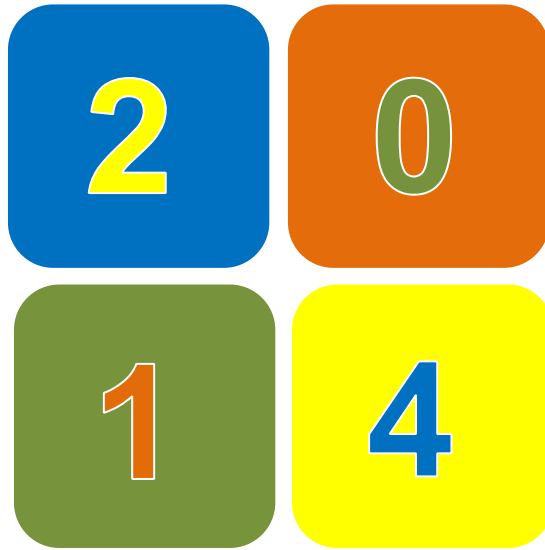




Mission Locale du Centre de la Martinique

REVELATEUR DE TALENTS



RAPPORT D'ACTIVITE



SOMMAIRE

Présentation des profils jeunes et activité de la MILCEM par commune	P.28
Bilan des dispositifs	P.46
✓ Décrochage	
✓ CIVIS	
✓ PPAE	
✓ Emplois d'avenir	
Présentation des actions par domaines	
Domaine formation	P.69
Domaine social et vie sociale	P.75
Domaine projet professionnel	P.81
Hommes et organisation	P. 86

Présentation statistique de l'activité en 2014

Nb : Les éléments statistiques présentés dans les pages suivantes sont extraits de Parcours 3, Système d'information commun aux Missions locales et la DIECCTE extrait à juin 2015 pour l'année 2014

Certaines données, selon les tableaux figurant infra, peuvent présenter des écarts, liés à des requêtes soit prédéfinies dans Parcours 3, soit intégrant des filtres particuliers.



Les jeunes accueillis et accompagnés à la MILCEM,

Quelle typologie, quelle demande, quels projets et parcours d'insertion ?

Lorsqu'un jeune arrive à la MILCEM, il est pris en charge par une chargée d'accueil et va remplir donc une fiche d'inscription. Les fiches d'inscription sont saisies dans parcours 3 et sont la genèse du futur dossier d'inscription et de suivi du jeune

Lorsqu'après la fiche d'inscription remplie, le jeune rencontre un conseiller, c'est le **1^{er} accueil** du jeune à la MILCEM qui s'effectue



- ✓ **1681 Jeunes ayant validés un 1^{er} accueil avec leur conseiller**
- ✓ **141 jeunes en fiche**

L'ensemble des conseillers de la MILCEM ont respectivement des portefeuilles de jeunes qui tout au long de l'année auront un parcours d'accompagnement repérés selon les indicateurs suivants :

Les jeunes en contact

Les jeunes suivis sont ceux qui ont eu au moins un entretien avec leur conseiller dans l'année

Les Jeunes en Demande d'Insertion ou JDI sont ceux qui ont eu un entretien datant de moins de trois mois à la date d'extraction de parcours 3 et sont considérés comme étant la file active



- ✓ **6923 jeunes**
- ✓ **6292 jeunes suivis**
- ✓ **4193 JDI (Jeune en Demande d'Insertion)**

Dans le cadre de son parcours d'insertion, un jeune peut être positionné sur différents types situations :

Les situations considérées comme des actes de sorties positives sont l'emploi, la formation et les contrats en alternance

Les jeunes sortis en emploi

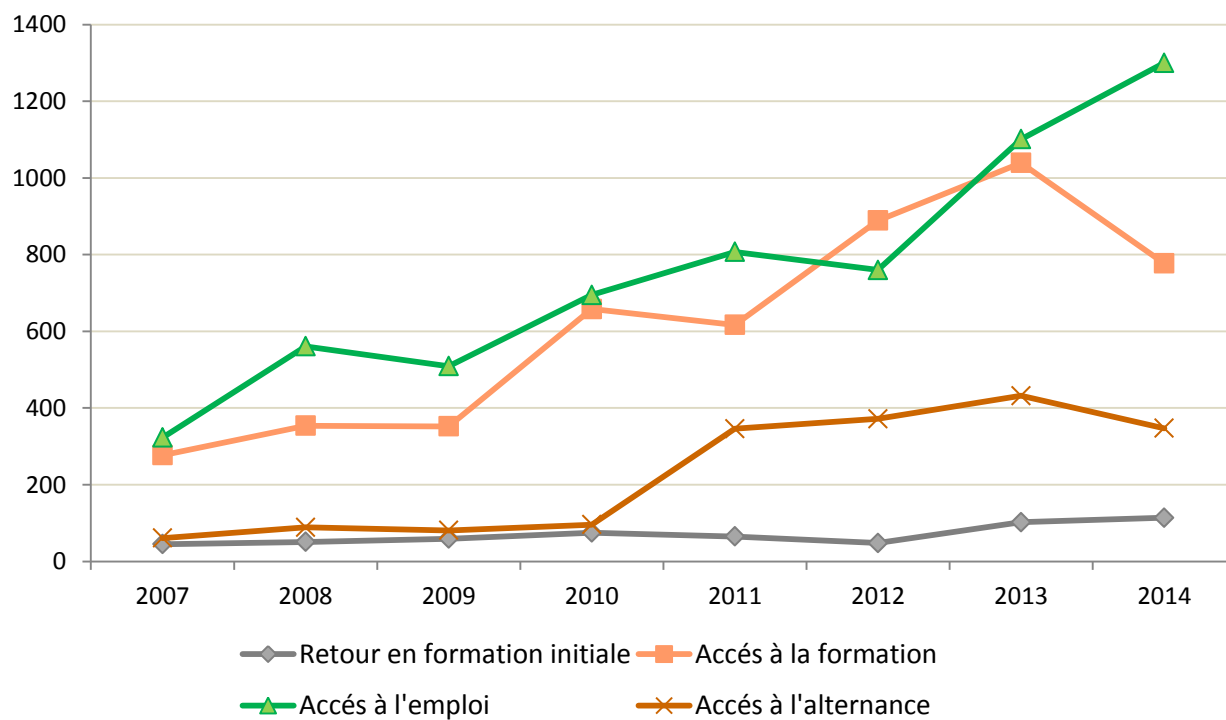
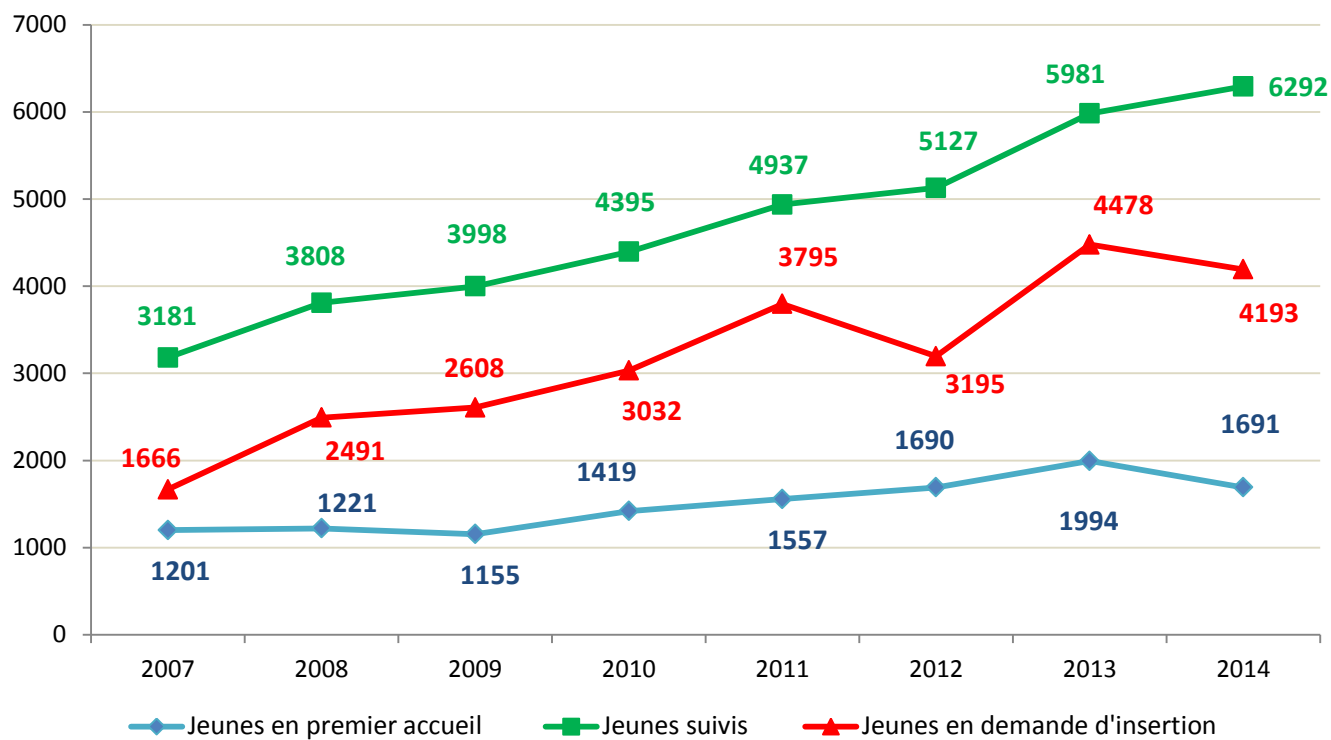
Les jeunes sortis en formation

Les jeunes sortis en alternance



- ✓ **1300 jeunes**
- ✓ **777 jeunes**
- ✓ **347 jeunes**

Tendances des indicateurs clés depuis 2007





Flux 1^{er} accueil

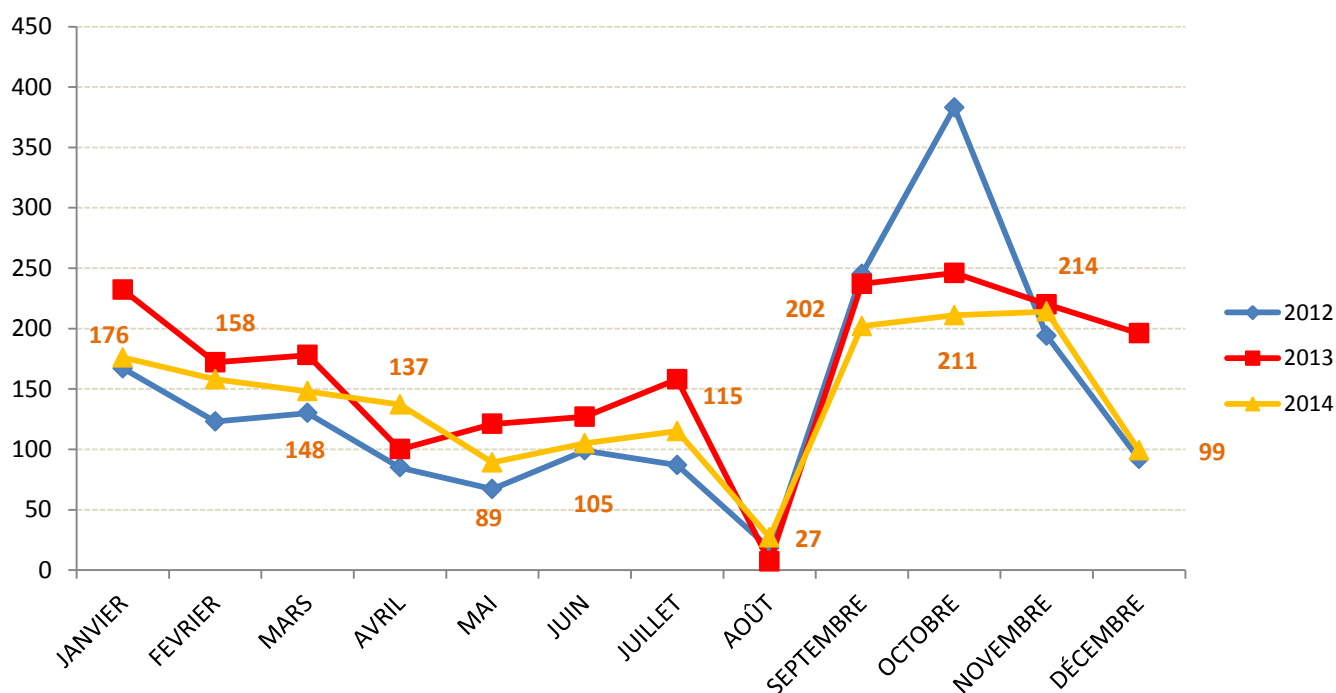
1681 Jeunes reçus en 1^{er} accueil

En 2014, la Milcem a reçu **1681** jeunes en premier accueil soit - 16% par rapport à l'année 2013 et quasiment au niveau du même indicateur de l'année 2012 (1690 nouveaux jeunes).

En moyenne par mois, **152** nouveaux jeunes ont été reçus par les conseillers.

L'évolution du 1^{er} accueil par mois montre un niveau mensuel en général au-delà de celui de 2012, à l'exception du pic d'Octobre, le dernier trimestre de l'année présente comme à l'accoutumée des mesures supérieures.

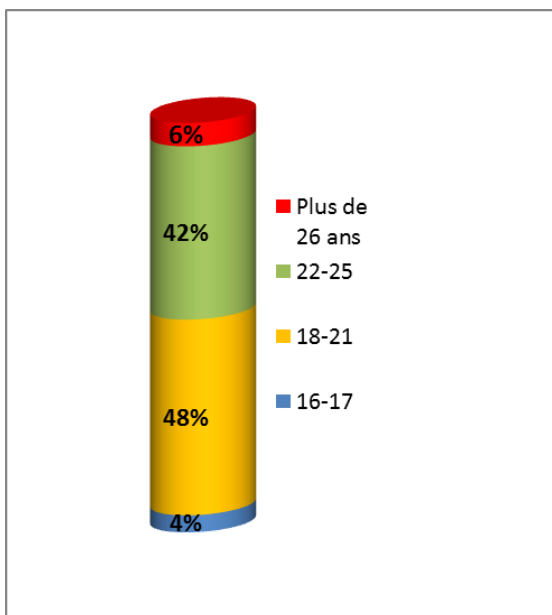
Pour autant à fin 2014, **141** Jeunes ont rempli une fiche d'inscription sans poursuivre le 1^{er} accueil contre 541 en 2013



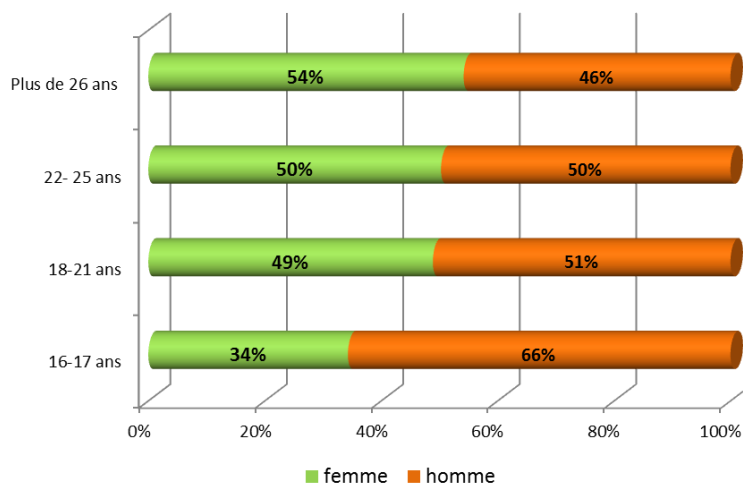
En 1^{er} accueil, 49% de jeunes femmes et 51% de jeunes hommes, cette proportion entre sexe s'inverse en 2014 contre les années 2012, 2013. La répartition par âge fait apparaître un segment dominant (48%) celui des 18-21 ans, celui des 22-25 ans, augmente également en poids.

