale d'apprentissage. Elle est le principal financeur des 60 CFA régionaux, dans le cadre d'une convention quinquennale. Ceux-ci accueillent 30 000 apprentis, venant de 20 000 entreprises dans 250 formations qui vont du CAP au diplôme d'ingénieur.

Elle cofinance l'équipement des CFA.

Elle verse des aides aux apprentis pour le transport, l'hébergement et la restauration. Elle fournit le premier équipement professionnel et les ouvrages scolaires aux apprentis.

Elle a en charge les indemnités versées aux employeurs d'apprentis.

- **Les formations sanitaires et sociales**

La Région a en charge les formations sanitaires et sociales. Celles-ci accueillent un public varié (jeunes, demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation continue,..) dans de nombreuses formations : aides soignants, auxiliaires de vie, infirmiers, éducateurs, assistants sociaux, ambulancier,....

Elle assure la gratuité des formations de niveau 5 de ce secteur pour les scolaires ou les demandeurs d'emploi.

- **La formation professionnelle continue**

La Région est responsable d'un dispositif de formation destiné à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi pour des demandeurs d'emploi ou des salariés. Des parcours de formation sécurisés conduisant à une qualification professionnelle sont proposés aux demandeurs d'emploi en lien avec Pôle Emploi.

- **L'Orientation**

Depuis janvier 2014, la Région est responsable de l'animation du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) qui coordonne les politiques d'orientation des dispositifs d'information et d'orientation existants. (CIO, Pôle Emploi, Fongecif, Mission Locale, Points Information Jeunesse, CAP emploi,).

Toute personne peut trouver une 1^{ère} information et orientation auprès du SPRO.

2.1.5. Les Services Publics de l'Emploi Local (SPEL)

Les Services Publics de l'Emploi Local (SPEL) coordonnent l'action des services publics de l'emploi sur les territoires. Les SPEL regroupent des représentants de l'unité territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), de Pôle Emploi, des Missions Locales, de Cap Emploi, des Maisons de l'Emploi et de la Formation, des élus locaux, des entreprises, des entreprises d'intérim, des chambres de métiers et de l'artisanat, des chambres de commerce et d'industrie, des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Il y a 4 SPEL en Loire Atlantique : Nantes, Saint Nazaire, Châteaubriant (auquel appartient la CCEG) et Ancenis.

Tous les organismes d'état ne sont pas cités mais le SPEL est un service qu'il nous a paru intéressant de nommer.

2.1.6. Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

Sur le territoire de la CCEG, intervient le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) Atlantique Nord dont l'aire d'intervention est beaucoup plus vaste (elle comprend les cinq communautés de communes suivantes : Castelbriantais, secteur de Derval, région de Nozay, région de Blain, Erdre et Gesvres.). Il rassemble neuf structures¹⁴ du territoire Atlantique-Nord qui s'organisent pour offrir à tout public, (scolaires, jeunes, demandeurs d'emploi, salariés ...) une information de qualité sur l'orientation, la formation et l'emploi. Des outils web, de la documentation sont à disposition. L'écoute est attentive.

Toutes ces structures s'engagent à :

- Accueillir toute personne en demande d'information et d'orientation sur les dispositifs de formation, et les métiers,
- Analyser sa demande, repérer son besoin et apporter le premier niveau de réponse, mettre à sa disposition une documentation objective, adaptée et complète, physique et dématérialisée, ainsi qu'un accompagnement approprié dans sa démarche documentaire,
- Garantir un conseil personnalisé, assuré par un conseiller qualifié de sa structure, ou à l'aiguiller vers l'organisme compétent le plus adapté à sa demande et à sa situation,
- Organiser les modalités de mise en réseau entre les structures pour améliorer le service rendu à l'utilisateur dans le respect des missions de chacun.

2.2. Les actions des établissements publics ou parapublics

2.2.1. Les établissements scolaires (collèges, lycées),

2.2.1.1. Les Collèges

Notre analyse s'appuie sur la rencontre de deux collèges :

- un collège public : collège Paul Doumer à Nort sur Erdre.
- un collège privé : collège Helder Camara à Treillières.

¹⁴ Il s'agit de Cap Emploi, du CIO de Châteaubriant, du FONGECIF, de la Maison de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation du Pays de Blain, de la Maison de l'Emploi du pays de Châteaubriant, de la Maison de l'Emploi et de la Formation d'Erdre et Gesvres, de la Maison de l'Emploi et du Développement de Guémené Penfao, de Pôle Emploi, de la Mission Locale Nord Atlantique.

- **éduquer et instruire**

Préparer l'élève à se définir dans un projet professionnel suppose une ouverture à la vie d'entreprise bien sûr mais avant tout à l'acquisition de savoirs être et de savoirs pour prendre et assumer des responsabilités.

Dans chaque collège l'éducation intègre des compétences transversales faisant intégralement partie des évaluations de l'Education Nationale (socle commun – palier 3 compétences 6 et 7) :

- des compétences sociales et civiques (droits de l'homme – valeurs - règles fondamentales de la démocratie et de la justice afin d'avoir un comportement responsable– institutions de la république, de l'Europe),
- des compétences comme l'autonomie et la prise d'initiative (être autonome dans son travail – apprendre à apprendre – s'engager dans des projets individuels et collectifs – assumer des rôles – prendre des décisions - découvrir l'environnement économique, les métiers, la formation)

- **des élèves en difficultés**

Les collèges reconnaissent qu'environ 10% d'une classe d'âge connaissent des difficultés d'apprentissage.

Ils situent les origines de celles-ci tout d'abord en relation avec le comportement des parents :

- manque d'ouverture de certaines familles (repli sur soi – isolement). Nous pourrions intégrer à ces critères les cas particuliers des gens du voyage où l'appartenance à une communauté ayant ses codes propres rend difficiles l'ouverture aux autres et l'acquisition d'apprentissages pour exercer des fonctions et des métiers non reconnus dans leur milieu d'origine.
- l'abandon des parents : mobilisés par les contraintes de leur vie personnelle et professionnelle ils n'accordent que peu de temps au dialogue avec leurs enfants, ces distanciations évoluent en ruptures et replis sur soi ; les jeunes deviennent addictifs à des jeux vidéos, à des conduites à risque.
- la surprotection parentale limite largement voire peut interdire l'ouverture aux autres. Les jeunes peuvent vivre la relation comme une agression. Ils peuvent exprimer une profonde phobie à l'école. Des soins dispensés par le secteur pédopsychiatrique (M.U.S.E.) sont nécessaires, ils sont accompagnés ou non d'une déscolarisation temporaire.

Les enseignants nomment également pour certains élèves les effets de la spirale d'échecs, qui, si elle n'est pas suffisamment prise en compte par les parents, par le collège, mènent à l'absentéisme voire conduit au « décrochage ».

- **Une approche de l'entreprise très timide**

Dans les collèges publics, des Groupes de Recherche et d'Orientation (G.R.O.) sont proposés aux élèves en difficulté dès la classe de 4^{ème} (10 au collège Paul Doumer).

Dans les collèges privés (4 au collège St Michel et Lycée d'Erdre) des groupes d'accompagnement personnalisés au projet sont en place. Un enseignant est tuteur du jeune et accompagne son projet d'orientation. Une concertation hebdomadaire permet à l'équipe pédagogique d'ajuster les besoins éducatifs particuliers.

Pour préparer leur orientation en fin de 3^{ème}, suivant un parcours individualisé, des rencontres avec les lycées professionnels, des stages en entreprise sont proposés (avant leur 14 ans les stages ne sont possibles que dans les administrations ou encore dans des structures non lucratives). Ces élèves, munis de leurs rapports de stage, peuvent présenter une option au Brevet des collèges.

Pour tous les élèves de la 3^{ème} un stage d'observation en entreprise d'une durée de 3 jours est recherché.

En lien avec le Club des Entreprises de la CCEG, un forum des entreprises est organisé.

Dans des territoires dont l'identité est plus marquée (car éloignés de l'attractivité du pôle de Nantes Métropole) comme sur le territoire de Châteaubriant ou encore celui d'Ancenis les relations collèges-entreprises sont plus fortes. Des rencontres entre enseignants et entrepreneurs avec visites d'entreprises, des forums des métiers avec Formatec ou Place o'Gestes sont organisés. Cette dynamique facilite largement la recherche des stages par les élèves et permet de préciser les projets professionnels ainsi que les cursus de formation.

- **Une préoccupation importante pour les collèges : l'orientation**

C'est à l'issue de la 3^{ème} que les élèves sont orientés vers un cycle professionnel ou vers un cycle général. Chaque collège prête un soin tout particulier à la construction de cette orientation. Elle passe bien sûr par diverses rencontres avec les parents, par la réunion de l'équipe éducative.

Dans le collège public, elle est composée du professeur principal, de la conseillère d'orientation, de la psychologue scolaire, de l'assistante sociale et de l'infirmière (COP).

Pour le collège privé, le chef d'établissement, le coordinateur pédagogique de niveau ainsi que le professeur titulaire élaborent le parcours d'orientation personnalisé du jeune dès le mois de décembre en organisant des réunions d'information et d'orientation en lien avec les lycées et/ou autres établissements de formation. Des stages d'immersion sont organisés permettant aux jeunes de découvrir pendant une journée son lycée d'accueil.

Dans la mesure où les parents s'opposeraient aux décisions d'orientation une procédure en appel est prévue.

Outre le stage en troisième, l'entreprise est présentée, nous l'avons vu au cours d'un forum organisé avec le Club d'Entreprises d'Erdre et Gesvres, par des interventions comme celle du responsable de la Maison de l'Emploi et de la Formation sur la CCEG. Des organismes pouvant apporter des soutiens pour répondre à des difficultés sociales sont présentés aux élèves : Mission Locale. Au sein des classes de 4^{ème}, des témoignages de professionnels ou chefs d'entreprises présentent leurs métiers.

Les chefs d'établissement déplorent que l'orientation en fin de 5^{ème} ne soit plus possible.

Le collège privé organise une réunion d'information pour parents d'élèves au cours de laquelle sont présentées toutes les possibilités d'orientation post-5^{ème}.

Des orientations sont quelques fois validées vers les Maisons Familiales Rurales. (L'orientation à ce stade est possible pour des élèves en grande difficulté d'apprentissage qui viennent des structures spécialisées : SEGPA). Les formations par l'apprentissage vers des métiers, avec obtention du CAP, correspondraient à certains jeunes qui rencontrent des difficultés d'apprentissage scolaire mais qui révéleraient leurs compétences manuelles. Prolonger leur scolarité générale conduit le plus souvent à leur démotivation et concourt à la non reconnaissance des métiers manuels. Le fait de commencer très tôt par l'apprentissage se heurte néanmoins aux règles du droit du travail qui interdit l'accès à certains outils et machines à des jeunes de moins de 16 ans, voire pour certains demandant l'obtention du permis, à des moins de 18 ans.

2.2.1.2. Les lycées

Sur le territoire de la Communauté de communes, un lycée d'enseignement général vient d'ouvrir ses portes avec 2 classes de 2^{nde} : le Lycée Saint Martin à Nort sur Erdre.

Le lycée d'Enseignement Général Saint Martin accueille des jeunes issus des collèges afin de poursuivre dans les formations générales baccalauréats Littéraire, Economique et Social et Scientifique. Cette offre de formation supplémentaire s'inscrit dans le maillage existant avec le lycée Professionnel de l'Erdre qui propose deux baccalauréats services : Services à la Personne et Vente support « animalerie ». Un cycle collège : 4ème et 3ème Projet Professionnel est également intégré à la carte des formations.

Ce dispositif « lycée » vient compléter le panel du collège St Michel. Des passerelles « réussite » sont possibles et mises en œuvre entre le collège et les lycées. Ainsi dès la fin de 5ème, le jeune peut se voir proposer une filière générale ou bien une filière professionnelle.

2.2.2. La Chambre du Commerce et de l'Industrie (CCI)

La CCI de Nantes-Saint Nazaire est très présente dans les champs de l'information et de l'orientation, de l'insertion et de la formation des jeunes.

Elle organise, le plus souvent en partenariat ou en liaison avec d'autres structures, de nombreuses manifestations. On peut citer en particulier :

- Le Salon FORMATHEQUE notamment pour une bonne orientation,
- Le Nuit de l'orientation (120 entreprises, des professeurs, des élèves, des parents) Des conférences avec de jeunes talents sont organisées pour aider les étudiants à se déterminer,
- Des conférences sur les métiers d'avenir avec l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC),
- Des conférences de présentation de l'entreprise (fonctionnement et rôle à partir du questionnement des élèves. (50 à 60 conférences par an),
- L'organisation de visites d'entreprises (Airbus par exemple),
- L'organisation d'intervention de chefs d'entreprises auprès des professeurs des lycées et collèges,
- Le Forum ORIENTHEQUE qui a pour objectif de donner du concret aux métiers (voir les gestes et le matériel) ex : métiers de la mer à Saint Nazaire.

En direction des collégiens, la CCI s'implique dans les stages de découverte pour les élèves de 3ème. Ces stages supposent des préparations en amont. Un site internet est mis à la disposition des collégiens: entreprise-en-vvc.com (30 à 40000 visites sur le site /an et 3000 entreprises répertoriées). Les jeunes repèrent les entreprises par métiers, secteurs..... et des offres de stage sont proposées.

Dans le secteur de l'insertion, la CCI participe à l'Ecole de la deuxième chance en partenariat avec l'Etat, la Région et Nantes Métropole.

Dans le champ des formations en apprentissage, la CCI est présente avec deux Centres de Formation d'Apprentis, l'IFOCOTEP (du CAP au Bac pro dans les métiers de la vente et du commerce) et l'ACCIPIO (formations supérieures (BTS, licence) dans le domaine tertiaire.

Elle propose également des formations en alternance, avec CCI Formation Pro, adaptées à un public d'adultes.

2.2.3. La Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA)

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Loire Atlantique représente les intérêts généraux de l'artisanat dans son environnement politique, économique et social. En lien avec les organisations professionnelles du secteur, elle contribue au rayonnement et à la pérennité de l'artisanat local.

Ses missions relèvent de la promotion de l'artisanat, mais elle propose aussi services et conseils auprès des entreprises artisanales.

Elle est très présente dans le secteur de la formation (formation continue et qualifiante). Elle joue un rôle très important dans le domaine de l'apprentissage avec son Centre de Formation d'Apprentis de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Loire Atlantique (CIFAM).

Le CIFAM qui est le plus gros CFA de la Région des Pays de la Loire accueille près de 2500 apprentis soit presque 10% de l'effectif régional des apprentis. Les formations, qui vont du CAP au BTS couvrent cinq secteurs d'activité : l'alimentation, la restauration, le tertiaire, l'automobile et les métiers d'art.

2.2.4. Les centres de formation (CFA)

Les CFA sont chargés d'accueillir les apprentis, une fois le contrat d'apprentissage signé entre un jeune et un employeur, pour leur assurer une formation générale et professionnelle en complément de la formation sur le terrain faite dans l'entreprise. Leur mission commence souvent bien en amont avec des informations sur les métiers (portes ouvertes,), des aides à l'élaboration d'un projet, des mises en contact de jeunes avec les entreprises.

Il n'y a pas de CFA sur le territoire d'Erdre et Gesvres. La plupart des apprentis de ce secteur vont dans les CFA de l'agglomération nantaise.

2.2.4.1. Un exemple de Centre de Formation : le CIFAM

Le CIFAM est le Centre de Formation d'Apprentis de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Loire Atlantique. Il est implanté à Sainte Luce sur Loire et possède une antenne à Saint Nazaire.

Le CIFAM a comme missions principales :

- d'amener les jeunes à s'insérer professionnellement après leur parcours en CFA,
- de créer les conditions pour l'obtention des examens,
- de travailler sur l'éducation des jeunes (former mais aussi éduquer).

Les jeunes apprentis viennent de moins en moins pour chercher un diplôme. Ils viennent de plus en plus pour s'insérer professionnellement (évolution très rapide depuis 4 ans). Il y dix ans, le CIFAM avait affaire majoritairement à des jeunes sortant de troisième, de 15 à 16 ans plutôt en échec scolaire. Aujourd'hui la plupart savent ce qu'ils veulent faire. Le nombre de jeunes accueillis est du même ordre (environ 2500) mais ils n'ont pas tous le même parcours linéaire (plus âgés, ayant fait des études avant d'entrer en apprentissage). Cette moindre linéarité des parcours nécessite des parcours dérogatoires (il n'est pas souhaitable de faire suivre le même enseignement général à un jeune sortant de troisième et à un autre ayant un bac général). Il y a actuellement 600 parcours aménagés avec une individualisation des parcours de formation.

Le métier d'enseignant évolue avec ce changement de public et doit faire appel à d'autres pratiques (centre de ressources, assistance numérique,...). Mais si le métier change, l'environnement réglementaire n'est pas toujours facilitant car il reste conforme à la situation antérieure. La mixité bouge un petit peu avec des jeunes filles en cuisine, pâtisserie, boulangerie, charcuterie, carrosserie et ébénisterie.

Le cycle de contact entre le CFA et les jeunes commence dès le mois de janvier avec différentes manifestations : présentation des métiers dans les collèges, portes ouvertes, salons,...

Il s'agit de valider le projet professionnel des jeunes et la motivation à le faire par apprentissage. Cet accompagnement est fondamental pour éviter une rupture des contrats et maintenir la confiance des entreprises. Il est souhaitable que le contrat soit signé dès le 1 juillet. Le taux moyen de rupture reste important 14% en moyenne, près de 20% en hôtellerie.

Pour les jeunes de moins de 18 ans et parfois au-delà, l'éloignement du CFA de leur domicile et de l'entreprise est un frein à l'accès à l'apprentissage. Une expérimentation est en cours sur Châteaubriant dont sont originaires 77 apprentis alors qu'il y a 1600 entreprises artisanales et seulement 50 qui emploient des apprentis. Un essai avec le CAP boulangerie et le CAP mécanique automobile pour organiser l'alternance en s'affranchissant de l'éloignement (regroupement dans une entreprise pour certains cours pratiques et enseignement généraux avec le lycée Guy Moquet).

2.2.4.2. Un autre exemple de Centre de Formation : l'AFPIA Montaigu

Concernant la formation des jeunes, il est proposé par l'AFPIA trois types de formations :

- Formation longue pour les jeunes et moins jeunes avec possibilité d'alternance (apprenti, moins de 26 ans, contrat pro, période de professionnalisation) qui amène à des diplômes (C.A.P., BAC Pro., B.T.S.),
- Formation longue avec titre certifié ou professionnel reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P.),

- Formation qualifiante qui amène à un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) reconnu par la branche au sein des Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (C.P.N.E).

L'expression couramment entendue est « moi je veux un B.T.S. » ce qui engendre que les formations qui ne débouchent pas sur un diplôme n'attirent pas les jeunes.

« Arrêtons de former des apprentis pour qu'ils aient des diplômes qui sont de plus en plus éloignés des réels besoins des sociétés. »

La raison : la modification d'un cursus diplômant est très longue, de 2 à 5 ans minimum. C'est une commission paritaire consultative gérée par l'Education Nationale qui en est chargée. Elle comprend inspecteurs, professeurs, syndicats professionnels et entreprises.

Trois étapes :

- Il faut que l'Education Nationale le décide,
- L'Education Nationale étudie le projet,
- Il s'en suit un travail de la Commission.

En réalité les diplômes se désagrègent, le monde et la Société Civile avançant de plus en plus vite.

L'A.F.P.I.A. (organisme de Formation pour les Métiers de l'Aménagement de l'Habitat) est bien décidée à se diriger vers la formation qualifiante, professionnalisante, type certifiée ou professionnelle, s'inspirant du modèle allemand ou tout est écrit par les sociétés et les centres de formations avec comme maître mot : « créativité, pragmatisme, cohérence et réalisme ».

L'A.F.P.I.A. dispose actuellement de plus de 70 C.Q.P. très recherchés.

L'A.F.P.I.A. Ouest dispose de 3 C.Q.P. dans l'ameublement.

Ce changement de direction est aussi une nécessité économique pour ce type d'organisme.

2.2.5. La Mission Locale

Les Missions Locales sont un espace d'intervention au service des jeunes de 16 à 25 ans révolus.

Elles accueillent, informent, orientent et accompagnent les jeunes tout en prenant en compte l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle.

Chaque jeune accueilli bénéficie d'un suivi personnalisé dans le cadre de ses démarches. Des réponses individualisées lui sont proposées pour définir son objectif professionnel ainsi que les étapes

de sa réalisation, pour établir son projet de formation et l'accomplir, pour accéder à l'emploi et s'y maintenir.

La Mission Locale Nord Atlantique (association loi 1901 - elle reçoit des ressources de l'Etat, de la Région et des communes) intervient sur tout le territoire de la CCEG. Elle accueille les jeunes au sein des deux Maisons de l'Emploi et de la Formation à Nort sur Erdre et à Grandchamp-des-Fontaines.

Des actions d'insertion globales :

- Diagnostic des situations - des actions d'orientation et de qualification avec suivi durant celles-ci peuvent être pensées,
- Aide financière aux projets dont les secours d'urgence (gestion du fonds d'aide aux jeunes du Conseil Général et communes) et du contrat de soutien à l'autonomie des jeunes du Conseil Général,
- Soutien à la vie sociale dans les domaines de la santé, des déplacements, du logement. (Les réponses aux questions concernant les transports et le logement sont difficiles à trouver au sein du territoire),
- Propositions de formations financées par le Conseil Régional,
- Recherches d'emploi : élaboration des CV, stages ... ,
- Contrats en alternance : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation,
- Emplois d'Avenir,
- Contrats de travail en insertion : Associations Intermédiaires et chantiers d'insertion (Solidarité Emploi, ANCRE, ATRE, AIRE), entreprises d'insertion (TRIBOR),
- Ressources en offres et demandes d'emplois (conventions avec des entreprises).