En poids relatif, la tendance au vieillissement du flux d'accueil se maintient : 42% de jeunes de 22 ans et plus en 2012, 47% en 2013 et 48% en 2014

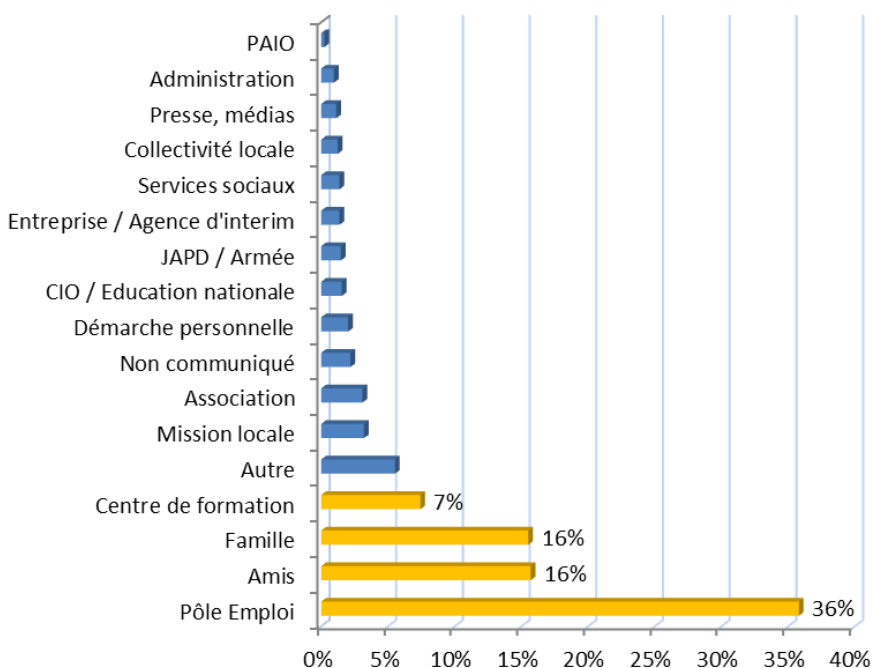
En revanche, le poids relatifs des mineurs se maintient. En volume absolu, 71 jeunes âgés de 16 ou 17 ans ont été reçus en 2014.



En premier accueil, le croisement de l'âge et du sexe montre que sur les deux extrémités de tranches d'âge (16-17) et plus de 26 ans, la répartition hommes femmes varie fortement : plus de mineurs hommes et plus de femmes de plus de 26 ans :

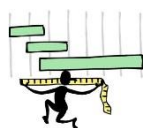
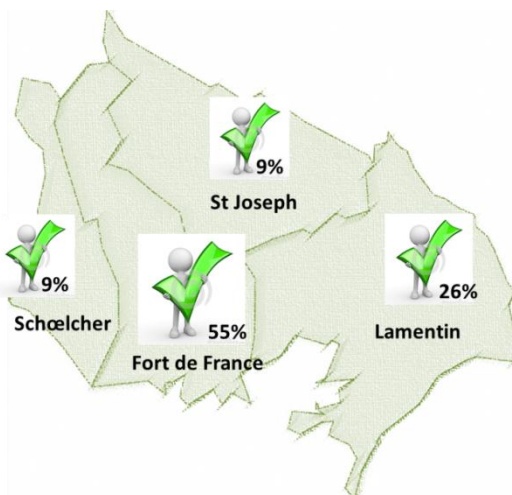


Concernant leur orientation à la Milcem, les jeunes sont orientés d'abord par Pole Emploi pour plus d'un tiers d'entre eux, puis par leur entourage (famille et amis) pour quasiment le même poids, et enfin par les centres de formation :



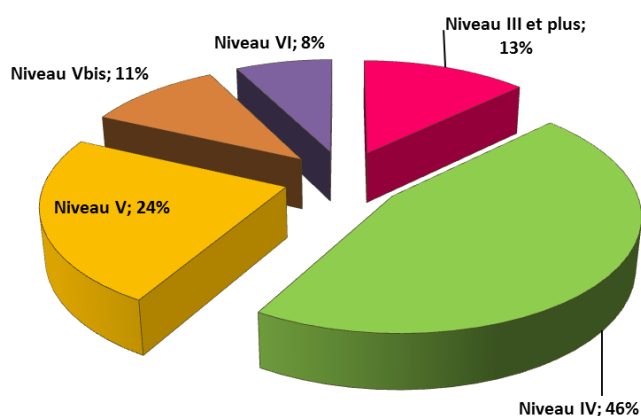
Autre élément, parmi ces jeunes arrivés en 1^{er} accueil en 2014, 32 jeunes sont d'origine étrangère, marqué par une majorité de jeunes hommes (soit 59%), dont 63% de niveau inférieur ou égal à V et 50 % âgés de 18-21 ans.

La répartition en termes de communes de provenance fait ressortir que Fort de France et le Lamentin représentent 81 % de ce flux en 2014 :



ZOOM SUR LES NIVEAUX

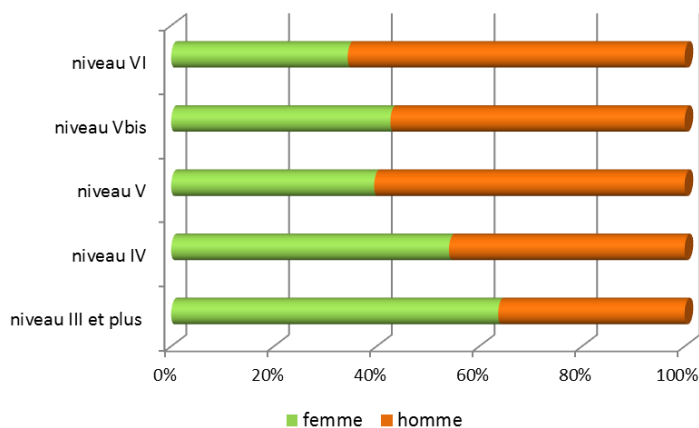
L'analyse du niveau au 1^{er} accueil montre que 54% des jeunes sont de niveau IV et supra, proportion bien plus significative qu'en 2012 (49%) ; Toutefois :



En poids relatif, la proportion de jeunes de niveau IV augmente par rapport à 2013 passant de 44% à 46%

Celle de jeunes de niveau III et plus passe de 10% à 13% soit un total de jeunes de niveau supérieur à IV de 59% désormais en 2014.

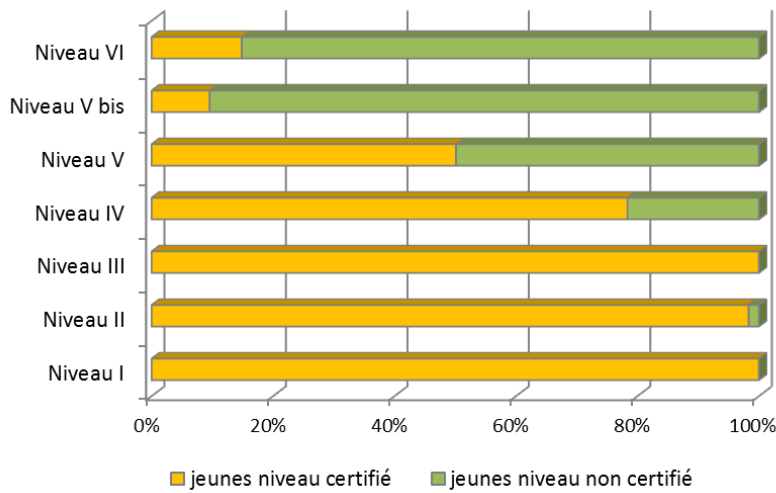
Par ailleurs, le poids des jeunes de niveau VI et Vbis passe de 21% en 2013 contre 19% en 2014.



Le croisement du niveau et du sexe montre que :

- Les femmes sont largement plus représentées sur le niveau IV et supra (soit 54% /64% de la population de ces niveaux)
- Le constat inverse prévaut pour les jeunes hommes plus présents en poids sur les niveaux plus faibles

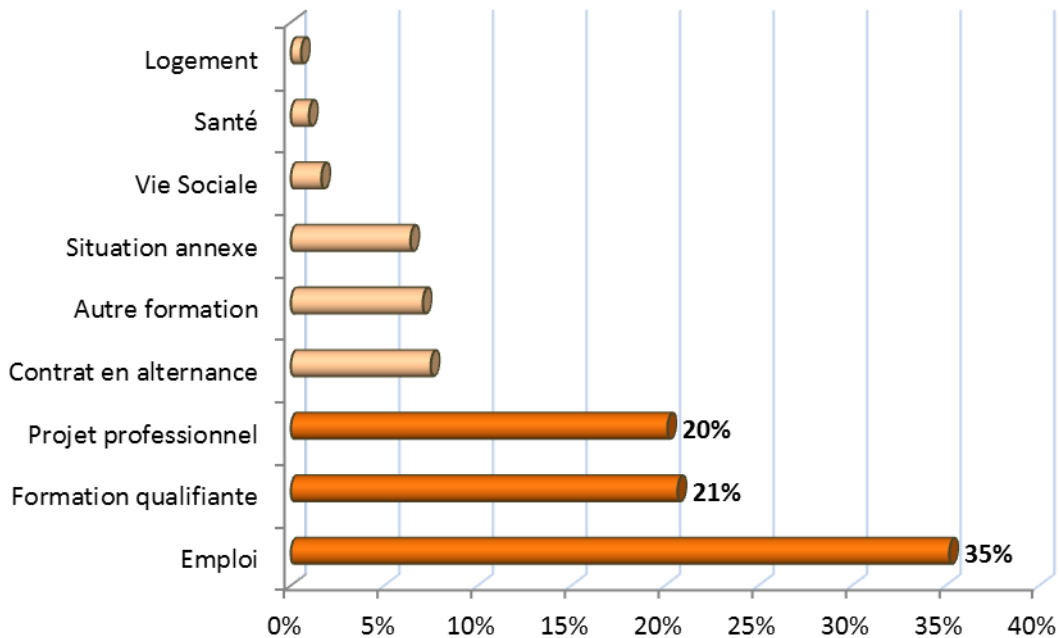
Parmi cette répartition par niveau de qualification, un focus a été fait sur les jeunes ayant validé le niveau de qualification. Sur l'ensemble des 1691 jeunes, 1052 d'entre eux ont une certification du niveau de qualification en relation soit 62% (contre 60% en 2013)



Sur ces 1052 jeunes diplômés, 57% le sont de niveau IV.

On constate que la part de jeunes diplômés est plus forte dans les niveaux de qualification élevé. (quasi 100% sur les niveaux I à III), 80% de niveau IV.

A l'accueil, les jeunes expriment un besoin en termes d'accompagnement : 35% des jeunes sont à la recherche d'un emploi, 21% d'une formation qualifiante et 20% souhaite un accompagnement sur la projet professionnel.

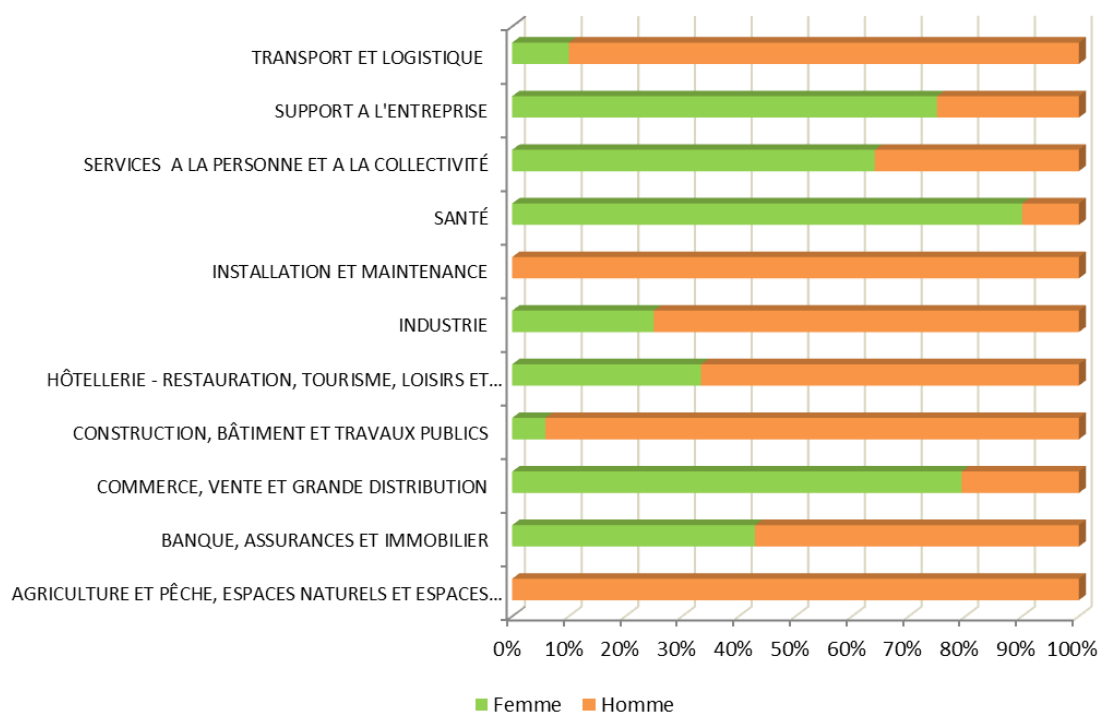


Parmi ces jeunes en 1^{er} accueil, certains arrivent avec un projet ou un métier envisagé et d'autres pas. En 2014, 10% des jeunes arrivés en 1^{er} accueil ont verbalisé un projet en lien avec un secteur d'activité.

Parmi les secteurs d'activités en lien avec les projets, le top 4 des secteurs les plus évoqués dans la mise en œuvre du projet professionnel :

- Commerce vente et grande distribution
- Service la personne et à la collectivité
- Support à l'entreprise
- Hôtellerie restauration loisirs et animation

Naturellement certains secteurs d'activité sont plus présents chez les femmes et d'autres chez les hommes. Les jeunes hommes apparaissent sur tous les secteurs de métiers présentés ci-dessous contrairement aux femmes (absentes maintenance, agriculture pêche) :

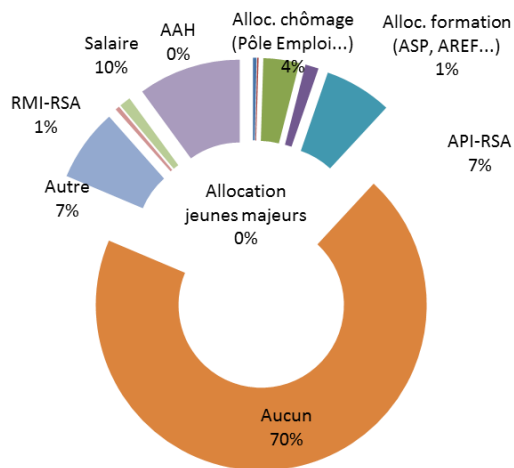


98% de ces jeunes sont célibataires, 90% d'entre eux sont hébergés par les parents/famille/amis (8% sont en logement autonome)

67% empruntent les transports en commun pour se déplacer tandis que 32 % (plus d'un jeune sur 3) d'entre eux est motorisé.

12% des jeunes déclarent un enfant à charge. Sans surprise, la représentation des femmes est significative : 20% des jeunes femmes accueillies en 1^{er} accueil en 2014 ont au moins un enfant à charge.

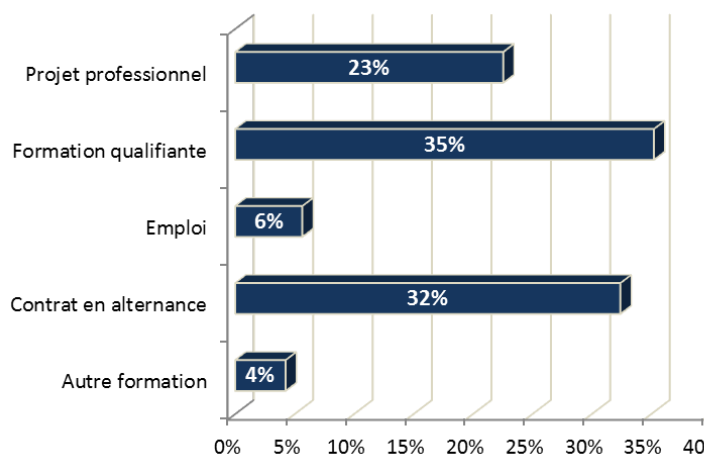
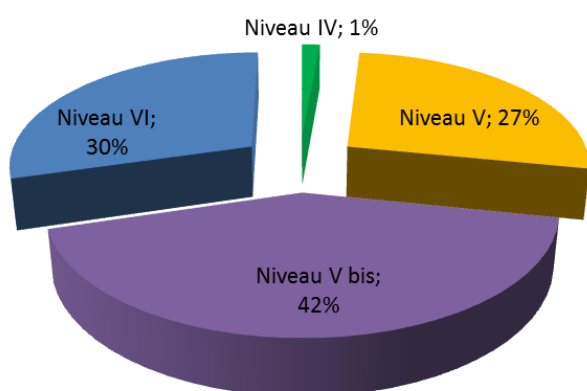
Sans ressources pour la plupart d'entre eux, 7% déclarent bénéficier de l'API RSA, 10% d'un salaire.



Zoom sur les Mineurs

En 2014, la Milcem a reçu 71 jeunes mineurs.

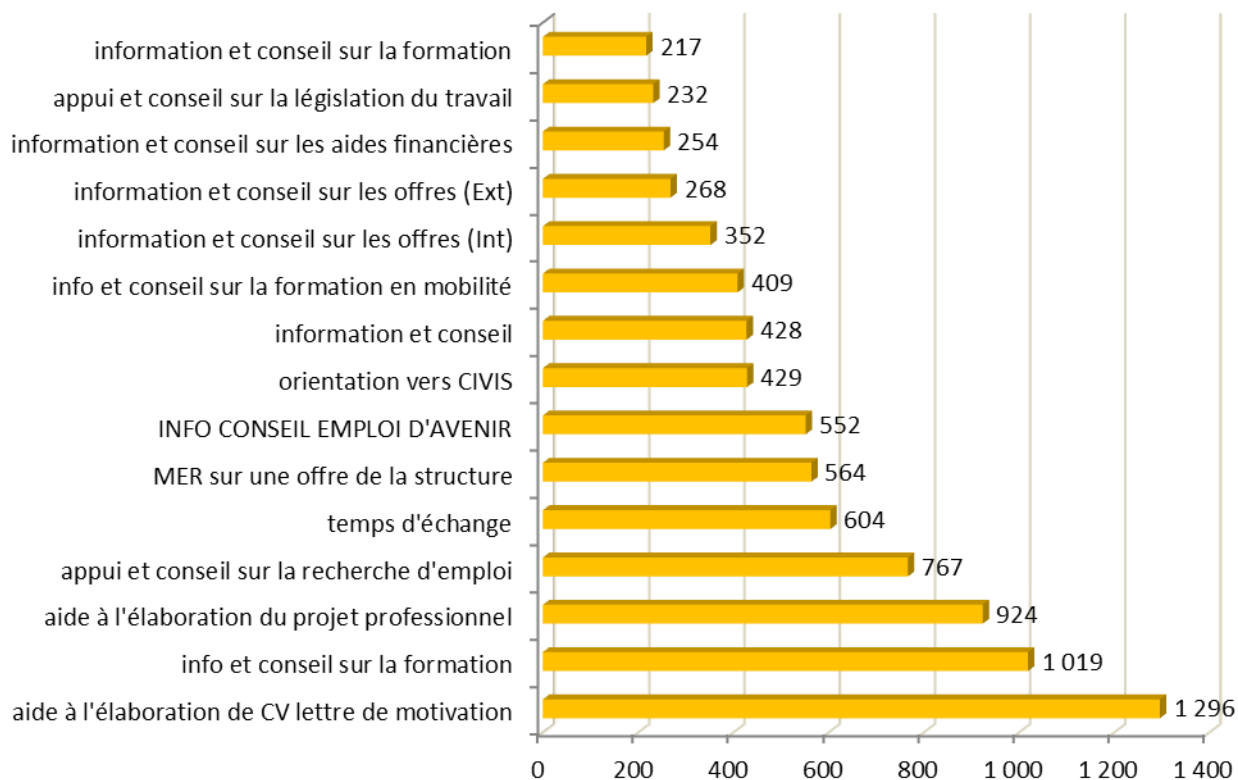
91% de ces jeunes ont 16 ans à l'inscription. De faible niveau, 78% sont de niveau V BIS et infra. La demande du jeune à l'accueil est centrée ainsi sur la formation qualifiante, l'alternance (apprentissage).



Au terme de cette phase de premier accueil, la répartition des 12 307 actes de services saisis par les conseillers montrent une intervention auprès des jeunes de leur part sur :

- Aide à l'élaboration de CV et lettre de motivation
- Information conseil sur la formation
- Aide à l'élaboration du projet professionnel

- Appui conseil sur la recherche d'emploi

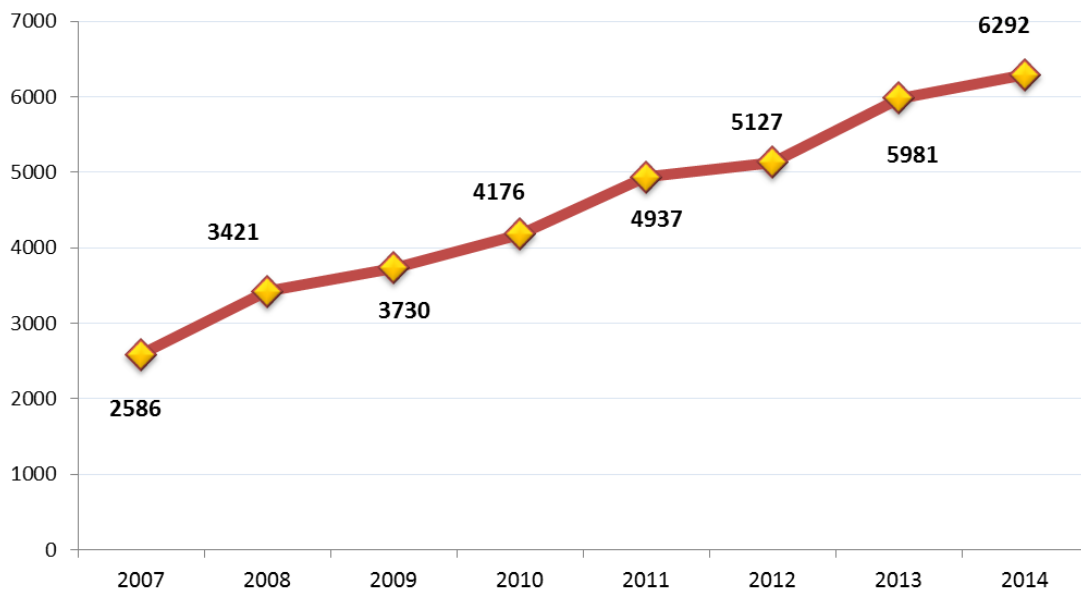




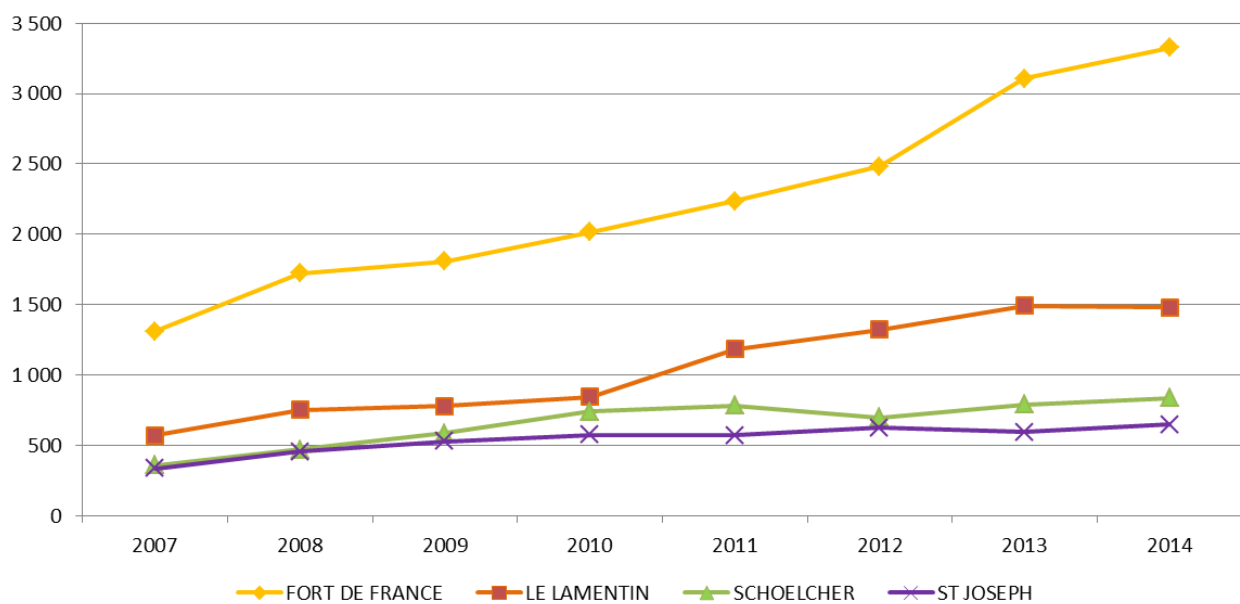
Flux accompagnement suivi

6292 jeunes

Le nombre de jeunes suivis en 2014 est de **6292** jeunes contre 5981 en 2013 soit une progression de +5%. Depuis 2007, ce flux progresse constamment : 311 Jeunes en plus dans le portefeuille de suivi.



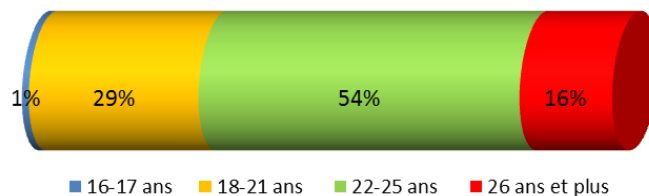
Le nombre de jeunes suivis progresse sur les 4 communes : maintien de la tendance sur le Lamentin, +9% sur Saint Joseph, +7% sur Fort de France et +6% sur Schoelcher.



Les jeunes accompagnés présentent les caractéristiques suivantes :

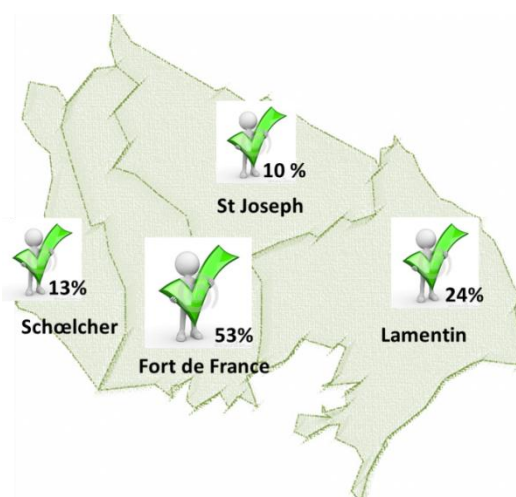
51% sont de jeunes femmes contre 49% d'hommes.

En termes d'âge, le portefeuille de suivi vieillit : les moins de 22 ans ne représente plus que 30% contre 36% en 2013. Les plus de 26 ans passent de 12% à 16 %.



En poids relatifs, les femmes sont plus nombreuses sur les segments 22-25 ans et plus de 26 ans et les hommes sur ceux de 16-17 ans et 18-21 ans.

Plus de 73% des jeunes ont plus de 22 ans à Schœlcher et St Joseph.

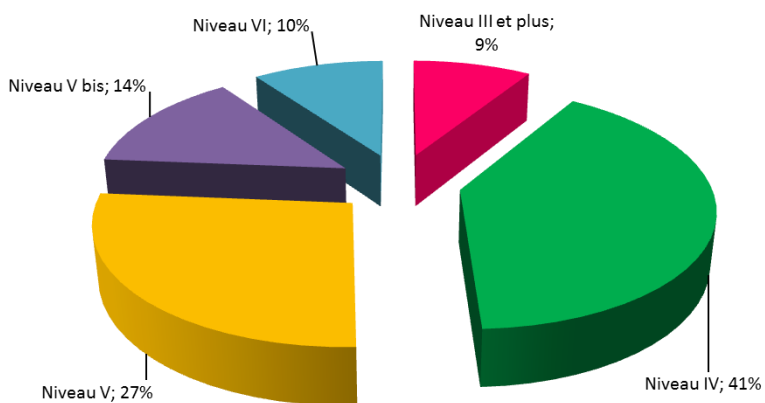


Sur le territoire de la CACEM, Les jeunes suivis se répartissent selon le graphique ci-joint.

77% des jeunes en suivi viennent de Fort de France et du Lamentin.