(Pour certains jeunes éligibles, des étapes de ce parcours d'insertion peuvent être contractualisées dans un **Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)** voire d'autres dispositifs d'accompagnement.)

Pour réaliser ces missions, la Mission Locale est au cœur d'un réseau de partenaires : Pôle Emploi, les Maisons de l'Emploi et de la Formation, l'Education Nationale, le Conseil Régional, le Conseil Général, la Préfecture, la Communauté de Communes, la CCI, les Chambres de Métiers, les instituts de formation, les Clubs d'Entreprises, les entreprises... Ses moyens demeurent cependant limités.

Elle se prononce pour une simplification des dispositifs. Elle sollicite les entreprises pour que celles-ci anticipent davantage leurs besoins en main d'œuvre et pour qu'elles puissent embaucher des jeunes en contrats en alternance : Contrats d'apprentissage, Emplois d'avenir.

2.2.6. Le Pôle Emploi

Le Pôle Emploi se situe à Blain, son territoire de compétences regroupe plusieurs communautés de communes.

Les missions qui ressortent de l'entretien sont :

- Inscrire les demandeurs d'emploi et leur garantir leurs droits (indemnités),
- Accompagner, aider les demandeurs d'emploi à retrouver une activité,
- Aider et conseiller les demandeurs d'emploi dans leur insertion professionnelle (formation ou emploi),
- Etre un intermédiaire essentiel entre les offres et demandes d'emplois en gérant et analysant les ressources des bassins d'emploi.

La communication avec d'autres acteurs se fait (plus ou moins facilement) par exemple avec les Missions Locales et les Maisons de l'Emploi et de la Formation. Le Pôle Emploi est un passage plus ou moins obligé pour les entreprises qui désirent recruter.

Les demandeurs d'emploi sont aidés et conseillés à travers des entretiens menés par des conseillers dont les fonctions varient selon les difficultés des candidats (formation, durée du chômage, contexte familial...).

Le Pôle Emploi oriente vers des actions de formation plus ou moins conséquentes notamment pour les moins jeunes. Il aide à la recherche d'emploi (préparation de CV, préparation aux entretiens, ateliers de recherche d'emplois, contact avec les entreprises) Des ateliers sont organisés.

Il existe peu de relations avec les communes. Le Pôle Emploi fait remonter les besoins des bassins d'emplois, encore faut-il que les entreprises donnent ces informations dans des délais raisonnables!

Des relations sont entretenues avec les Maisons de l'Emploi et de la Formation, les Missions Locales, Cap Emploi et le Conseil Général pour l'attribution du RSA, peu de passerelles avec l'Education Nationale.

2.2.7. Les Centres d'Information et d'Orientation (CIO)

Les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), qui dépendent de l'Education Nationale, sont chargés de l'accompagnement individuel ou collectif, principalement des scolaires, pour :

- la recherche documentaire et multimédia sur les formations,
- l'aide à l'élaboration de projets et la construction de parcours scolaires et universitaires.

Ils réalisent également des bilans psychologiques pour l'orientation spécialisée :

- des élèves en difficultés accueillis dans les Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA),
- des handicapés relevant de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Leur programme d'activité est coordonné par un conseiller du Recteur ; le Chef des Services Académiques d'Information de l'Orientation (CSAIO).

Ils font partie du Service Public Régional d'Orientation (SPRO), animé par la Région et participent de ce fait avec les autres réseaux d'information à l'accompagnement de tout public en termes d'information et de conseil en orientation, formation, insertion et validation.

Sur le territoire d'Erdre et Gesvres, deux CIO interviennent, celui de Nantes nord et celui de Châteaubriant.

2.3. Les Associations

2.3.1. Le Club d'Entreprises Erdre & Gesvres

Ce club créé en janvier 2009 répondait à un besoin révélé par une étude du Conseil de Développement. 110 entreprises regroupant plus de 1300 salariés et générant plus de 150 millions de chiffre d'affaires, se sont fédérées pour connaître l'environnement économique et se faire connaître, pour aborder des préoccupations communes, pour maintenir et développer le potentiel économique et l'emploi sur le périmètre de la CCEG et enfin être l'interlocuteur privilégié des dirigeants politiques et économiques.

Le club est au service des institutionnels, du corps enseignant et des demandeurs de stages et d'emplois.

Une commission d'aide au développement humanitaire accompagne des projets. Le club contribue à la découverte du monde professionnel des jeunes scolaires à travers notamment le forum des métiers.

Du bilan très positif fait par les entreprises implantées sur la CCEG, il ressort un avis partagé à propos de l'emploi où il est noté que les entreprises éprouvent des difficultés à trouver de la main d'œuvre qualifiée.

2.3.2. Le Club des chercheurs d'emploi

Le Club des chercheurs d'emploi a pour but de favoriser l'intégration des chercheurs d'emploi dans le monde du travail. Les rencontres permettent d'éviter l'isolement, contribue à la mobilisation et au maintien «du moral» et développe la connaissance du tissu économique local. Le groupe gère ses activités. Il met en œuvre des actions spécifiques (aide à l'élaboration d'un CV, préparation aux entretiens,...) avec la participation de partenaires. Cette action est animée par une conseillère à l'emploi de la Maison de l'Emploi et de la Formation. Le club réalise des actions de communication vers les entreprises.

2.4. Les structures d'insertion par l'activité économique

2.4.1. Les Associations Intermédiaires (AI)

Quatre AI couvrent une partie du territoire de la Communauté de Communes :

Les Associations qui œuvrent sur la Communauté de communes : l'A.N.C.R.E. (Association Nortaise de Chômeurs en Recherche d'Emploi – siège à Nort-sur-Erdre) est présente sur 7 communes situées au nord, au nord-est et au nord-ouest , Solidarité Emploi (siège à La Chapelle sur Erdre) sur les communes de Treillières et de Sucé Sur Erdre., l'A.I.R.E (Association Intercommunale pour un Retour à l'Emploi) , l'ATRE, assurent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle. Si l'objectif est l'insertion durable, il est souvent difficile de l'atteindre, sans la mise en œuvre d'un parcours personnalisé s'appuyant sur les mises en situations de travail mais aussi de remises à niveau, de formations et d'acquisitions de compétences sociales et techniques.

Ces associations accueillent des demandeurs d'emplois pour qui l'insertion professionnelle est rendue très difficile par la présence de multiples facteurs liés aux manques de compétences, à des ruptures

sociales, à des questions de santé auxquelles se surajoutent le plus souvent des difficultés pour subvenir à ses besoins, pour se loger, pour se déplacer, pour communiquer.

Pour favoriser leur insertion, les associations mettent en relation les demandeurs d'emploi et des donneurs d'ordre (particuliers, entreprises, associations, collectivités locales,) pour réaliser des travaux de service : ménage, repassage, jardinage, travaux manuels...

Les heures de travail sont données dans le cadre légal de contrats de mises à disposition. Le contrat de travail est conclu pour la durée d'une mission entre le salarié et l'employeur (particuliers, entreprises, associations, collectivités locales) et se renouvelle autant que possible.

Du fait d'un contexte économique difficile ces AI orientent plus difficilement leurs salariés vers un emploi durable dans des entreprises (actuellement de l'ordre de 20%, alors qu'elles atteignaient il y quelques années presque un salarié sur deux). Ce manque de perspectives pèse beaucoup dans ce travail d'insertion auprès des jeunes. Les AI interrogent les entreprises pour qu'elles consentent à promouvoir en leur sein la formation de « maîtres d'apprentissage » pour accueillir et former ces jeunes dont les comportements sont éloignés des savoirs être et des savoirs faire propre à l'entreprise. Elles ne peuvent rester la seule possibilité d'emploi pour ces jeunes.

Le secteur de l'insertion par l'activité économique s'est diversifié et s'est fortement structuré en différents réseaux fédérant les associations ou en regroupement d'associations locales pour renforcer leurs capacités d'action. On peut citer : COORACE (non rencontrée) fédération nationale de l'économie sociale et solidaire, il rassemble plus de 500 entreprises militantes réparties sur l'ensemble du territoire français. Ces entreprises sont notamment constituées sous la forme de Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). Cette association a été créée en France en 1987. Elle a pour rôle d'employer des personnes en insertion pour effectuer des services de proximité tels que travaux ménagers, entretien des espaces verts, bricolage, déménagement... Ce sont des particuliers (représentent environ 50% du chiffre d'affaires), des collectivités (représentent 30% du CA) ou des entreprises (20 % du CA) qui font appel à l'association.

Depuis la naissance du réseau il y a plus de 25 ans, les adhérents COORACE (voisin de 20 pour la région Pays de Loire) fondent leur action sur une même vision, celle d'une société solidaire et intégrante, reconnaissant la valeur et la richesse de chacun(e) en tant que citoyen(ne) et acteur(trice) à des échanges économiques et sociaux.

2.4.2. Les chantiers d'insertion

Les ateliers et chantiers d'insertion sont des dispositifs conventionnés avec l'Etat ayant pour objet l'accueil, l'embauche et la mise au travail par des actions collectives de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulièrement importantes.

Les Associations (sur la Communauté de communes : L'A.N.C.R.E, Solidarité Emploi, L'A.I.R.E. (secteur de Blain)) organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Les personnes embauchées dans le cadre des chantiers d'insertion sont des salariés à part entière, recrutées dans le cadre d'un véritable contrat de travail : CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) d'une durée de 4 à 24 mois. Ils reçoivent une rémunération à hauteur du SMIC.

L'Association ANCRE. (secteur de Nort sur Erdre) a créé en 2008 un jardin en maraîchage biologique à La Soudairie à Ligné (Jardins d'Avenir). Elle y emploie 8 CDDI dont 2 jeunes.

L'Association Solidarité Emploi encadre des chantiers sur l'environnement - espace naturel et sur les activités ménagères et restauration. Elle est conventionnée pour 25 emplois en CDDI dont 2 jeunes.

L'Association AIRE développe ses activités dans les domaines des espaces verts et espaces naturels (nettoyage des bords de rivières, aménagements de chemins de randonnées) et dans le domaine du bâtiment (maçonnerie, peinture). Elle emploie 45 salariés en CDDI dont 9 jeunes. L'association AIRE intervient également dans le domaine du réemploi avec la co-gestion avec Accès Réagis de la Recyclerie de Nord Atlantique en partenariat avec le Syndicat Mixte Centre Nord Atlantique (SMCNA).

L'AIRE reçoit des dotations d'état ainsi que du Conseil Général. Depuis quelques temps, l'Association souffre d'un manque d'offres d'emploi. L'AIRE tend à mettre en œuvre un parcours personnalisé de remise à niveau.

Les jeunes sont dirigés vers les Associations par la Mission Locale. S'ils sont embauchés ils reçoivent une rémunération sur la base du SMIC horaire. Les Associations perçoivent des dotations de l'Etat (DIRECCTE) ainsi que du Conseil Général. L'activité représente environ 30% de tous leurs produits.