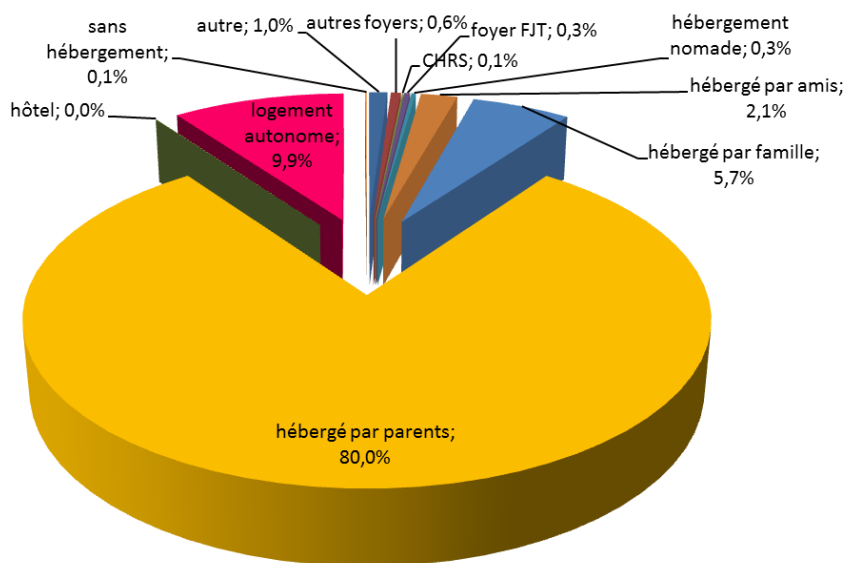
En revanche, les poids relatifs des communes de Schœlcher et de Saint Joseph s'inversent en 2014.

En termes de niveau, 41 % des jeunes ont un niveau IV soit Bac Pro/Bac général et technologique. 27% des jeunes ont un niveau CAP /BEP



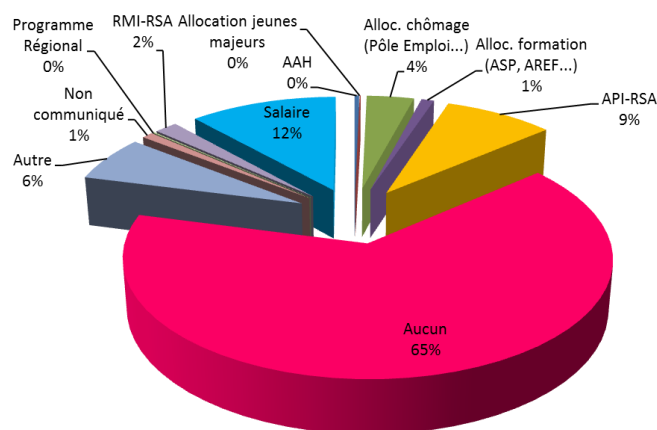
Sur la population des jeunes en suivis :

- 99% sont célibataires,
- 86% sont hébergés par leur famille et parents.
-



- 12 % des jeunes déclarent un enfant à charge (ce poids rejoint celui de 2012, contre 16% en 2013) - 2 commune sont au-delà de cette moyenne Fort de France et St Joseph 14%. Ce pourcentage monte à 20% des jeunes femmes inscrites et suivis contre 5% pour les jeunes hommes.
- 28% des jeunes déclarent pouvoir se déplacer par leur propres moyens (voiture, moto, cyclomoteur). 69% empruntent les transports en commun

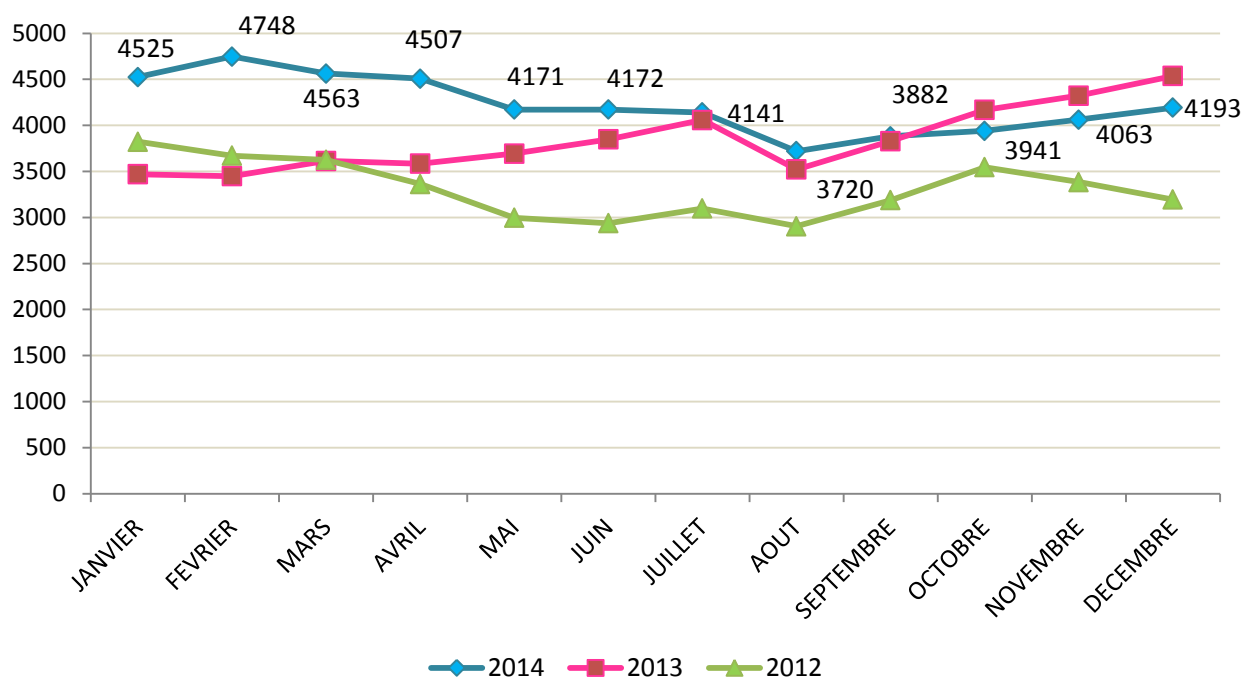
Les ressources déclarées par les jeunes sont des salaires, l'allocation API RSA, des allocations chômage :



Evolution de la file active

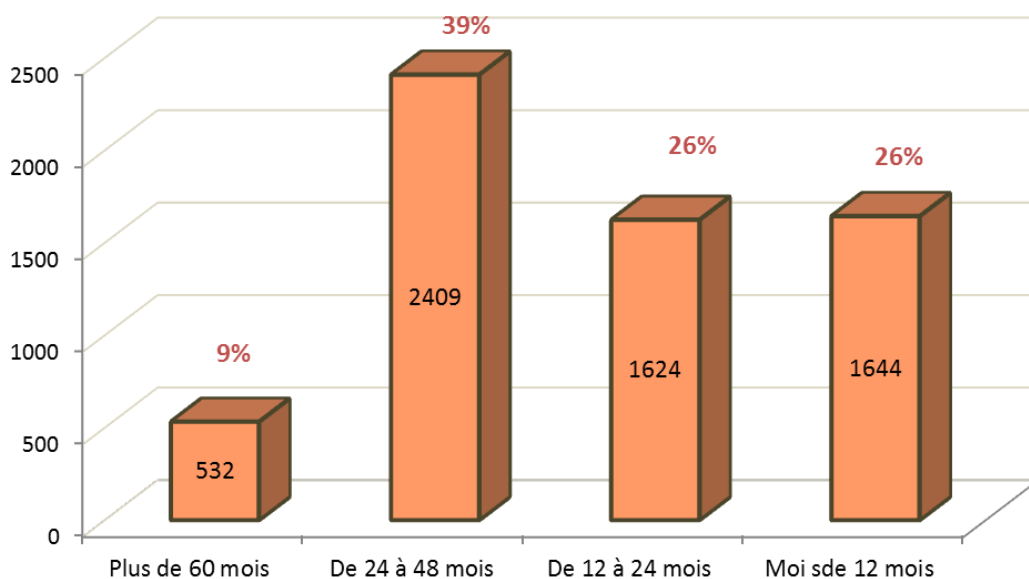
Parmi les jeunes en suivis, un des indicateurs de l'activité de la Mission locale est le JDI jeune en demande d'insertion qui correspond actuellement à un jeune dont l'entretien remonte à moins de 5 mois.

Par nature, il s'agit donc d'un indicateur qui fluctue constamment dans l'année : Le graphique ci-dessus montre les évolutions mensuelles comparatives entre 2012 et 2014 : Depuis 2013, un pilotage significatif des portefeuilles des conseillers a été mis en place afin de maintenir à niveau cet indicateur clé de l'activité de la MILCEM.



Sur une photographie faite au 31 décembre 2014,

La durée moyenne du parcours se stabilise : de 22,28 mois en 2014, contre 19,31 mois en 2013. 52% des jeunes sont inscrits depuis moins de 2 ans.



Volet 3 Les entrées en situation 2615 jeunes résultats

Les entrées en situation caractérisent les sorties considérées positives sous l'angle du parcours d'insertion soit : le positionnement d'un jeune sur une formation, sur un emploi, sur un contrat d'apprentissage ou sur un retour en formation initiale.

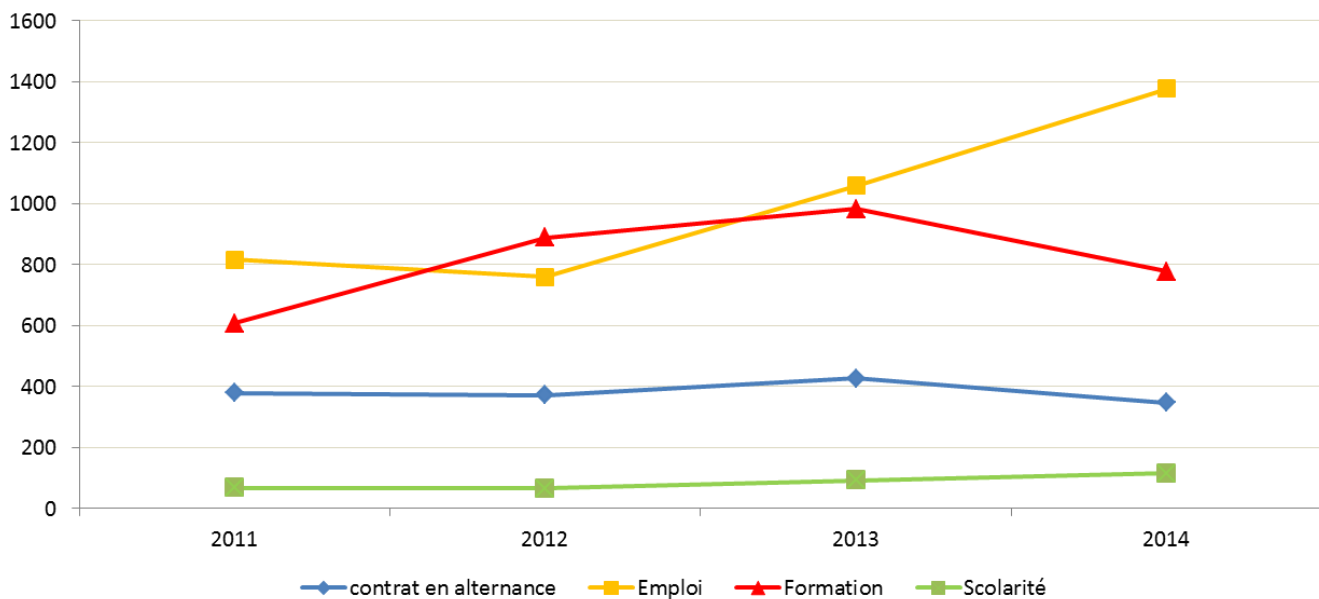
2615 jeunes sont entrés en situation en 2014 selon les modalités suivantes :

Type de sorties /Nbre de jeunes	2014	2013	2012	2011	% 2014/2013
contrat en alternance	347	426	372	378	-19%
Emploi	1 377	1059	760	815	30%
Formation	777	982	889	607	-21%
Scolarité	114	91	65	67	25%
total	2615	2558	2086	1867	-1%

Autre indicateur de parcours, l'immersion en situation professionnelle : En 2014, 185 Jeunes ont pu en bénéficier.

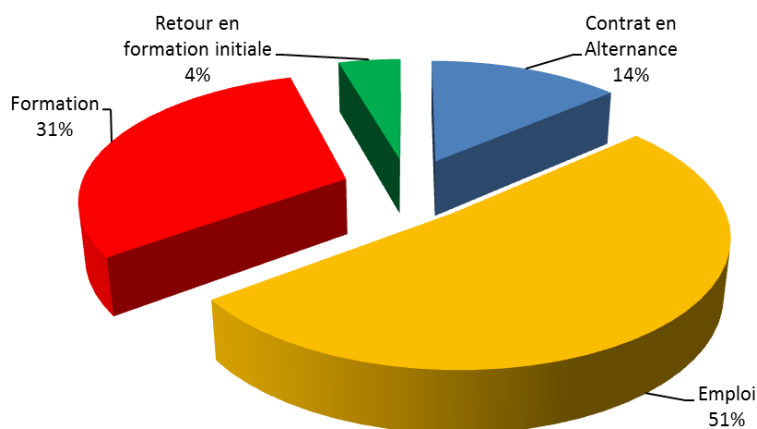
L'évolution des entrées en situation montre en 2014 :

- Une variation de +25% des jeunes retournées en formation initiale, impact de politique éducation nationale avec une visibilité partagée des places disponibles en bac pro, etc
- Une variation de – 21% des jeunes entrés en formation (une diminution des actions de formations offertes par le PRFPJ en 2014
- Une augmentation des entrées en emploi soit +30%
- Une diminution des entrées en alternance : -19%



Sur les 2615 jeunes entrés en situation en 2014, 50% de jeunes femmes et 50% de jeunes hommes.

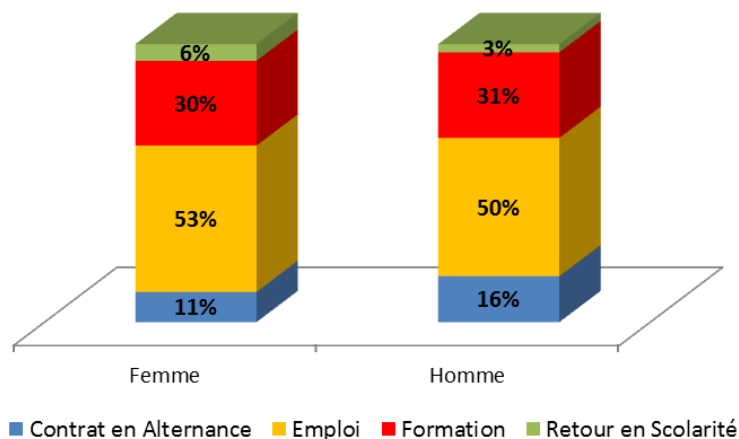
51% des jeunes sont positionnés sur un emploi et 31% des jeunes sont entrés en formation.



Le croisement par sexe montrent des répartitions de sorties différentes notamment sur les contrats en alternance.

Sur la formation, le poids est quasi à l'identique alors que traditionnellement plus marquée par les jeunes femmes.

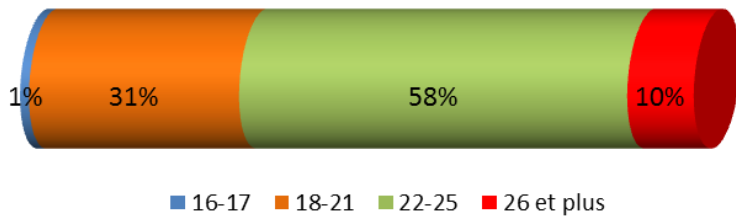
En revanche sur les retours en formation initiale, deux fois plus de jeunes femmes.



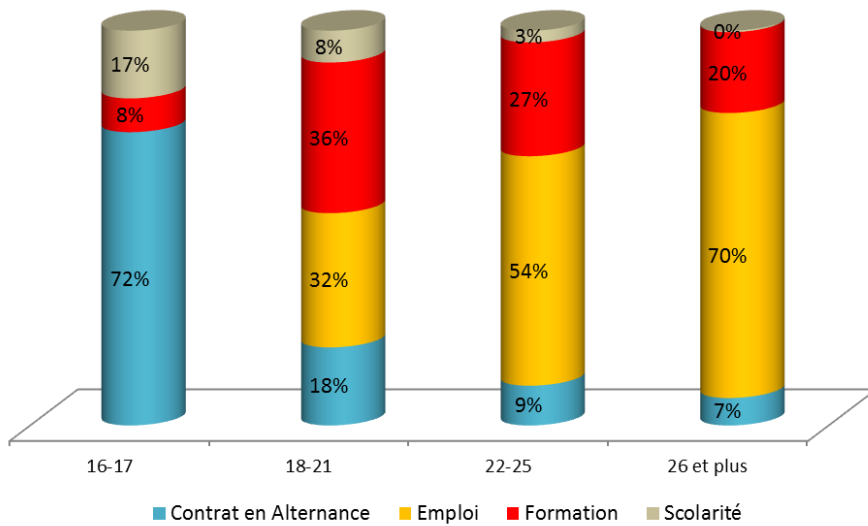
Profil des jeunes

Sur les 2615 jeunes entrés en situation, 50% sont des jeunes femmes et 50% des hommes. 58 % ont entre 22 et 25 ans.

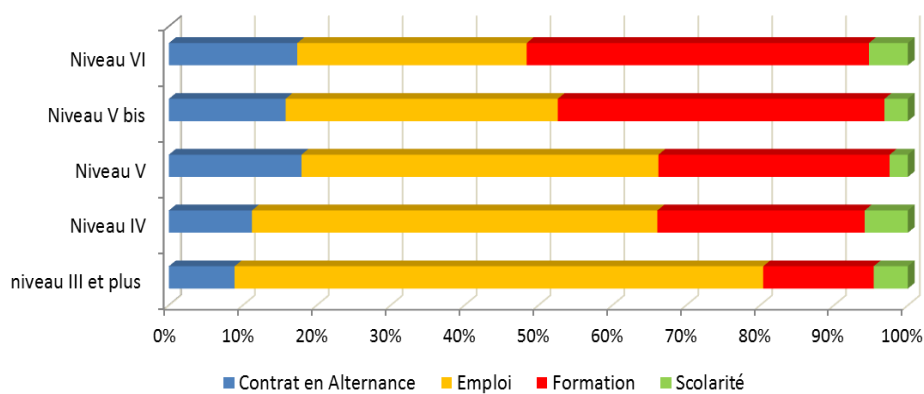
La répartition par âge décline le vieillissement observé sur le portefeuille de suivi de façon mécanique : les jeunes entrés en situation de plus de 22 ans passent de 61% en 2013 à 68% en 2014.



Le croisement par âge montre que l'emploi et le contrat d'apprentissage sont les sorties les plus discriminées par l'âge et de façon plus forte en 2014 par rapport à 2013 : les plus âgés sortent majoritairement en emploi et les plus jeunes en contrat d'apprentissage.



La formation touche davantage la tranche des 18-21 ans.



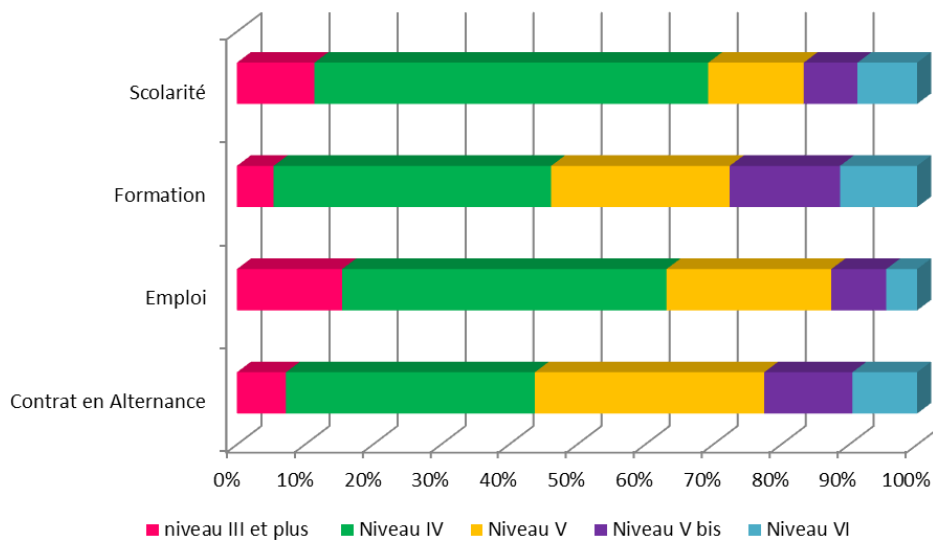
Les deux graphiques ci-contre présentent le croisement de l'entrée en situation et du niveau :

On retrouve tous les niveaux dans les 4 entrées en situation

Les niveaux III et plus sont majoritaires sur les entrées en situation en emploi, ainsi que ceux qui relèvent du niveau IV.

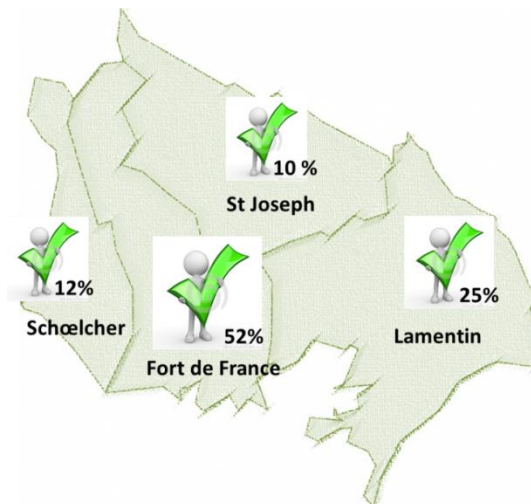
Par ailleurs dans l'alternance, on notera 387 contrats d'apprentissage et 39 contrats de professionnalisation

Par ailleurs concernant le



croisement par niveau, les jeunes de niveau III et plus sortent davantage en emploi, à l'inverse, sans surprise les niveaux V bis et infra en formation, Pour l'alternance, bien que plus présent sur les niveaux V et infra, elle apparaît sur tous les niveaux sans écart important. (contrat d'apprentissage mais aussi de professionnalisation)

La répartition géographique des jeunes en sorties est présentée dans la carte ci-dessous :

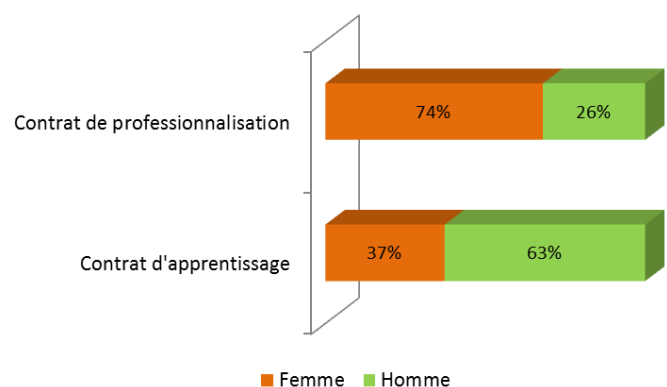


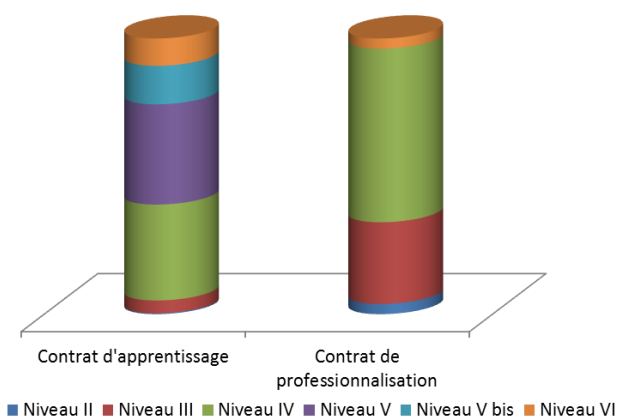
Zoom sur l'alternance

322 contrats d'apprentissage et 25 contrats de professionnalisation ; 60% d'hommes, 40% de femmes

La répartition par sexe est davantage significative sur le contrat d'apprentissage.

Les niveaux également sont plus diversifiés en apprentissage qu'en contrat de professionnalisation.





Zoom sur l'Immersion

185 Immersions mises en place en 2014. Cet outil permet à une jeune de :

- Découvrir un métier
- Confirmer un projet professionnel
- Ou être en observation dans une phase de pré recrutement

Sur les 185 immersions,

- 122 sont une période de mise en situation professionnelle c'est-à-dire une PMP et concernent uniquement les jeunes relevant du dispositif CIVIS
- 63 sont une EMT évaluation en milieu professionnel mis en place avec le Pôle Emploi

64% des femmes ont bénéficié soit d'une PMP

- 64% des jeunes ont entre 22 et 25 ans et 30% entre 18 et 21 ans : ce qui pourrait expliquer des objectifs différents (22-25 ans dans un objectif pré recrutement et 18-21 ans dans une phase d'émergence du projet professionnel.
- 52% de niveau IV et 35% de niveau V et V bis

Suite à la loi sur la loi sur réforme de la formation professionnelle de mars 2014, un seul outil est désormais commun aux opérateurs, **la PMSMP Période de mise en situation en milieu professionnel** avec les mêmes 3 objectifs.

Entrées en situation en formation :

Cette sortie se caractérise par le fait que :

- La MILCEM positionne les jeunes sur la base de l'existence et du nombre de places d'une offre de formation portée par les partenaires :
 - PRFPJ-Conseil régional, Programme régional de formation professionnelle Jeunes,
 - LADOM,
 - RSMA,
 - E2c.

- Parallèlement sur des demandes individuelles sur la base d'aides régionales et autres dispositifs (FAJ, etc) les jeunes accompagnés s'orientent sur des actions de formations diverses (préparations aux concours paramédicales, formation AFPA,

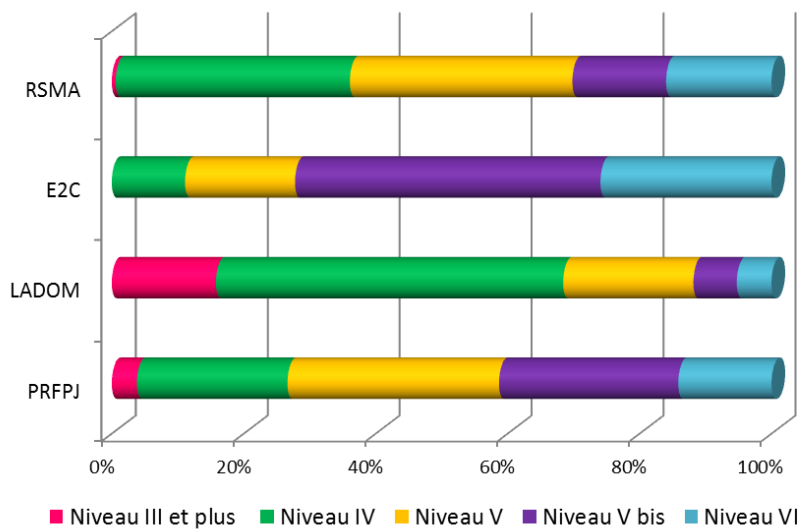
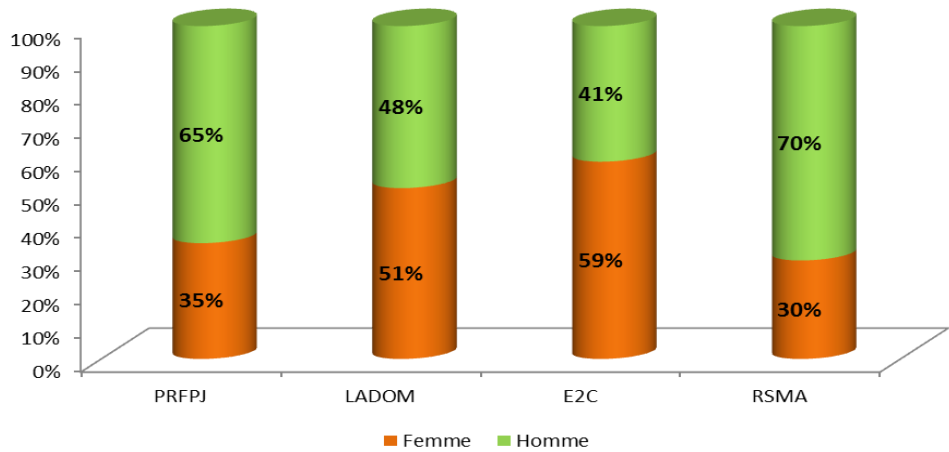
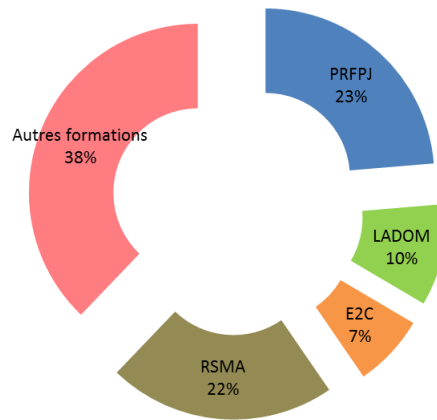
La formation reste un élément d'articulation de parcours important dans l'offre de services de la mission locale.

En 2014, la faible offre proposée au titre du PRFPJ soit 6 actions de formation - 90 places stagiaires environ contre près de 350 en 2013 a fortement impacté l'attractivité de l'offre de services et surtout l'élaboration de parcours d'insertion.

Ainsi en 2014, Un jeune sur 3 entre dans une formation hors des parcours proposés.

La répartition par sexe s'est inversée en 2014 puisque traditionnellement les jeunes femmes sont plus présentes sur les entrées en situation formation, notamment du fait de parcours de formation (CAP installateur thermique, CAP opérateur des industries du recyclage, CAP charpentier bois, etc) sur lesquels sont orientés majoritairement des jeunes hommes.

Les jeunes de Niveau IV et V représentent 60% des entrées en formation. Néanmoins les poids varient selon les types dispositifs.