2.5. Les entreprises dont les entreprises d'insertion

2.5.1. Un exemple d'entreprise...significatif.

Atlantiques Ouvertures est une entreprise qui emploie 190 salariés dont 90 poseurs composée de 39 équipes dont 1/4 en production (âge moyen du personnel : 35 ans) (1 licence, 5 jeunes en contrat alternance NRC ou pro pose atelier). Il n'y a que des BAC puisque ce sont les diplômes nécessaires pour l'employabilité des divers matériaux dans cette entreprise.

Le facteur « prime » n'est pas déterminant pour la mise en œuvre de contrat d'apprentissage. Il est souligné que la connaissance et l'utilisation de l'outil informatique est un plus.

Les apprentis sont accompagnés par des tuteurs formés. Bien entendu les chefs d'équipe sont associés à ce tutorat. La CCI est l'organisme formateur avec lequel l'entreprise collabore pour des formations internes à la carte. Il a été souligné l'efficacité des stages déployés. L'entreprise accueille des stagiaires du lycée ARAGO de Nantes (3 à 4 par an).

« Ce qui fait qu'une entreprise va embaucher un jeune c'est parce qu'il est motivé de par son comportement. Nous lui imposons d'obtenir son examen pour évoquer ensuite une embauche en CDI, son assiduité, ses compétences. Il sait se construire un réseau, il s'adapte et se bouge. Il est vrai qu'on ne sait pas forcément quel métier on veut faire à 17 ans. L'entreprise n'a pas vocation à régler les problèmes ou difficultés personnelles. Des pré requis sont nécessaires : comportement, politesse, ponctualité. La négligence physique défavorise leur employabilité. Les parents sont parfois démissionnaires. » A noter que l'entreprise embauche peu de seniors car elle préfère faire progresser son personnel en interne. La rencontre avec le jeune se fait aussi par le biais des salariés qui jouent le rôle d'ambassadeur en présentant les offres possibles de l'entreprise auprès des tiers susceptibles d'être postulant pour travailler dans leur entreprise.; Ils obtiennent une prime de parrainage (valable surtout pour les emplois en CDI).

L'accès à la mobilité au sein de la CCEG serait un sujet à réflexion quant à l'amélioration de l'insertion et à l'accès à l'emploi des jeunes sur le territoire.

Des expériences décevantes avec Pôle Emploi ont été vécues : un manque de rapidité d'exécution à la demande d'un salarié, une procédure administrative en décalage avec le système politique de l'entreprise font que cette entreprise privilégie une collaboration avec les agences intérimaires dont INSERIM à Nantes (elle est liée par un quota de personnes en insertion).

2.5.2. Les entreprises dites d'insertion, un exemple TRIBORD

En différence avec les activités encadrées par les Associations Intermédiaires et les Chantiers d'Insertion, l'Entreprise d'Insertion se situe dans le secteur marchand. Elle est liée à une production d'un service de qualité ainsi qu'à une rentabilité.

Elle va embaucher sous Contrat à Durée Déterminée en Insertion (CDDI rémunéré à 104% du SMIC) des salariés qui cumulent des difficultés sociales et professionnelles mais qui avec le soutien apporté pourront tenir leur emploi, se redynamiser personnellement et professionnellement et dès que possible se réinsérer (sorties dynamiques).

L'Association TRIBORD (siège social à RENNES) a passé contrat avec la CCEG pour gérer 7 déchèteries. Pour cela elle emploie 14 salariés. (sur 15 personnes embauchées : 4 ont trouvé un emploi avant 4 mois et 8 sous 14 mois).

- **Les personnels des structures d'insertion par l'économie : des personnes engagées**

Les personnels et les bénévoles qui gèrent les structures d'insertion par l'économie sont empreints d'une éthique forte prenant appui sur des valeurs humaines : considération, dynamisation, valorisation, projets personnels, sur le partage des savoirs, le travail en équipe, la formation ainsi que sur le travail : définition du poste, compétences à mettre en œuvre, projets d'insertion.

Nous avons toujours rencontré des personnes engagées qui par leur empathie amenaient les salariés à dépasser leurs circuits d'échecs pour s'inscrire dans une meilleure reconnaissance de soi-même, dans des projets personnels et professionnels réalisables.

- **Les personnes engagées dans un réseau de partenaires**

Pour trouver des réponses aux problématiques rencontrées par chaque salarié les personnels s'inscrivent dans un réseau de partenaires très important. :

- Des partenaires conventionnés : Pôle Emploi, Mission Locale, Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du travail et de l'Emploi (DIRECCTE), Conseil Régional, Conseil Général,
- Les communes et les collectivités territoriales, CCAS,
- le réseau des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (mobil'actif à Ancenis, garage solidaire à Châteaubriant),
- les organismes d'insertion des travailleurs handicapés : Cap Emploi,
- Les organismes de formation : AFPA, GRETA, ...,

- La boutique de Gestion : aide à la création d'entreprise,
- L'Aide Sociale liée au logement,
- D'autres structures pouvant intervenir et être sollicitées dans le domaine de la Santé (Centre d'examen de santé, Centre d'Alcoologie).

2.5.3. Les Agences d'intérim

Le passage par les sociétés d'intérim est désormais courant et l'insertion peut passer par ces agences.

En tant qu'agence d'emploi, une société interrogée aide les candidats à trouver un poste correspondant au mieux à leurs attentes et surtout répond aux demandes de ses clients.

Pour ce, sur demande et besoins du client uniquement le salarié peut bénéficier d'une formation. Par exemple un client a besoin d'un cariste pour 3 mois la société d'intérim va faire passer le Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (CACES) correspondant à l'intérimaire.

Dans cette société d'intérim il n'y avait pas de filiale "insertion".

Sur Nantes et Saint Nazaire, deux agences INSERIM interviennent. Les personnes concernées par ces agences sont :

- les jeunes de moins de 26 ans, peu ou pas qualifiés,
- les bénéficiaires de minima sociaux,
- les demandeurs d'emploi en situation de handicap ou senior,
- les demandeurs d'emploi depuis plus de 12 mois avec ou sans qualification.

Beaucoup de grands groupes ont leur filiale insertion, exemple :

- Manpower: AMIH (Agence Manpower Insertion et Handicap),
- ACTUAL: A2I.

LES FREINS ET LEVIERS POUR L'INSERTION DES JEUNES

I. Un territoire à construire

1.1. Vie urbaine et vie rurale se distinguent tout en se confondant parfois

L'accroissement des populations dans les communes d'Erdre et Gesvres est tout à fait récent. Leur développement n'est pas uniforme. Des différences s'observent d'une commune à une autre, ainsi qu'au sein d'une même commune (le dernier recensement entre 2006 et 2111 fait apparaître des évolutions annuelles variables entre 0,3% et 4,2%).

Certaines populations résident sur une commune depuis plusieurs générations, d'autres viennent s'y installer. Les modes d'habitat se différencient : vie en campagne/vie en lotissement - vie dans une propriété/vie en pavillon/ vie en immeuble... Ces différences engendrent une multiplicité de formes pour habiter ; les attentes, les besoins sont tout aussi divers.

La circulation des habitants dans la Communauté de Communes se fait principalement sur les voies d'accès en direction de Nantes ou encore vers les centres bourgs. Peu de personnes vont transversalement d'une commune à une autre. Cette faiblesse de liens entre communes ne favorise pas l'idée d'appartenance à un territoire intercommunal. Des services nouvellement créés comme les Maisons de l'Emploi et de la Formation, des lieux de loisirs en cours de réalisation comme les centres aquatiques vont développer les échanges. Pour se rendre, par exemple, à la Maison de l'Emploi et de la Formation un jeune devra utiliser, le plus souvent, des moyens de transports individuels. Cette absence de moyens de transports en commun entre les communes de l'intercommunalité peut poser des problèmes majeurs pour un jeune dans ses démarches de recherche d'emploi, ou encore pour s'inscrire dans une formation en alternance.

1.2. Une politique pour dynamiser l'emploi toujours à préciser

A côté de l'attractivité que représente la métropole de Nantes, l'intercommunalité doit préciser sa politique en faveur de l'emploi, de l'insertion des jeunes ; celle-ci aura des volets construits en coopération et d'autres plus singuliers pour répondre à des problématiques ciblées.

Cette politique de la CCEG se caractérise notamment par la création et le développement de zones industrielles, artisanales tertiaires et commerciales dans des pôles structuraux et dans un réseau de communes. Cet accueil d'entreprises est primordial. Ne pourrait-elle pas cependant favoriser de nouvelles implantations avec un service étoffé chargé de développement qui posséderait une vision sur les nouveaux emplois, sur le développement de secteurs économiques ?

Les deux Maisons de l'Emploi et de la Formation, nouvellement créées, apportent les conditions d'une meilleure synergie entre les différents opérateurs de l'insertion par l'emploi. Elles proposent un guichet unique pour l'accueil des demandeurs d'emploi. Des rencontres entre institutions travaillant dans un

même lieu (harmonisation des politiques, définition de l'accueil, des références...) des formations collectives pour leurs personnels favoriseraient les cohérences ainsi que les complémentarités de leurs actions.

L'intercommunalité, les communes passent régulièrement des appels d'offre pour assurer les différents services auprès des habitants, pour construire un équipement collectif. Elles pourraient, plus systématiquement, introduire dans le cahier des charges une clause sociale d'emploi de publics en insertion par l'emploi, de publics proposés par la maison de l'emploi, par une Association Intermédiaire.

II. D'autres problématiques diverses et complexes

De même qu'il est difficile de parler d' "une" population habitant sur le territoire de l'intercommunalité, il est tout aussi difficile de cerner globalement les problématiques que peuvent rencontrer certains jeunes dans l'accès à l'emploi. Elles sont multiples et parfois très complexes à résoudre. Nous pouvons rencontrer tout aussi :

- Des familles isolées socialement qui n'offrent pas à leurs enfants l'ouverture indispensable pour se projeter dans l'avenir. Ils risquent d'entrer dans un cycle de formation pour avoir le diplôme mais sans réelle motivation pour exercer un métier. Bon nombre d'artisans rencontrent ces jeunes, ils se disent très démunis pour les impliquer réellement dans le travail.
- Des jeunes dont les problématiques pourraient s'apparenter à celles des "jeunes de banlieue". Ils ne se construisent plus que dans leur appartenance à un groupe de jeunes. Les ruptures avec le milieu familial, avec les lieux de formation sont plus ou moins profondes.
- Les premières difficultés apparaissent le plus souvent à l'école, si celles-ci ne sont pas prises en considération par le personnel enseignant elles conduisent à un processus d'échecs. Elles sont parfois le témoin apparent d'une souffrance dont les origines ne sont pas toujours des difficultés d'apprentissage. Elles peuvent être relationnelles, sociales ou médicales. Pour les appréhender et entrer dans les soins, la coopération des parents est requise. Tous n'adhèrent pas à ces prises en charge.
- L'implication des parents est primordiale dans l'éducation de l'enfant, du jeune. Les différentes difficultés rencontrées par les parents, les évolutions des modèles parentaux engendrent fréquemment de l'insécurité, une non-disponibilité. Les références dont l'enfant, le jeune a besoin pour se construire ne sont plus données toujours par les parents. Pour soutenir le jeune dans sa scolarité, dans sa formation, dans un processus d'insertion par l'emploi il est essentiel de lui proposer de nouveaux référents éducatifs. L'accompagnement social devrait pouvoir évaluer cette nécessité à mettre ou non en place.