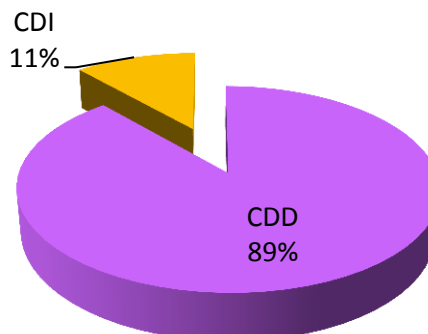


Entrées en situation en Emploi :

Les sorties en emploi s'articulent autour de 89% de Contrat à durée Déterminée CDD, 11% de Contrat à durée Indéterminée CDI:

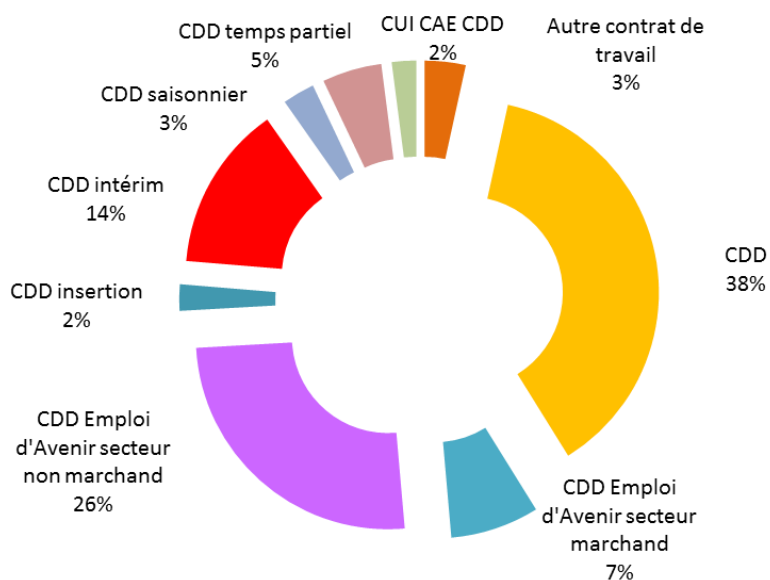
Les contrats aidés (CUI CAE, Emplois d'avenir) représentent

- 33% des CDD et
- 20% des CDI conclus.



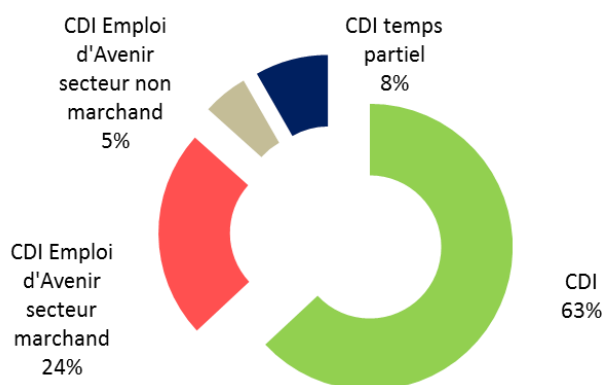
Les Contrats à durée déterminée :

Près de 1200 jeunes sont entrés en situation emploi en CDD : selon le type de CDD suivant : Emploi d'avenir, intérim, CDD de droit commun,



- 50% des jeunes entrés en CDD sont de niveau IV et 25% de niveau V
- 64% des CDD conclus ont une durée supérieure à 6 mois.

Les contrats à durée indéterminée :



157 contrats à durée indéterminée ont été mis en œuvre en 2014.

Le dispositif des emplois d'avenir représentent 29% des CDI conclus, dont 82% sont réalisés dans le secteur marchand.



Zoom Quartiers CUCS ET ZUS

La Milcem intervient sur un périmètre géographique où deux communes relèvent des dispositifs au titre de la Politique de la Ville. Un focus statistique est réalisé sur les jeunes de ces quartiers et leur poids dans l'activité de la Milcem. Un détail par quartiers (Fort de France et Lamentin) est présenté pour chaque commune dans les pages suivantes

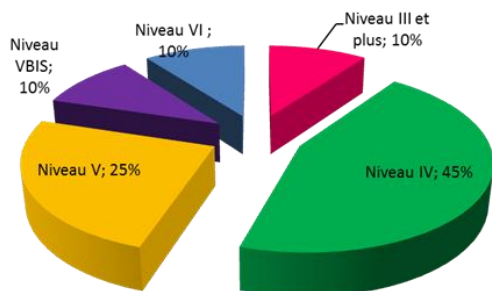


En 2014, 42% des jeunes suivis par la MILCEM proviennent des quartiers de la géographie prioritaires des 28 quartiers Fort de France Lamentin.

En 1^{er} accueil,

En 2014, la MILCEM a reçu 693 jeunes venant de quartiers prioritaires soit 41% du flux global de 1^{er} accueil. 51% de femmes et 49 % d'hommes, la répartition par âge est quasiment à l'identique du flux global d'accueil.

Le flux se répartit à 66% de jeunes venant de Fort de France et 34% du Lamentin. (1^{er} accueil, suivi et entrées en situation).



En terme de niveaux le poids des jeunes relevant des niveaux V et infra est légèrement supérieur à la moyenne du portefeuille soit 45% contre 43%.

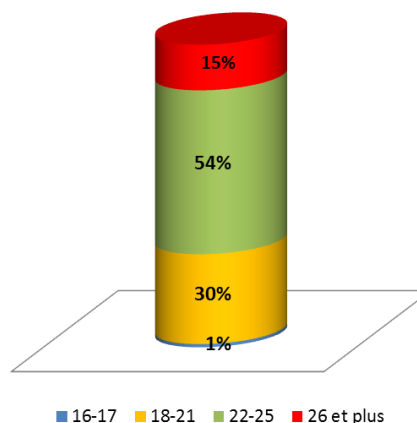
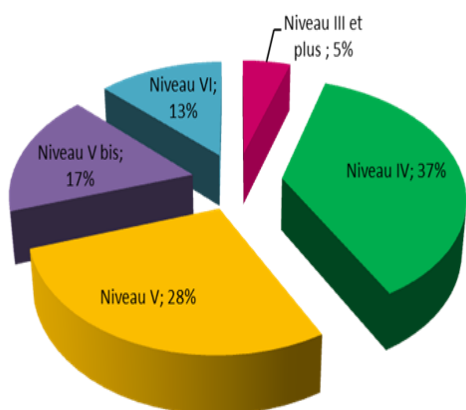
Les jeunes des territoires ZUS (*quartiers identifiés en rouge sur les cartes ci-dessus*) représentent 253 d'entre eux, soit 36% des quartiers CUCS et 15% du flux d'accueil général.

Sur le portefeuille de suivi :

2680 jeunes suivis en 2014, 52% de femmes et 48% d'hommes, soit 42% du portefeuille d'accompagnement, un poids de niveau V et infra plus important (53 % contre 51% sur portefeuille global) ;

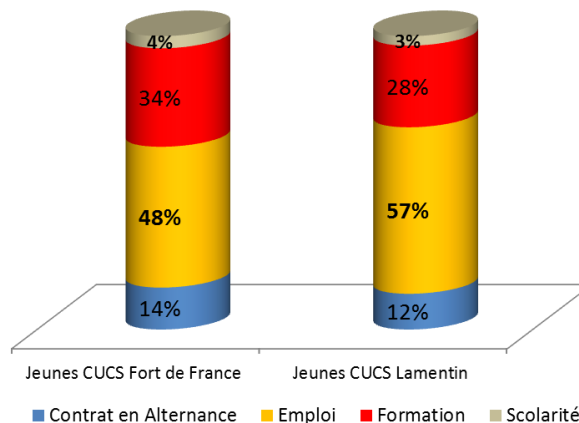
Le Zoom sur les quartiers ZUS : 1060 jeunes suivis (96% de fort de France et 4% du Lamentin) ; 17% du flux de suivi

- 48% de femmes et 52% d'hommes ;
- 58% de jeunes de niveau V et infra,
- 69% des jeunes âgés de plus de 22 ans



Concernant les entrées en situation :

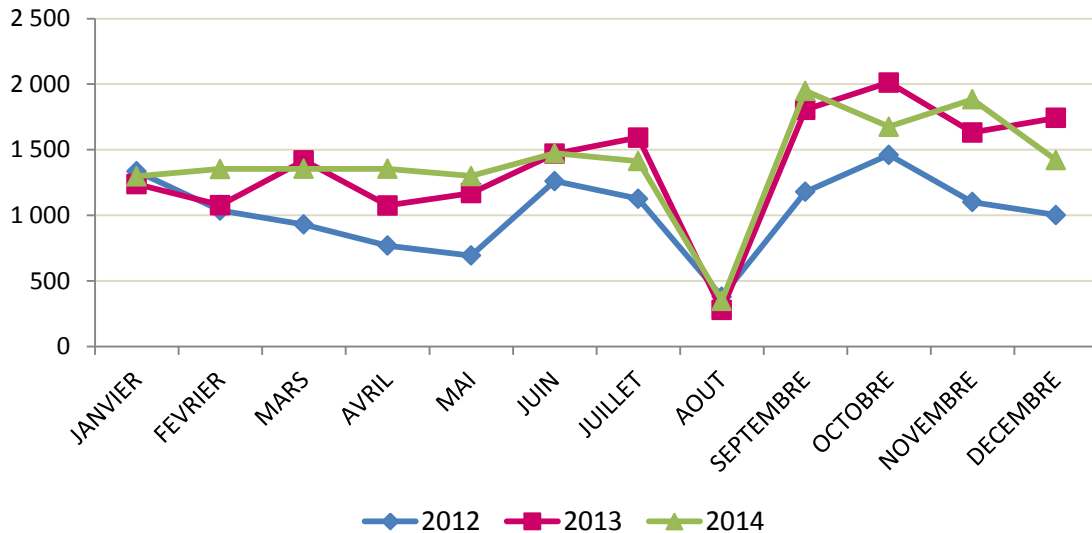
1070 jeunes sont entrés en situation en 2014 dont près d'un jeune sur deux en emploi. 49% de femmes et 51% d'hommes.



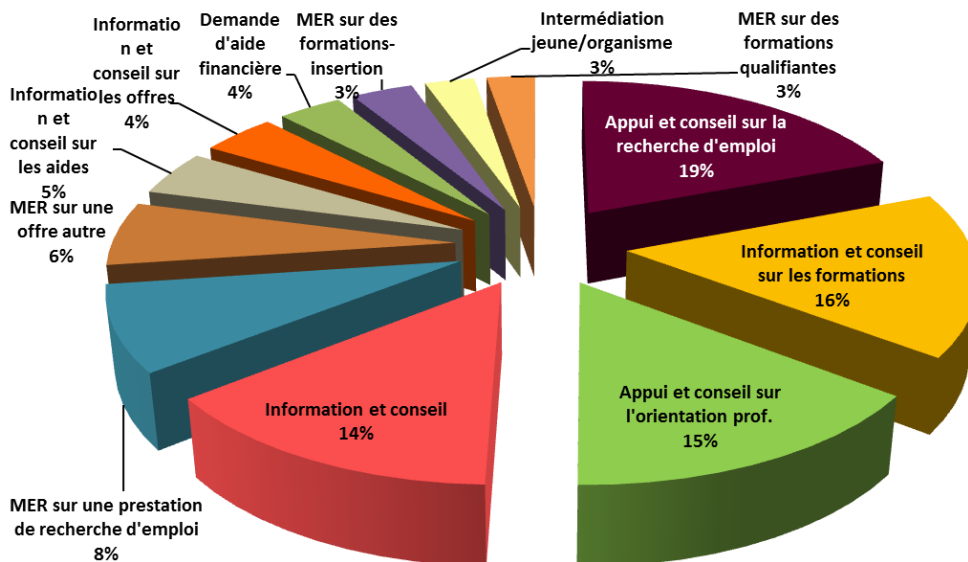
Indicateurs d'activité

- Nombre d'entretiens réalisés par les conseillers : **16 712** entretiens en 2014 (**16 513** entretiens en 2013 contre **12 275** entretiens en 2012).

Soit une moyenne de 1520 entretiens par mois.



- Nombre d'actes de services : 20 559 actes de services saisis dans parcours 3 et actant les le type d'intervention mis en œuvre par les conseillers dans leur activité d'accompagnement des jeunes :



- Un portefeuille moyen de **262** Jeunes/conseiller en 2014 contre 271 en 2013 (actif JDI : 173 JDI en 2014)

Activité des 3 Missions locales sur la Région en 2014



Lorsqu'après la fiche d'inscription remplie, le jeune rencontre un conseiller, c'est le **1^{er} accueil** du jeune à la ML qui s'effectue



✓ **4148 Jeunes ayant validés un 1^{er} accueil avec leur conseiller**

L'ensemble des conseillers de missions locales ont respectivement des portefeuilles de jeunes qui tout au long de l'année auront un parcours d'accompagnement plus ou moins actif

Les jeunes en contact

Les jeunes suivis sont ceux qui ont eu au moins un entretien avec leur conseiller dans l'année

Les Jeunes en Demande d'Insertion ou JDI sont ceux qui ont eu un entretien datant de moins de trois mois à la date d'extraction de parcours 3 et sont considérés comme étant la file active



✓ **18 977 jeunes**

✓ **16 618 jeunes suivis**

✓ **11 252 JDI (Jeune en Demande d'Insertion)**

Dans le cadre de son parcours d'insertion, un jeune peut être positionné sur différents types situations :

Les situations considérées comme des actes de sorties positives sont l'emploi, la formation et les contrats en alternance

Les jeunes sortis en emploi

Les jeunes sortis en formation

Les jeunes sortis en alternance



✓ **3561 jeunes**

✓ **1763 jeunes**

✓ **481 jeunes**



Mission Locale du Centre de la Martinique



REVELATEUR DE TALENTS

PRESENTATION DES PROFILS JEUNES ET ACTIVITE DE LA MILCEM PAR COMMUNE

Chiffres clés de la commune de Fort de France

Un jeune sur 2 provient de Fort de France.

Les quartiers de provenance en volume de jeunes sont
Dillon/Châteauboeuf/Godissard/ Redoute/ Trénelle Citron

919 jeunes arrivés en 1^{er} accueil, et 1319 sortis en situation emploi formation ou alternance

455 jeunes viennent de la géographie prioritaire.

14% des jeunes déclarent un enfant à charge

48 % sortent en emploi et 34% en formation.