- Le défaut de mobilité a souvent été évoqué comme étant un frein. Des familles sont réticentes à l'idée de voir le jeune quitter la maison.

Des jeunes « disparaissent dans la nature ». Leurs attitudes, insupportées par beaucoup de personnes qu'ils vont rencontrer, témoignent souvent de difficultés importantes. Il faut aller vers eux ; des enseignants se mobilisent pour apporter une aide à ces élèves décrocheurs (exemple : le soutien apporté au collège Paul Doumer à Nort sur Erdre). Pour les jeunes l'Education Nationale a créé un service qui interpelle jeunes et parents dès qu'une déscolarisation est remarquée. Le soutien éducatif mis en place se prolonge-t-il lorsque le jeune est orienté par exemple dans une formation par l'apprentissage ?

III. Les clefs de la réussite

3.1. L'insertion des jeunes dans l'économie est étroitement liée à la vitalité des entreprises

La création et le développement des entreprises dépendent de leurs capacités à répondre à des besoins, à souscrire à des marchés sur le territoire de la CCEG, au niveau de la France ou encore à l'exportation. Cette vitalité est maintenue par une connaissance très fine des besoins, par l'investissement dans la recherche, dans l'acquisition de nouveaux outils de production et dans la qualité des ressources humaines.

En cette période où le développement économique national est atone, le chômage augmente irrésistiblement malgré la mise en place de dispositifs pour favoriser l'emploi.

Le territoire de la CCEG est marqué par l'existence de nombreuses entreprises petites et moyennes. Ce maillage important permet de mieux résister face aux fragilités, aux déclin de pans entiers de l'industrie s'accompagnant de nombreuses pertes d'emplois. Nous notons, cependant, l'expression de difficultés croissantes par de nombreux artisans : difficultés qu'ils rencontrent dans la gestion de leur entreprise (montant des charges salariales, lourdeur administrative ...). L'âge moyen de ces chefs d'entreprise est important, la pérennisation de bon nombre de ces entreprises est réellement posée. Le soutien de l'artisanat est essentiel et primordial.

3.2. Des dispositifs existants à rendre plus lisibles

Le jeune peut être accompagné dans ses recherches de formation, de stages, de travail. Pour cela il va s'adresser à Pôle Emploi, à la Mission locale, à la Maison de l'Emploi et de la Formation ou encore à la mairie. Cela peut paraître à première vue simple mais très vite cela va se complexifier car chaque institution possède un territoire qui ne recouvre pas celui d'une autre institution, de plus son inscription à une formation est soumise à de multiples conditions : son âge, son domicile, sa formation initiale, s'il a déjà travaillé ou pas, la durée de la période sans emploi, ses revenus ...

Au fil des années les dispositifs se succèdent les uns aux autres. Si certains concernent l'emploi marchand via des abattements de cotisations sociales (contrat de professionnalisation), d'autres concernent des emplois collectifs non satisfaits dans les associations, dans les collectivités territoriales (Contrats d'Avenir). Ces différenciations dans les filières rendent plus difficile l'accès à l'emploi marchand par des publics en difficulté.

3.3. Des acteurs nombreux et fortement investis à mobiliser dans une stratégie globale

Dans nos entretiens auprès des acteurs de l'insertion par l'économie nous avons rencontré des personnes très impliquées auprès des publics en difficulté.

Il apparaît que les institutions sont surtout inscrites dans des réseaux que nous nommerons par « réseaux horizontaux » (entre Missions Locales, entre Associations Intermédiaires, au sein de l'Education Nationale) mais peu dans des « réseaux transversaux » sur un territoire donné. Au lieu de s'attacher à des évaluations chiffrées par institutions il serait intéressant de conjuguer les savoirs pour définir des actions ciblées vers des publics du territoire en prenant en compte les potentiels économiques et les capacités des jeunes.

Cette dynamique existe sur des territoires à l'identité forte : Châteaubriant, Ancenis. Les réponses apportées par les dispositifs existants sur l'agglomération Nantaise ne doivent pas faire l'économie d'une réflexion globale sur le territoire de la CCEG.

3.4. Des conditions favorables pour s'inscrire durablement dans l'insertion des jeunes

3.4.1. Le soutien parental

Dans l'histoire personnelle des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle nous notons le plus souvent un processus fait de difficultés rencontrées déjà quelques années plus tôt qui a conduit à l'échec scolaire, à la non assiduité, au décrochement... Les professeurs de collèges rencontrés nomment d'emblée le manque de soutien parental comme première cause des difficultés. « Les parents démissionnent ».

Les manques de relations dans des groupes d'appartenance : familiaux, associatifs, de voisinage, la vie au travail, les évolutions de vie pour les jeunes, conduisent à des incompréhensions, à des ruptures relationnelles au sein des familles. Parents et enfants s'éloignent les uns des autres. Face à ces risques dont les conséquences sont lourdes pour les jeunes : échecs, addictions diverses, délinquance, il serait important de créer des espaces de parole dans des lieux comme il en existe dans des centres sociaux.

Ces risques de ruptures relationnelles n'épargnent aucune famille. Sur le territoire de la CCEG ils ne sont pris en considération que par les associations de parents d'élèves. Face à leur nombre et à leur gravité, ces ruptures devraient être prises en compte institutionnellement dans une démarche de prévention et de soutien.

3.4.2. Le niveau scolaire

A travers le discours des artisans, on perçoit une plus grande réticence à prendre des jeunes en formation. Ils sont lassés de consacrer du temps et se disent démunis pour leur apprendre les fondamentaux : lire, écrire, compter.

Cette question est bien sûr renvoyée à l'école élémentaire, aux collèges. Comment se fait-il qu'un jeune de quatorze ans possède de telles lacunes ? Ne faut-il pas revoir les programmes et la pédagogie auprès de ces jeunes en réelles difficultés ? Leurs compétences manuelles peuvent être invalidées par ces non acquis. Pourquoi un élève quitte le système scolaire sans que soit certifié un niveau d'acquisitions ? (L'âge ne devrait pas être le critère de sortie mais plutôt le niveau acquis)

3.4.3. Le décrochage scolaire

La Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS) prend en compte tous les jeunes « décrocheurs » sortis de collège jusqu'au bac inclus (général et professionnel) et relevant du public, du privé et des Centres de Formation dépendants du Ministère de l'Agriculture. Il s'agit des jeunes qui ont quitté leur cursus de formation avant son achèvement ou qui n'ont pas eu de diplôme. La MLDS dépend du Rectorat et est sous la responsabilité du Chef des Services Académiques de l'Orientation (CSAIO). Le territoire est celui de l'académie de Nantes (Région Pays de la Loire). Une Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décocheurs (PSAD) coordonne 16 bases, pilotées par les CIO, les 5 Inspecteurs d'Information et d'Orientation (un par département). A partir de septembre, sont repérés tous les « décrocheurs ». La situation s'affine jusqu'au mois d'octobre. La population de décrocheurs s'élève à environ 1600 jeunes pour les Pays de la Loire.

Un contact est établi avec environ 75 à 80 % de ces jeunes, dont une majorité sort de troisième, pour, à partir de leur situation, faire un diagnostic lors d'un premier accueil (CIO, Mission Locale, Mission d'Insertion des Jeunes de l'Enseignement Catholique : MIJEC). Les raisons du décrochage sont multiples ; les plus fréquentes sont des difficultés scolaires et des problèmes familiaux.

Sont également mis en avant par certains jeunes le souhait de faire autre chose et de gagner de l'argent rapidement.

La Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décocheurs joue ensuite un rôle d'aiguillage et de prescription.

Les solutions peuvent être un retour en formation initiale, une formation sous contrat, une formation continue, l'emploi.

Les 20% non touchés, sont essentiellement ceux qui sont injoignables (n'habitent plus à la dernière adresse connue). Par ailleurs certains ne sont pas intéressés par un contact en vue d'un diagnostic.

3.4.4. La formation permanente

Les niveaux de qualification demandés par les entreprises sont toujours plus importants ; la nature des emplois change. Face à ces exigences et à ces évolutions la formation continue est une nécessité. Cette disponibilité personnelle à se perfectionner n'est pas toujours présente chez le salarié et parfois même chez l'employeur. Sans ces formations les capacités d'employabilité des personnes vont diminuer, voire l'entreprise va être en danger car elle ne pourra pas s'adapter aux nouveaux besoins, aux nouvelles technologies.

La formation continue passe par une valorisation et un développement des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

3.4.5. La recherche d'emploi après études

Nous le savons, les études et les diplômes favorisent l'embauche. Beaucoup d'écoles supérieures, d'universités voire de collèges et lycées ont mis en place des réseaux d'anciens élèves qui favorisent l'embauche et facilitent les approches avec les entreprises. Les réseaux peuvent être déterminants pour l'orientation et la recherche d'un emploi. Au préalable l'orientation et la formation sont deux facteurs de succès.

IV. Forces et Faiblesses / Opportunités et Menaces

L'analyse de ces matrices est faite à partir de quatre objets :

1. Les missions et rôles,
2. La communication et l'information,
3. Les structures,
4. Les moyens et l'environnement.

Ces quatre objets seront repris pour interpeller les parties prenantes et fournir des pistes de progrès et d'actions.