Flux clés	2014	2013	2012	Variation 2013/2014	% sur flux milcem
Nombre de jeunes en 1 ^{er} accueil	919	1089	907	-16%	55%
Nombre de jeunes suivis	3324	3105	2477	+7%	53%
Nombre de jeunes entrés en situation	1319	1321	911	0%	52%

29

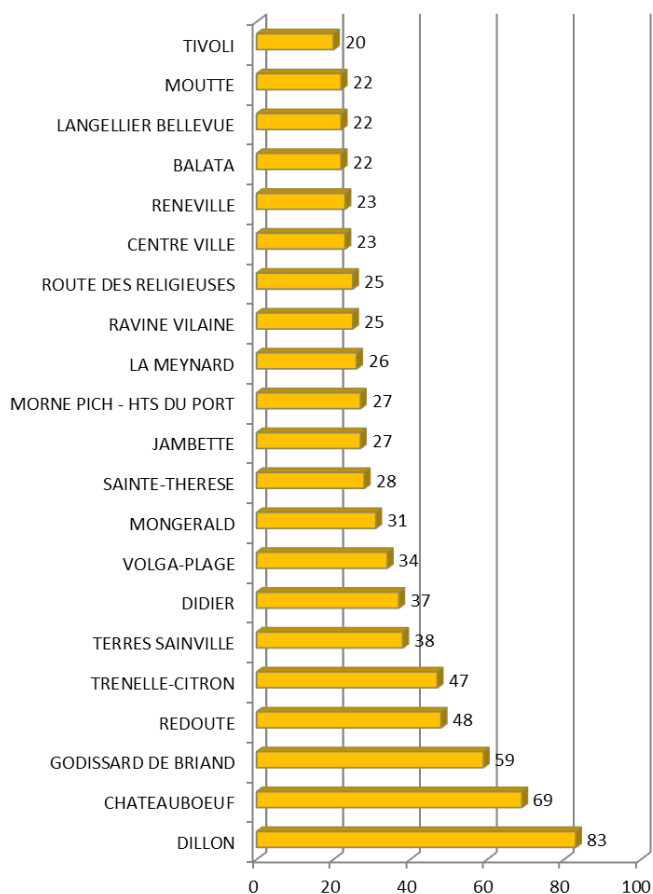
Profil du premier accueil :

90% de jeunes de 18 à 25 ans,

Sur les 919 Jeunes accueillis, 49% de femmes et 51% d'hommes, 55% ont un niveau >ou égal niv IV

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	33	445	385	57
%	4%	48%	42%	6%
Niveau*	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	97	411	239	173
%	11%	45%	26%	19%

Le graphique ci-dessous présente la provenance des jeunes par quartiers (sur un flux d'accueil supérieur à 10) en 2014 : Dillon/Châteauboeuf/Godissard/Redoute/Trénelle Citron

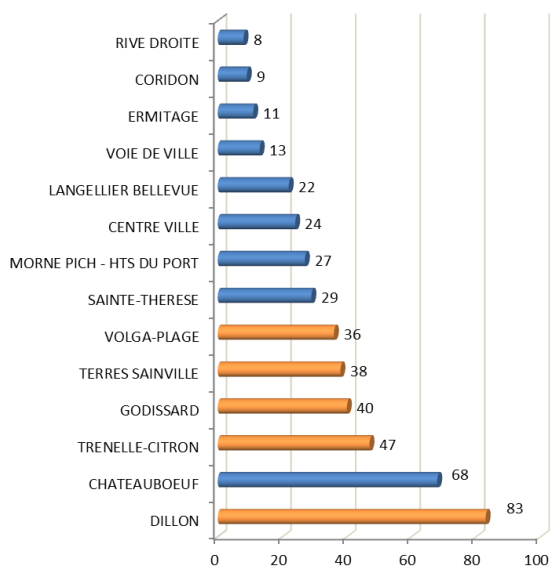


Zoom Quartiers CUCS ET ZUS

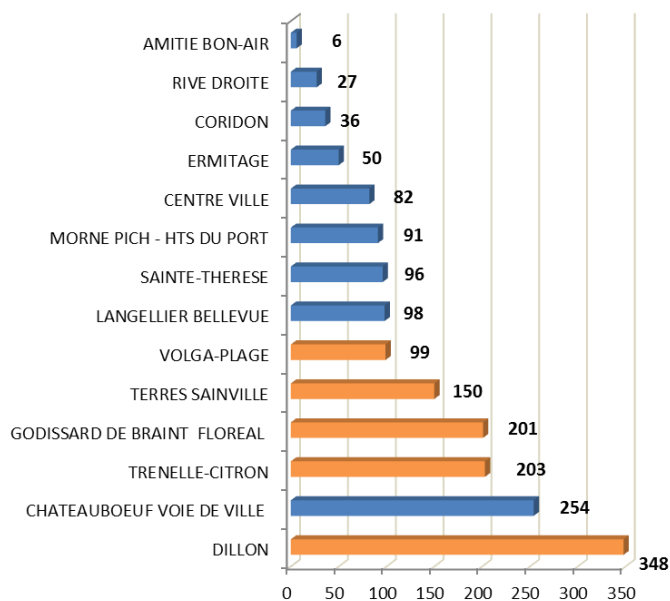
455 jeunes proviennent des quartiers prioritaires de Fort de France au titre du CUCS soit 49 % des jeunes accueillis en 2014.

Les jeunes venant des quartiers ZUS représentent plus de 53% des quartiers CUCS.

455 jeunes en FLUX 1^{er} accueil



1741 Jeunes en suivi



700 Jeunes provenant des quartiers CUCS sont entrés en situation : 48% en emploi, 34% en formation, 14% en alternance.

Les quartiers ZUS (Dillon, Trénelle Citron, Volga Plage, Terre-Sainville, Godissard) identifiés en orange sur les graphiques représentent sur le flux d'accueil 244 jeunes (53% des jeunes de la géographie prioritaires) et sur le flux de suivi 1001 jeunes

Profil du jeune suivi :

Sur les 3324 jeunes suivis, 51% sont des femmes et 49% des hommes.

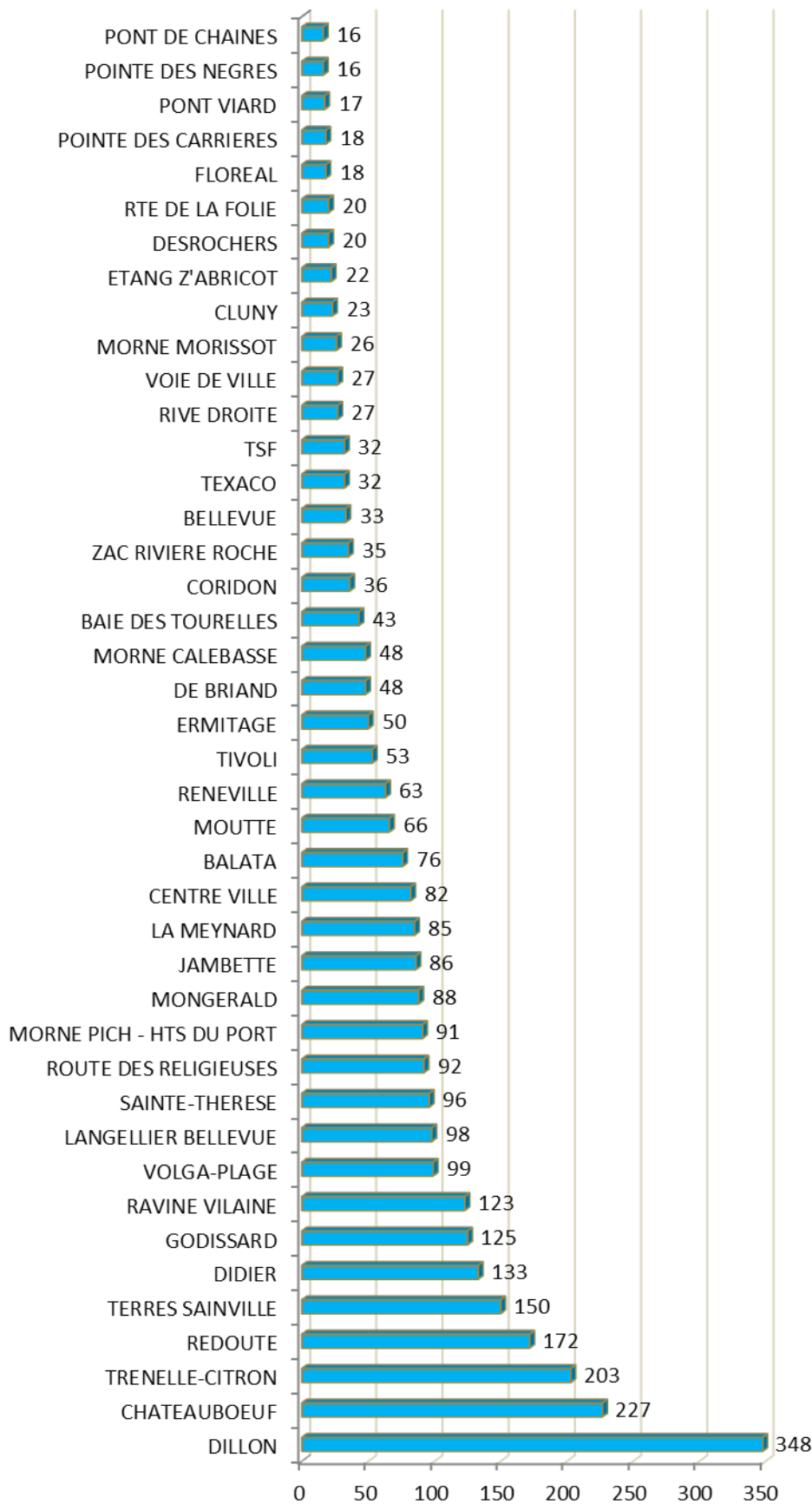
69% des jeunes ont plus de 22 ans contre 64 % en 2013 ; le nombre de jeunes en valeur absolu augmente dans chaque segment de niveau : cependant, les jeunes de niveau Iv et plus représentent désormais 46%.

Age	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	34	994	1766	530
%	1%	30%	53%	16%
Niveau	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	225	1285	945	869
%	7%	39%	28%	26%

31

Provenance par quartier des jeunes suivis
Flux supérieur à 15 Jeunes

13 quartiers suivants représentent 59% du portefeuille de suivi.



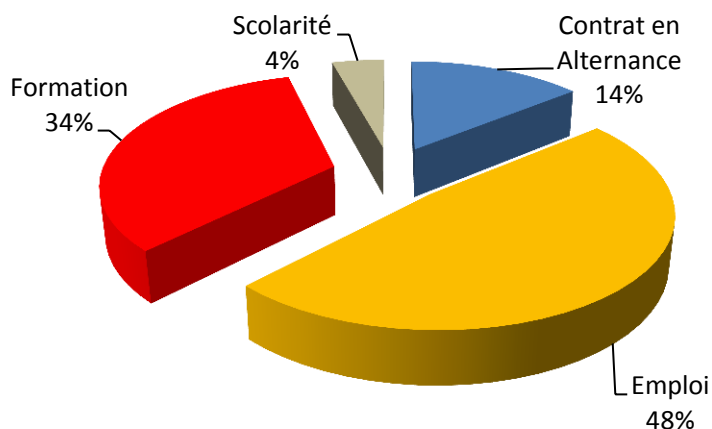
- 98% sont célibataires

- 84% des jeunes sont hébergés chez leurs parents et 14% d'entre eux sont en logement autonome.
- 24% des jeunes sont motorisés et 71% empruntent les transports en commun.
- 14% des jeunes déclarent un enfant à charge et 23% des jeunes femmes.

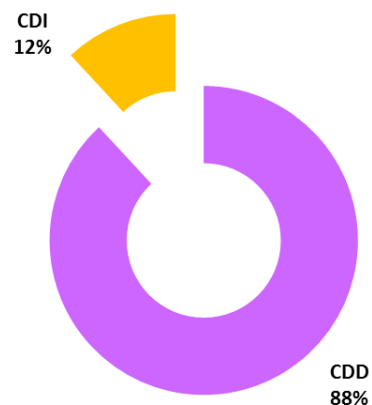
65% des jeunes ne perçoivent aucune ressource

TYPE DE RESSOURCES	Nombre de jeunes	%
AAH	10	0%
Allocation jeunes majeurs	1	0%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	101	4%
Alloc. formation (ASP, AREF...)	40	1%
API-RSA	288	10%
Aucun	1 796	65%
Autre	192	7%
Non communiqué	12	0%
RMI-RSA	49	2%
Salaire	287	10%

Entrées en situation : 48% des sorties en emploi, 34% en formation,



Parmi les 672 jeunes entrés en emploi, 88% sont en CDD, 12% en CDI :



Chiffres clés de la commune du Lamentin



25% des jeunes accueillis de la MILCEM, 1482 jeunes suivis.

Une provenance des quartiers Acajou : Acajou, Place d'armes, Bourg du Lamentin, Basse Gondeau, Morne Pitault, Pelletier, et Palmiste, Roches Carrées et Bois d'inde, en 1^{er} accueil

En suivi 55% des jeunes de niveau > ou égal IV, 6% des jeunes en logement autonome.

939 jeunes suivis venant de quartiers CUCS soit 54 % du portefeuille de suivi.

636 jeunes entrés en situation dont 55% en emploi

43% de sorties en emploi

Flux clés	2014	2013	2012	VARIATION 2013/2014	% sur flux MILCEM
Nombre de jeunes en 1 ^{er} accueil	441	515	425	-15%	26%
Nombre de jeunes suivis	1482	1489	1340	-0.4%	24%
Nombre de jeunes entrés en situation	636	669	534	-5%	25%

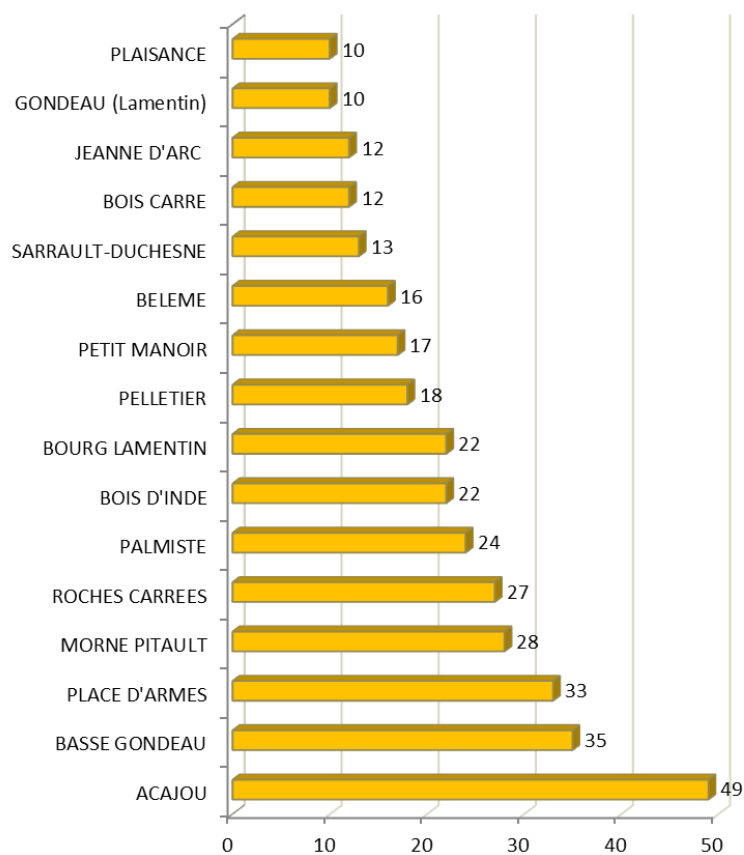
34

Profil du premier accueil

Sur les 441 Jeunes accueillis, 51% de femmes et 49% d'hommes

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	17	229	176	19
%	4%	52%	40%	4%
Niveau*	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis et infra
Nombre de jeunes	43	221	89	78
%	12%	50%	20%	17%

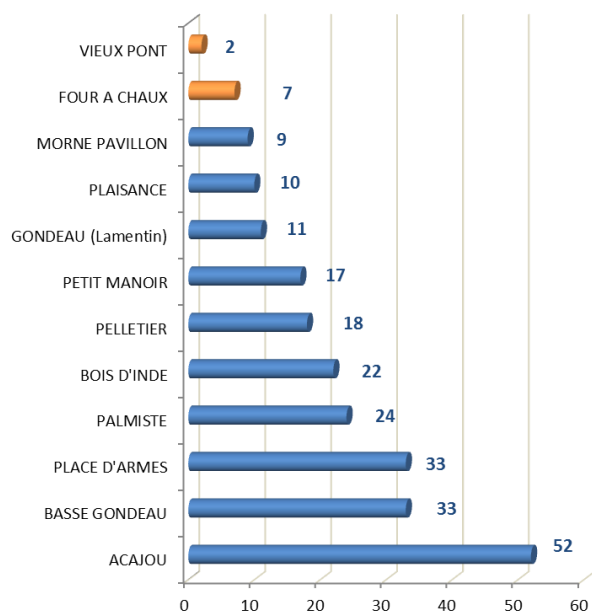
Le graphique de la page suivante présente les différents quartiers d'origine des jeunes en premier accueil (à partir de 10 jeunes comptabilisés) : Acajou, Place d'armes, Bourg du Lamentin, Basse Gondeau, Morne Pitault, Pelletier, et Palmiste, Roches Carrées et Bois d'inde sont les quartiers ayant enregistré la plus forte provenance des jeunes en 2014.