Forces	Faiblesses
Les missions et rôles	
<p>Le service de proximité pour les habitants rempli par les Maisons de l'Emploi et de la Formation.</p> <p>L'implication des professionnels de l'insertion.</p>	<p>L'insertion, une compétence non obligatoire pour la CCEG et dont la mise en application dépend de la volonté politique.</p> <p>Les différences de périmètres d'action entre organismes d'insertion de formation avec le territoire de la CCEG.</p>
La communication et l'information	
<p>L'hétérogénéité des problématiques des « jeunes ».</p> <p>Les actions engagées vers les jeunes par certains acteurs sont à consolider et à développer sur l'ensemble du territoire.</p>	<p>Le manque de lisibilité pour le citoyen sur les missions respectives de chaque dispositif dont la Maison de l'Emploi et de la Formation donne l'impression d'un empilement entre la Maison de l'Emploi et de la Formation et le Pôle Emploi notamment.</p> <p>Les relais d'information pour faire connaître les différentes structures.</p> <p>L'existence de conventions de partenariat sans évaluation des engagements.</p> <p>Les difficultés d'accès aux dispositifs de formation de certains jeunes (mobilité, hébergement, ouverture à la ville,...).</p>
Les structures	
<p>L'existence de dispositifs variés sur les champs de l'accueil, de l'orientation et de l'insertion (Maison de l'Emploi et de la Formation, Mission Locale, structures d'insertion...).</p> <p>La responsabilité financière de certaines structures (associations, Mission Locale).</p>	<p>Des difficultés de relations partenariales entre certaines structures.</p>
Les moyens et l'environnement	
<p>Le financement de la Mission Locale et la mise à disposition de locaux sur la CCEG.</p> <p>Des dispositifs de formation scolaires et professionnels à proximité (Nantes Métropole).</p> <p>Un dispositif d'aides à la création d'entreprises.</p> <p>Un territoire favorisé par son développement économique et sa proximité avec Nantes Métropole.</p> <p>Les grands axes routiers qui traversent le territoire.</p> <p>Le Train-tram et le réseau Lila pour l'accessibilité de Nantes.</p>	<p>Le manque d'évaluation du service emploi de la CCEG (coûts/résultats).</p> <p>Le manque de mesure des résultats du retour à l'emploi. Lors de nos entretiens aucun tableau de bord nous a été remis.</p> <p>Le manque d'état des lieux du tissu économique et de ses potentialités et l'absence d'une stratégie économique pour les années à venir.</p> <p>Les disparités de développement économique et d'accessibilité entre les communes.</p> <p>Les axes de déplacements centrés sur Nantes sont peu transversaux.</p>

Opportunités		Menaces	
Les missions et rôles			
		La création de nouveaux dispositifs en raison d' « esprit de clocher » ou de difficultés de coopération entre partenaires politiques ou institutionnels.	
La communication et l'information			
Le service emploi organisait, il y a 4 ou 5 ans, des réunions avec les partenaires pour présenter les chiffres de l'emploi qui permettait un diagnostic partagé et une culture commune de la situation.		Attention à internet qui rompt les échanges directs et liens humains, qui peut aussi éloigner du « local ».	
Les structures			
L'existence de réseaux pour construire des projets collectifs (le Club d'Entreprises, les structures d'insertion). Le développement de l'apprentissage dans l'artisanat local.		Il semblerait qu'il existe des préjugés des entreprises vis-à-vis du Pôle Emploi et que les relations soient plus faciles avec les Maisons de l'Emploi et de la Formation.	
Les moyens et l'environnement			
La montée en puissance des Maisons de l'Emploi et de la Formation (relativement jeune). Le développement économique de certains secteurs du territoire en particulier de Nort sur Erdre. L'importance du tissu artisanal local. Le développement des zones industrielles autour des communes. Le développement touristique de la CCEG.		Le caractère périurbain du territoire avec des zones d'ortoirs et l'absence d'activités économiques sur place. La CCEG apparaît comme « le jardin » de l'agglomération nantaise au détriment de son propre développement économique notamment industriel. Un tissu artisanal qui présente de réelles fragilités. L'évolution de la CCEG dans son périmètre (absorption, élargissement) : quelle continuité ? Le manque de projection des entreprises sur les 20 ans à venir.	

Cette analyse couvre des domaines autres que l'insertion.

Les forces et les faiblesses, les opportunités et les menaces concernent pour une grande part les aspects et conséquences liées au monde économique et à son environnement. Il en est de même pour les opportunités dont des actions sont déjà initiées.

V. Les enjeux et interrogations suscités

Par rapport à l'état des lieux et aux rencontres avec les acteurs de l'insertion, il nous apparaît que :

5.1. Les organisations en place sont utiles mais...

(voir ci-après en page 68)

5.2. Chacun en convient : il faut «Travailler ensemble»oui mais

(voir ci-après en page 69)

5.1. Les organisations en place sont utiles mais ...

Les missions sont parfois redondantes, mal interconnectées ou apparaissent ainsi :

- L'impression que les organismes exercent les mêmes missions, ou empiètent sur les missions des uns ou des autres.
- La Maison de l'Emploi et de la Formation est un lieu d'accueil et d'écoute dont certaines missions et activités peuvent se confondre avec le Pôle Emploi et d'autres entités.

Les procédures sont différentes et n'apparaissent pas complémentaires dans un premier temps :

- Chaque organisation a ses procédures, une notion du temps différente.
- Il existe beaucoup de dispositifs mais leurs mises en pratique peuvent être freinées par les procédures des organisations.

Les territoires traités sont différents et l'ensemble ressemble à un mille-feuille :

- Les périmètres géographiques d'actions ne sont pas identiques pour chacune des structures. (Le Pôle Emploi s'adresse exclusivement aux demandeurs d'emploi inscrits sur ses listes ; trois agences de référence pour le territoire : Nantes-Est, Nantes-Nord et Blain. Pas d'agence sur le territoire de la CCEG)
- Le contexte historique et géographique a des conséquences sur les modes de collaboration entre les structures d'un territoire (Exemple Pôle Emploi et Maison de l'Emploi et de la Formation de la CCEG)
- Les chantiers d'insertion ont un autre périmètre. Les entreprises d'insertion n'ont pas de territoire attribué.
- Dans les territoires loin des grandes villes, qui correspondent à d'anciens comités de bassins d'emploi, il existe une bonne coopération entre les organismes. (ex : Ancenis, Châteaubriant, Les Herbiers.) L'obligation de travailler ensemble est présente dans les esprits, « ce n'est pas Nantes qui va venir à nous », Plus c'est loin de Nantes, moins on a de chance et plus on est obligé de penser à des actions de proximité. La CCEG un territoire situé entre deux. La dynamique de l'emploi et l'activité économique est liée à celles de Nantes et Saint Nazaire et à ce que les deux agglomérations "veulent bien laisser à la CCEG".

Les périmètres couverts par les organismes concernés par la recherche d'emploi sont différents :

- Les agences du Pôle Emploi sont réparties par secteur d'activités. Les Maisons de l'Emploi et de la Formation sont une sorte de guichet unique. Elles ont un rôle de proximité et d'information de premier niveau pour toutes les personnes désireuses d'avoir de l'information ou des conseils pour leur recherche d'emploi, leur insertion, leur (ré)orientation ou la formation. 40 % des personnes reçues sont non demandeurs d'emploi mais des salariés. Elles sont également en lien avec les employeurs du territoire pour leurs recrutements.
- Les structures d'insertion par l'activité économique sont très présentes sur le territoire. Elles ont des périmètres et des champs d'action différents. Elles sont fortement impliquées et les organes de direction s'investissent fortement pour contribuer à l'insertion des plus démunis.

5.2. Chacun en convient : il faut «Travailler ensemble»oui mais :

Si les différentes organisations se connaissent et se rencontrent, il n'en demeure pas moins que le citoyen peut se poser les questions suivantes:

Quelles suites données et quels résultats ?

Quelle formalisation ?

Quels plans d'actions ?

Quelles informations vers le citoyen ?

Quelles implications de l'utilisateur ?

Si la volonté de travailler ensemble est partagée, cette volonté n'est pas toujours mise en œuvre ou perceptible au niveau du politique ou au niveau supérieur où chacun semble souhaiter garder son pré carré. De ce constat il en est ressorti quelques pistes de progrès :

- Pour que toutes les parties prenantes se mettent en réseau, collaborent, il faut avoir et prendre le temps de se mettre autour de la table pour mieux se connaître et créer de la confiance.

- Les rapports d'activités et le suivi du jeune prétendant à un emploi sont-ils partagés et comment ? (une fiche bien entendu confidentielle par personne)

- Le service public d'orientation qui rassemble 9 structures (CIO, Mission ILcale, Pôle Emploi, Maisons de l'Emploi et de la Formation, Cap Emploi, FONGECIF....) est un organe qui devrait favoriser les synergies et le travail en commun.

Malgré les annonces, il manque une vision globale ou une anticipation:

- Il faut avoir une bonne ou relative lisibilité de l'avenir. Ces visions ne semblent pas faire l'objet de débats, de travaux et de partages.

- La connaissance des bassins d'emplois est insuffisante.

Aucune analyse et synthèse ou outils de mesure n'est publié ou connu des citoyens.

- Il est à noter que peu d'institutions nous ont remis spontanément de statistiques.

- Les statistiques à disposition ne sont pas analysées et agrégées par et pour l'ensemble des structures.

Un tissu économique qui demande à se développer, qui doit mieux faire connaître ses ambitions à travers les structures existantes notamment le Club Entreprises, la CCEG et chaque agent économique (agriculture, tertiaire, industrie...)

**DES QUESTIONS AUX PARTIES PRENANTES ET AUX
ACTEURS DES PROPOSITIONS AUX ÉLUS**

La CCEG est maitre d'ouvrage pour chacune des actions citées. Elle pourra déléguer les actions décidées à la commission citée en page 75.

1. Les missions et rôles

Nos questions

Les missions entre les organisations chargées de l'insertion sont-elles toujours complémentaires ?

Quelles complémentarités entre Pôle Emploi et Maison de l'Emploi et de la Formation par exemple ?

Pourrait-on avoir davantage de synergie entre les organismes chargés du placement et de la recherche d'emploi ?



Nos propositions

- Mettre en place un tutorat pour les jeunes en vue de les aider, les conseiller, et de les aider face aux cloisonnements entre les structures. (Un jeune...un parrain). Chaque parrain fera un point des situations rencontrées et vécues en vue d'améliorer les processus et relations entre tous.
- Bâtir un projet solidaire avec chaque acteur de l'insertion.
- Etablir la cartographie des divers intervenants.

2. La communication et l'information

Nos questions

Ne pourrait-on pas faire régulièrement un diagnostic commun et partagé pour le territoire de la CCEG à partir de statistiques existantes et des sites et moyens existants par exemple : observatoire-emploi-paysdeloire.fr (site recommandé par le Pôle Emploi) ?

Quelles actions et quelle place pour les communes ?

Le plan d'actions Agenda 21 de la CCEG mériterait-il d'être revisité après un premier diagnostic fait à partir des résultats obtenus à ce jour ?

Comment une entreprise peut-elle contribuer à l'insertion ? Quel apport du Club d'Entreprises ?

Ne faudrait-il pas nommer un chef de file ou un leader qui coordonnerait les différentes actions et qui rassemblerait les acteurs rencontrés pour que la communication et l'information soient plus pertinentes ?

Comment consolider les actions engagées vers les jeunes (par certains acteurs) et comment développer ces actions sur l'ensemble du territoire ?

Comment mettre fin aux préjugés des entreprises vis-à-vis du Pôle Emploi et comment faciliter les relations avec les Maisons de l'Emploi et de la Formation ?



Nos propositions

- Communiquer sur les actions engagées et les résultats obtenus sur le territoire de la CCEG à travers les revues municipales et autres vecteurs de communication.

- Organiser chaque semestre des tables rondes sur le thème de l'insertion (apprentissage, formation...). Ces tables rondes seront animées par l'un des membres de la commission. Les thèmes seront choisis par la commission (voir ci dessous) en fonction des questions d'actualités. Ces tables rondes pourront se dérouler au siège de la CCEG ou dans les communes.

- Organiser un forum annuel sur la formation, l'insertion des jeunes sur plusieurs sites avec information sur le territoire. Associer le tissu économique pour présenter les métiers, utiliser ce qui existe déjà par exemple les kits mis à disposition des fédérations d'artisans, de la CCI....

- Profiter de chaque opportunité pour évoquer l'insertion des jeunes (foires, expositions, salons)

3. Les structures

Nos questions

La création d'un centre de formation sur le territoire a été évoqué, ainsi que la construction d'un lycée. Il se pose les questions suivantes :

- Pour former à quoi ?
- Quels sont les besoins particuliers spécifiques ?
- Faut-il réinventer ou utiliser les structures existantes ?

Faut-il développer un pôle de formation d'excellence, former aux langues et aux métiers de logistique ?



Nos propositions

- **Créer une commission** composée à minima d'un représentant du Pôle Emploi, de la Maison de l'Emploi et de la Formation, de la Mission Locale, des élus de la CCEG avec la participation du Conseil de Développement.

Cette commission sera chargée une fois par trimestre d'établir un diagnostic de la situation de l'emploi sur le territoire, faire le bilan des actions engagées, favoriser et développer les bonnes pratiques, suivre le tutorat mis en place. Elle pourra bien entendu selon les sujets à traiter élargir sa composition.

- Créer des zones pour le développement des entreprises avec des ateliers relais ou des espaces de travail partagé (co working).
- Favoriser les synergies entre les entreprises (mutualisation des activités administratives et financières...) pour développer l'apprentissage et contribuer à l'insertion des jeunes.

4. Les moyens et l'environnement

Nos constats

Les moyens financiers engagés par les communes sont faibles (voir les compétences de la CCEG au & 2112)

Il semble difficile de coordonner toutes les aides dont les sources sont variées.

L'opération «Hébergement des jeunes chez l'habitant» lancée en 2012-2013 à la CCEG, dans le cadre d'une convention d'objectifs avec l'association l'Odyssée gagnerait à être accompagnée d'une réflexion à propos des transports et déplacements.



Nos propositions

- Associer les jeunes à la conception des moyens et des décisions qui seront mises en oeuvre.
- Créer des structures au sein de la CCEG ou s'associer à des structures existantes (apprentissage, Education Nationale, clubs et associations...)
- Les moyens financiers engagés devraient faire l'objet de publication pour permettre à chacun d'évaluer l'efficacité des moyens mis en oeuvre. L'aspect financier n'a pas fait l'objet d'analyses pour l'ensemble de ce dossier. Ce point fait partie de nos suggestions.
- Intégrer des obligations d'emploi de personnel en insertion dans les appels d'offres publics.
- Etudier l'opportunité de construire un foyer de jeunes travailleurs sur le territoire ou d'un foyer type soleil.
- Etudier l'opportunité de la construction d'un lycée d'enseignement général et d'un lycée d'enseignement professionnel.
- Mettre en oeuvre des moyens de transports pour aider les déplacements «transversaux » (notamment vers les centres de formation).

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES INTERVIEWEES

Structure	représentée par	Qualité	Commune	Entretien réalisé par
A.I.R.E. (Association Intercommunale pour un Retour à l'Emploi)	Bernard BOIS	Directeur	BLAIN	Christian Olivier
AFPIA Ouest	Samuel RICHARD	Directeur Adjoint du centre de formation	MONTAIGU	Patrick Boccone
ANCRE	Marion BRISSON	Directrice	NORT SUR ERDRE	Romain Villain
ANCRE	Régine MONDAIN	Présidente	NORT SUR ERDRE	Romain Villain
ATLANTIQUE OUVERTURES	Vincent LEBRETON	Président	VIGNEUX DE BRETAGNE	Annie Berthet et René Hamelin
CAPEB 44 - antenne locale	Michel BROCHU	Président de la CAPEB Pays de la Loire	NORT SUR ERDRE	Pascal Robin
CCAS de Treillières	Christine MONGERMONT	Agent	TREILLIERES	Gérard Legrand
CCI Nantes Saint-Nazaire	Clément JABLANCZY	Chargé de mission Direction politique enseignement emploi	NANTES	René Hamelin et Bernard Greffe
CCI Nantes Saint-Nazaire	Elisabeth DEROUET	Chargée de mission Direction politique enseignement emploi	NANTES	René Hamelin et Bernard Greffe
Chambre des Métiers et de l'Artisanat	Frédéric ENFREIN	Directeur des Formations	SAINTE LUCE SUR LOIRE	Bernard Greffe
CIFAM	Frédéric ENFREIN	Directeur des Formations	SAINTE LUCE SUR LOIRE	Bernard Greffe
CIO Châteaubriant	Laure LAROUSSE	Directrice	CHATEAUBRIANT	Bernard Greffe
Club d'entreprises Erdre & Gesvres	Yvon LERAT	Président	TREILLIERES	René Hamelin et Gérard Legrand
Club des chercheurs d'emploi	Sandrine DASPREMONT	Conseillère à l'emploi	NORT SUR ERDRE	Annie Berthet
Collège Public Helder Camara à Treillières	Monique HUARD	Directrice	TREILLIERES	Annie Berthet
Collège Public Paul Doumer à Nort sur Erdre	Madame JATON	Principale adjointe	NORT SUR ERDRE	Christian Olivier et René Hamelin
Collège St-Michel / Lycée de l'Erdre à Nort sur Erdre	Diego MERCIER	Directeur	NORT SUR ERDRE	Annie Berthet
Communauté de communes d'Erdre & Gesvres	Yvon LERAT	Ancien Vice-président en charge de l'économie et de l'emploi à la CCEG, Actuel Président de la CCEG	GRANDCHAMP DES FONTAINES	René Hamelin et Gérard Legrand
Commune de Sucé sur Erdre	Daniel CHATELLIER	Maire, municipalité précédente	SUCE SUR ERDRE	René Hamelin

Structure	représentée par	Qualité	Commune	Entretien réalisé par
Commune de Casson	Philippe EUZENAT	Maire	CASSON	Annie Berthet
Commune de Grandchamp des Fontaines	Dominique THIBAUD	Adjoint jeunesse	GRANDCHAMP DES FONTAINES	Annie Berthet
Commune de Les Touches	Gilles GUINOUE	maire, municipalité précédente	LES TOUCHES	Caroline Bourgeais
Commune de Nort sur Erdre	Yves DAUVÉ	Maire	NORT SUR ERDRE	Romain Villain
Commune de Notre Dame des Landes	Jean Paul NAUD	Maire	NOTRE DAME DES LANDES	René Hamelin et Jérôme Ripayre
Commune de Treillières	Catherine CADOU	1ère adjointe et déléguée au personnel	TREILLIERES	Gérard Legrand
Conseil Général de la Loire Atlantique	Catherine SAADI	Chef de Service développement local, Direction générale des territoires	NANTES	René Hamelin, Jérôme Ripayre et Christian Olivier
Conseil Général de Loire Atlantique	Hervé BOCHER	Vice-président et Conseiller Général (canton La Chapelle sur Erdre – Grandchamp – Treillières – Sucé sur Erdre)	NANTES	René Hamelin, Jérôme Ripayre et Christian Olivier
Conseil Régional des Pays de La Loire	Marie-Laure GENEVOIS	Responsable Mission Economie-Emploi-Formation	SAINT NAZAIRE	Bernard Greffe, Christian Olivier et René Hamelin
Maison de l'Emploi et de la Formation à Nort sur Erdre	André DURAND	Responsable service Emploi de la CCEG	NORT SUR ERDRE	GT Eco (audition André Durand) + René Hamelin
Mission de lutte contre le décrochage scolaire	Nicolas MADIOT	Coordonnateur académique	NANTES	Bernard Greffe
Mission Locale Nort Atlantique	Jean Louis DORNIER	Directeur	NOZAY	René Hamelin
PARTNAIRE	Cécile MENORET-THORRE	Responsable d'Agence	SAINT NAZAIRE	René Hamelin
Pôle Emploi Antenne locale de Blain	Delphine MOREAU	Responsable d'équipe E et G Pays de Blain et Guéméné	BLAIN	René Hamelin
Service Académique d'Information et d'Orientation	Xavier VINET	Chef du SAIO	NANTES	Bernard Greffe
Solidarité emploi	Mme SOLER	Directrice	LA CHAPELLE SUR ERDRE	Gérard Legrand et Annie Berthet
TRIBORD (entreprise d'insertion)	Delphine LE BAYON	Responsable recrutement et accompagnement	NORT SUR ERDRE	René Hamelin

ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN

Guide d'entretien et de restitution vers le groupe :

L'interviewé et l'organisme	
Quels sont le rôle/les missions de votre organisme ?	
Quel est son territoire/périmètre d'action ?	
Quelle est votre fonction au sein de cet organisme ?	
L'organisme et les jeunes	
Quelles sont les actions que vous menez en général et plus particulièrement, en faveur des jeunes ? Pouvez-vous nous les présenter brièvement ?	
Quels sont les jeunes avec qui vous êtes en relation (âge, lieu d'habitation, sexe, niveau de scolarisation...) ?	
Comment êtes-vous en contact avec eux ? Sont-ce les jeunes qui viennent à vous ou l'inverse ?	
Ont-ils ou avez-vous repéré des problématiques particulières ? Si oui, lesquelles ?	
Relations avec le territoire et les autres partenaires	
Avec quels autres organismes êtes-vous en lien sur le territoire d'Erdre et Gesvres sur la question de l'insertion et de l'emploi des jeunes ? Communes, Service emploi CCEG, Maison de l'Emploi et de la Formation, Mission Locale, Conseil Régional, Etat, entreprises, établissements scolaires ou centres de formation, etc	
Comment s'articule votre activité avec celle des autres acteurs infra ou supra territoriaux de la CCEG ? Par exemple : Communes, Service emploi CCEG, Maison de l'Emploi et de la Formation, Mission locale, Conseil Régional,	

Etat, entreprises, établissement scolaires ou centres de formation, etc	
Regard sur la situation	
Rencontrez-vous des difficultés à exercer vos missions ? Si oui, lesquelles ?	
Quels sont selon vous les leviers et les freins à l'insertion et à l'accès à l'emploi des jeunes (sur le territoire ou plus largement)?	
Quelles sont les forces en matière d'insertion et d'accès à l'emploi pour les jeunes (sur le territoire ou plus largement) ?	
Quelles sont les faiblesses en matière d'insertion et d'accès à l'emploi pour les jeunes (sur le territoire ou plus largement) ?	
Quelles seraient, selon vous, les pistes pour améliorer l'insertion et l'accès à l'emploi des jeunes sur le territoire ?	
Pouvez-vous nous citer une expérience qui vous semble exemplaire ou réussie en matière d'insertion et d'accès à l'emploi pour les jeunes ?	
Les ressources sur le sujet	
Quels sont les documents à consulter sur le sujet ?	
Votre organisme a-t-il un site internet ? Si oui, à destination de qui ?	
Quels sont les acteurs incontournables à rencontrer ?	
Seriez-vous d'accord pour poursuivre ces échanges avec d'autres lors d'une soirée débat par exemple ? voire témoigner ?	
Avez-vous des commentaires , des questions ?	

ANNEXE 3 : BIBLIOGRAPHIE

- L'Etat de la jeunesse en France, Alternatives Economiques, numéro hors série poche n°60 de février 2013.
- Dossier de l'AURAN « Situation économique du territoire d'Erdre et Gesvres – état des lieux et enjeux (mars 2012)
- « Les jeunes du territoire de la CCEG. Qui sont-ils ? Que font-ils ? Quelles solutions pour eux ? », diaporama présenté par le service emploi de la CCEG le 10 septembre 2013
- « L'observation sociale des territoires de Loire Atlantique – Cahier départemental décembre 2011 » l'Insee Pays de la Loire et la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS)
- « Le logement temporaire des jeunes sur le territoire de la CCEG », étude dans le cadre d'un stage professionnel au service Aménagement de l'espace de la CCEG, Clément Jounier et Thierry Chevallier, Mars 2010
- Plan d'action Agenda 21, CCEG, septembre 2013 :
http://www.cceg.fr/jsp/site/Portal.jsp?document_id=3548&portlet_id=2087

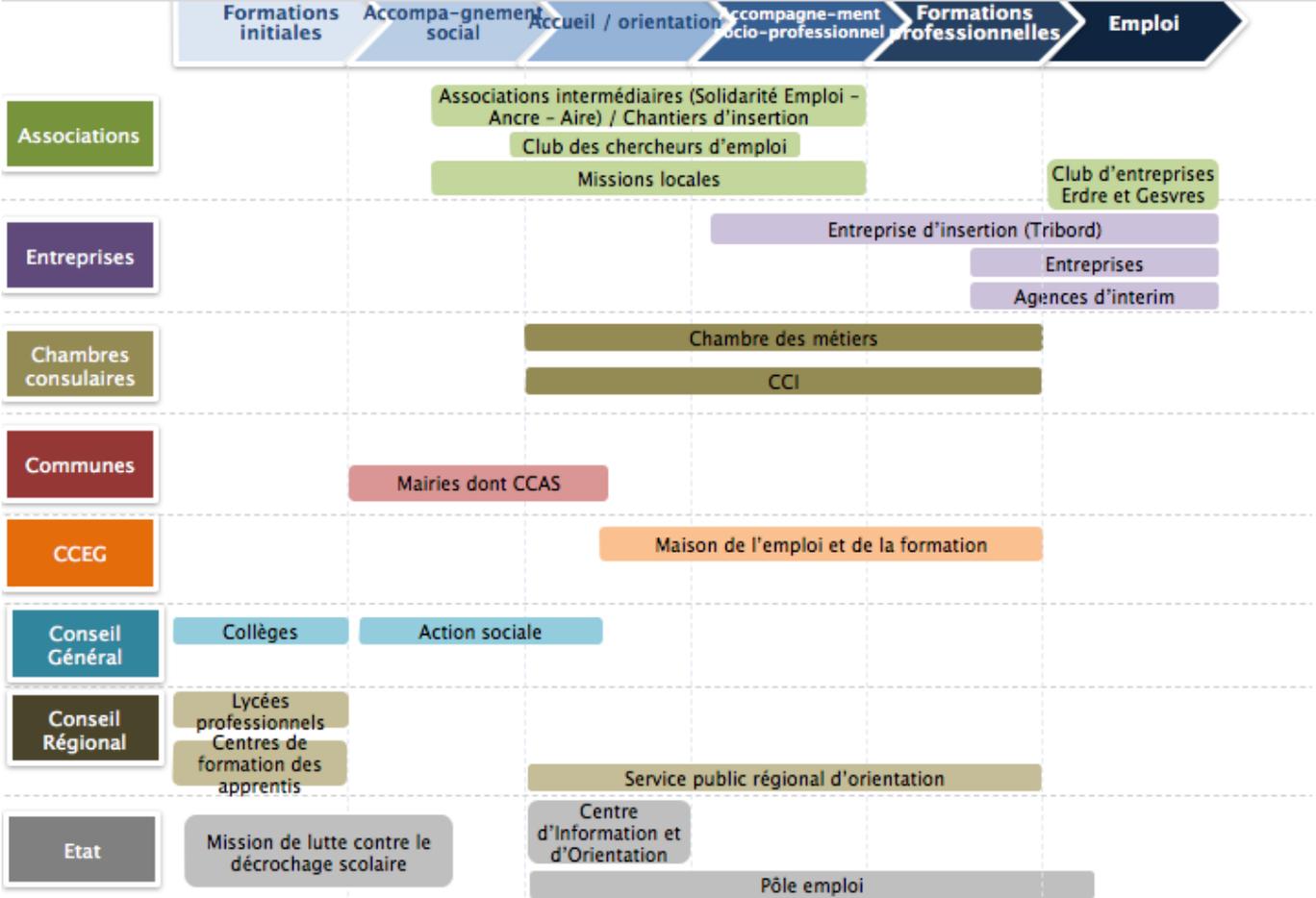
ANNEXE 4 : TABLE DES SIGLES/ACRONYMES

AFPIA	: Association pour la Formation Professionnelle dans les Industries de l'Ameublement
AI	: Association Intermédiaire
AIRE	: Association Intercommunale pour un Retour à l'Emploi
AJICO	: Animation Jeunesse Inter COmmunale
ANCRE	: Association Nortaise de Chômeurs en Recherche d'Emploi
APEC	: Association pour l'Emploi des Cadres
ATRE	: Association de Travailleurs à la Recherche d'Emploi
AURAN	: Agence d'Urbanisme de l'Agglomération Nantaise
BAFA	: Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur
BEP	: Brevet d'Etudes Professionnelles
BTP	: Bâtiment Travaux Publics
BTS	: Brevet de Technicien Supérieur
CAF	: Caisse d'Allocations Familiales
CAP	: Certificat d'Aptitudes Professionnelles
CARSAT	: Caisse d'Assurance Retraite et Santé Au Travail
CACES	: Certificat d'Aptitudes à la Conduite En Sécurité
CCAS	: Centre Communal d'Action Sociale
CCEG	: Communauté de Communes d'Erdre et Gesvres
CCI	: Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	: Contrat à Durée Déterminée
CDDI	: Contrat à Durée Déterminée d'Insertion
CDI	: Contrat à Durée Indéterminée
CEREQ	: Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA	: Centre de Formation d'Apprentis
CG44	: Conseil Général de la Loire Atlantique
CIF	: Congé Individuel de Formation
CIFAM	: Centre de Formation de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat
CIFOR	: Organisme de formation et prestataire Pôle Emploi
CIO	: Centre d'Information et d'Orientation
CIVIS	: Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CM	: Chambre des Métiers
CMA	: Chambre de Métiers et de l'Artisanat

COP	: Conseiller d'Orientation-Psychologue
CPNE	: Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi
CQP	: Certificat de Qualification Professionnelle
CSAIO	: Chef des Services Académiques d'Information et d'Orientation
CSP	: Catégorie Socio-Professionnelle
DIF	: Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	: Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EPCI	: Etablissement Public de Coopération Intercommunale
FAJ	: Fonds d'Aide aux Jeunes
FAR44	: Fédération des Associations de Loire Atlantique
FJT	: Foyer de Jeunes Travailleurs
FONDES	: Financeur solidaire pour l'emploi
FONGECIF	: Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation
GRO	: Groupe de Recherche et d'Orientation
INSEE	: Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
INSERIM	: Entreprise d'Insertion par le Travail Temporaire
IUT	: Institut Universitaire de Technologie
MIJEC	: Mission d'Insertion des Jeunes de l'Enseignement Catholique
M.U.S.E	: Mini Unité Soins Etude
MDPH	: Maison Départementale des Personnes Handicapées
MFR	: Maison Familiale Rurale
MLDS	: Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire
OPCA	: Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PAIO	: Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
PIJ	: Point d'Information Jeunes
PSAD	: Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs
RNCP	: Répertoire National des Certifications Professionnelles.
SEGPA	: Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SIAE	: Structure d'Insertion par l'activité économique
SPEL	: Service Public de l'Emploi Local
SPRO	: Service Public Régional de l'Orientation
VAE	: Validation des Acquis de l'Expérience

ANNEXE 5 : CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Situation des acteurs rencontrés dans le parcours d'insertion - formation - emploi des jeunes de 16 à 25 ans



ANNEXE 6 : MEMBRES DU GROUPE « SITUATION ECONOMIQUE »



Nom	Prénom	Commune	Collège
BERTHET	Annie	SUCE SUR ERDRE	Citoyenneté
BICHON	Philippe	TREILLIERES	Citoyenneté
BOCCONE	Patrick	SUCE SUR ERDRE	Monde économique
GREFFE	Bernard	GRANDCHAMP DES FONTAINES	Citoyenneté
HAMELIN	René	SUCE SUR ERDRE	Citoyenneté
LEGRAND	Gérard	TREILLIERES	Citoyenneté
OLIVIER	Christian	SUCE SUR ERDRE	Citoyenneté
REDOR	Sylvie	TREILLIERES	Citoyenneté
RIPAYRE	Jérôme	ABBARETZ	Monde associatif
ROBIN	Pascal	HERIC	Citoyenneté
VILLAIN	Romain	NORT SUR ERDRE	Citoyenneté

Ont également participé aux réflexions du groupe :

- Patrick BARNAS (HERIC)
- Régine MONDAIN (PETIT MARS)
- Caroline BOURGEAIS (HERIC)
- Cécile MENOIRET-THORRE (NOTRE DAME DES LANDES)

Animateur : René HAMELIN, référent du Groupe « Situation économique »

Le Conseil de développement Erdre et Gesvres est une association loi 1901, créée en 2006 à l'initiative des élus de la Communauté de communes d'Erdre & Gesvres.

Composé de quatre collèges issus de la société civile (collège monde associatif, collège monde économique, collège de la citoyenneté et collège socioprofessionnel), le Conseil de Développement a pour objet de :

- Etre un lieu d'échange et de concertation en lien avec l'ensemble des acteurs du territoire
- Contribuer à la réflexion sur le devenir du territoire et des ses habitants
- Faire des propositions, en évaluer la conception et d'une manière générale en assurer le suivi
- Donner des avis sur les orientations envisagées et les actions menées.

Placé aux côtés du Conseil Communautaire de la CCEG, il est un organe consultatif qui vise à apporter aux élus des avis et des propositions sur les questions relatives à la vie et au développement du territoire d'Erdre & Gesvres.

Il s'inscrit ainsi dans l'émergence d'une nouvelle exigence démocratique : « la démocratie participative ». Par son action et sa réflexion, le Conseil de développement favorise une cohérence territoriale et un projet de territoire rassembleur et dynamique.

Avec la participation de personnes émanant d'activités et d'horizons différents, il est un espace de travail commun où s'exprime l'échange de points de vue.

**Conseil de développement Erdre & Gesvres /
Communauté de communes d'Erdre & Gesvres**

**1 Rue Marie Curie
Parc d'Activités La Grand'Haie
44119 GRANDCHAMP DES FONTAINES**

Contacts:

**Tél : 02.40.12.32.88 - Fax : 02.28.02.22.47
conseil.developpement@cceg.fr**