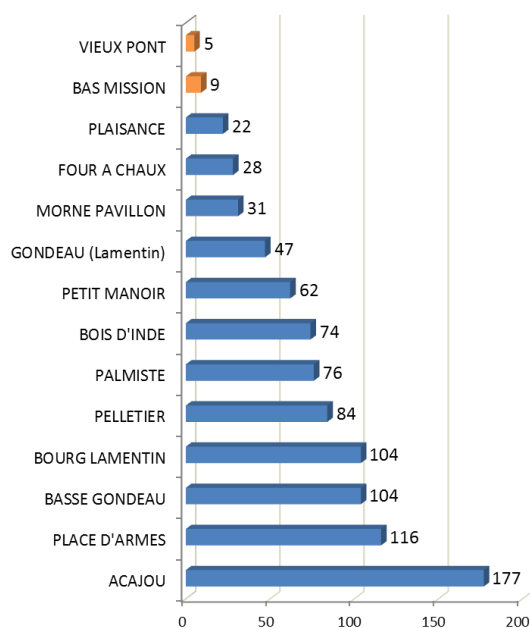
Zoom Quartiers CUCS ET ZUS

238 jeunes proviennent des quartiers prioritaires du Lamentin au titre du CUCS soit 54% des jeunes accueillis en 2014. Les jeunes venant des quartiers ZUS représentent 3% des quartiers CUCS

238 jeunes en FLUX 1^{er} accueil



939 Jeunes en suivi



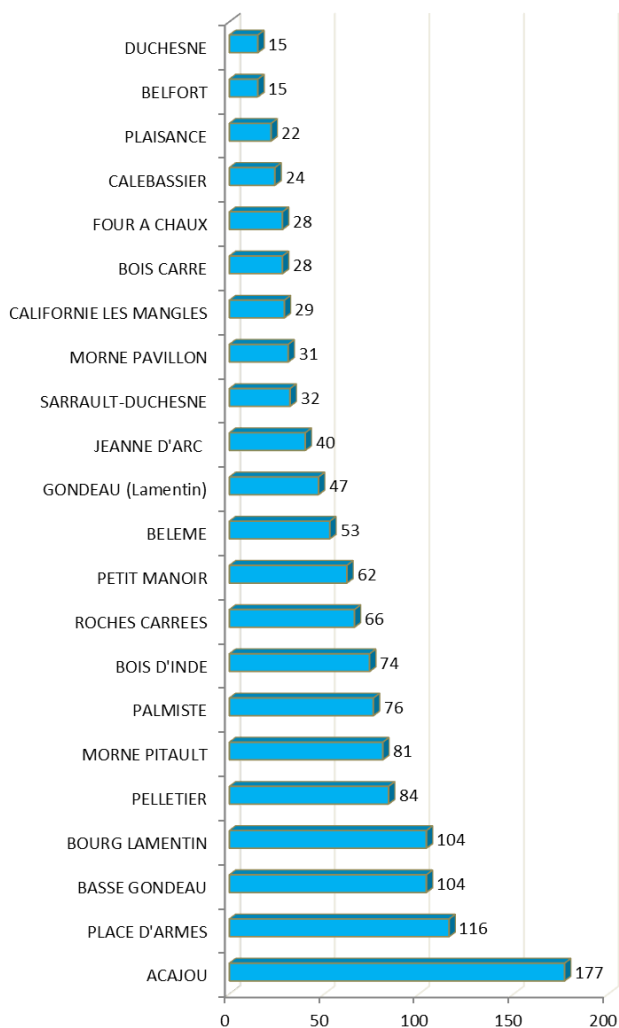
370 Jeunes provenant des quartiers CUCS sont entrés en situation : 57% en emploi, 28% en formation, 12% en alternance.

Les quartiers ZUS (Four à chaux, Vieux pont, Bas mission) identifiés en orange sur les graphiques représentent sur le flux d'accueil 9 jeunes et sur le flux de suivi 14 jeunes.

Profil des jeunes en suivi :

Sur les 1482 jeunes suivis, 52% sont des femmes et 48% des hommes

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	18	461	809	194
%	1%	31%	55%	13%
Niveau	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	147	660	359	316
%	10%	45%	24%	22%



Parmi les jeunes suivis, 89% sont hébergés chez leurs parents, 6% des jeunes sont en logement autonome.

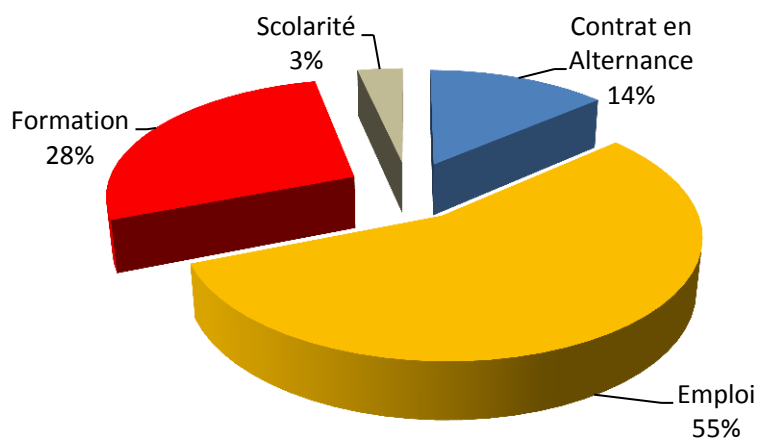
32% des jeunes sont motorisés (automobile/ cyclomoteur/moto) et 66% empruntent les transports en commun.

11% des jeunes déclarent un enfant à charge et 18% des jeunes femmes.

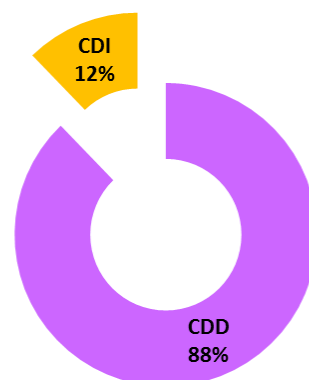
61 % des jeunes en portefeuille ne perçoivent aucune ressource

TYPE DE RESSOURCES	Nombre de jeunes	%
AAH	3	0%
Allocation jeunes majeurs	3	0%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	59	5%
Alloc. formation (ASP, AREF...)	12	1%
API-RSA	86	7%
Aucun	765	61%
Autre	103	8%
Non communiqué	27	2%
RMI-RSA	14	1%
Salaire	174	14%

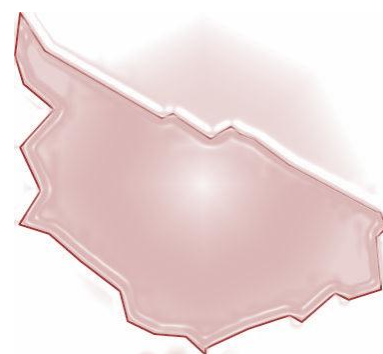
Entrées en situation : 69% des jeunes sortis en situation sont en emploi (contrat de travail classique et alternance), 28% en formation



Parmi les 376 jeunes entrés en emploi, 88% sont en CDD, 12% en CDI :



Chiffres clés de la commune de Saint Joseph



45% des jeunes accueillis pour la première fois en 2014 ont entre 18 et 21 ans, 55% ont un niveau supérieur au niveau IV.

Les jeunes sont issus des quartiers Chapelle, Bourg, Long-Bois, Gondeau, Rivière l'Or.

Sur les 649 jeunes suivis, 32% des jeunes Saint-Joséphins sont motorisés, 53% des sorties sont en emploi dont 89% des jeunes sont en CDD.

Flux clés	2014	2013	2012	Variation 2014/2013	% flux milcem
Nombre de jeunes en 1 ^{er} accueil	155	180	152	-14%	9%
Nombre de jeunes suivis	649	593	619	+9%	10%
Nombre de jeunes entrés en situation	263	303	252	-13%	10%

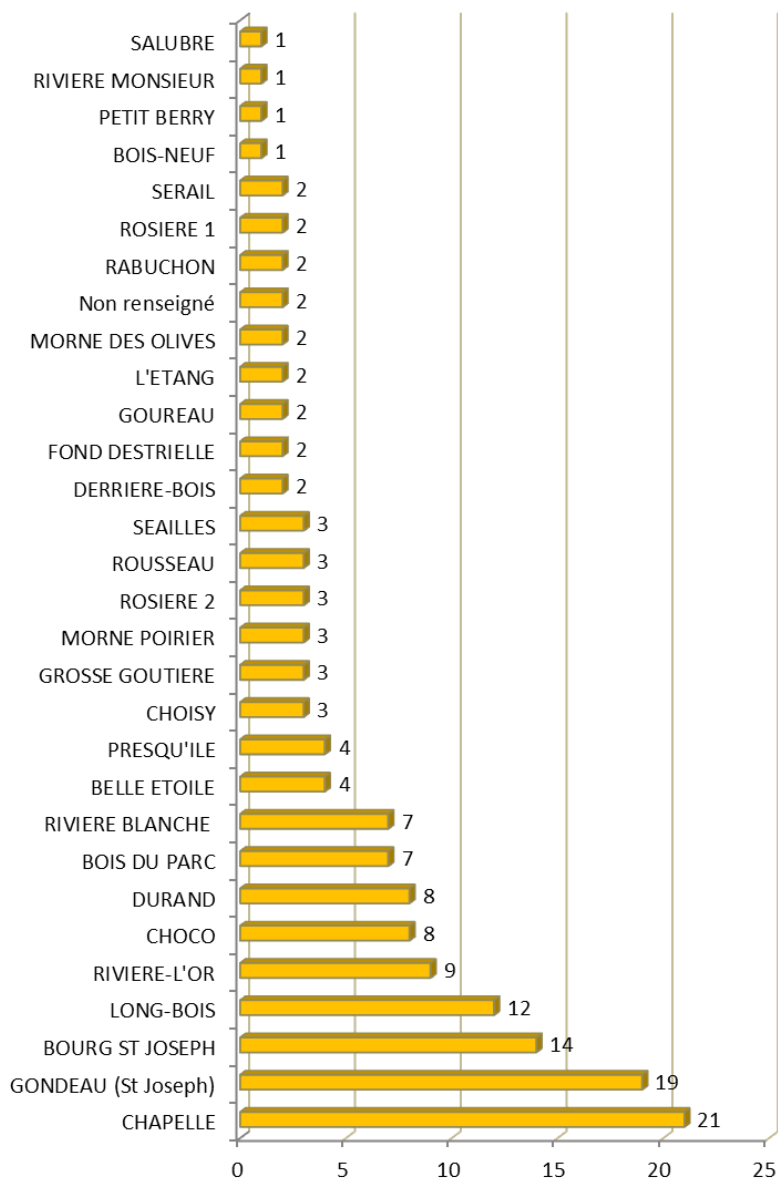
38

Profil du premier accueil

Sur les 155 Jeunes accueillis, 44% de femmes et 56% d'hommes, 55% des jeunes de niv> ou égal IV

Age	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	16	69	63	7
%	10%	45%	41%	5%
Niveau*	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	28	58	41	28
%	18%	37%	26%	18%

Les jeunes en premier accueil viennent de Chapelle, Bourg, Long-Bois, Gondeau, Rivière l'Or : le graphique ci-dessous présente les quartiers de provenance des jeunes.

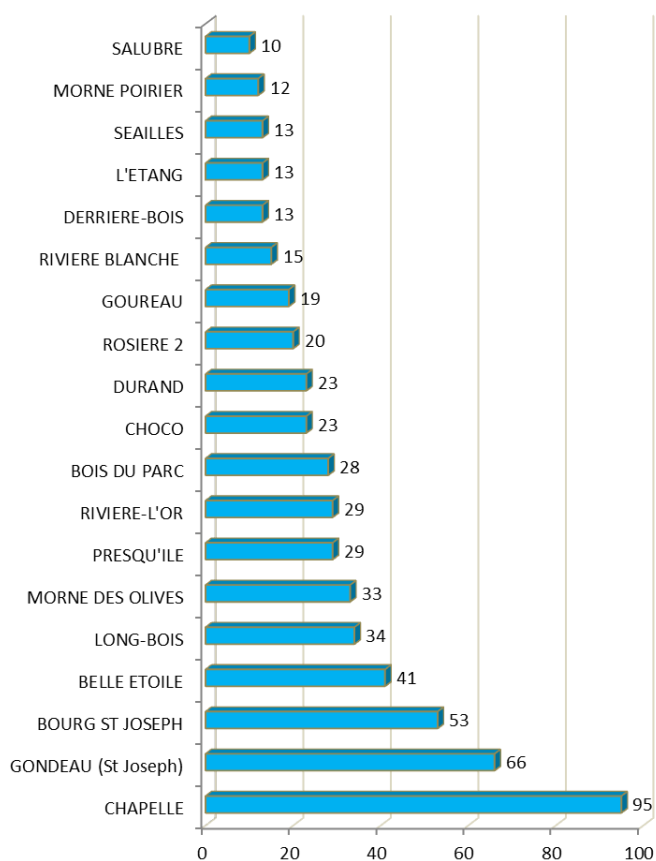


Profil du jeune suivi :

Sur les 649 jeunes suivis, 50% sont des femmes et 50% des hommes

Age	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	18	159	363	109
%	3%	24%	56%	17%
Niveau	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	63	253	203	129
%	10%	39%	31%	20%

Le graphique suivant présente la répartition par quartier de provenance des jeunes en suivi (pour un flux supérieur à 10 jeunes en 2014).



90% des jeunes sont hébergés par leurs parents, 7% en logement autonome. 32% des jeunes saint josephins sont motorisés et 66% utilisent les transports en commun.

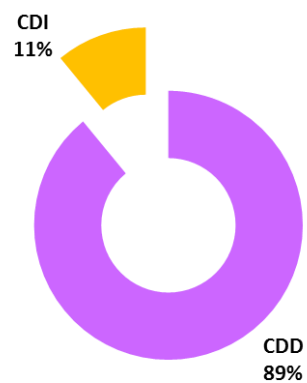
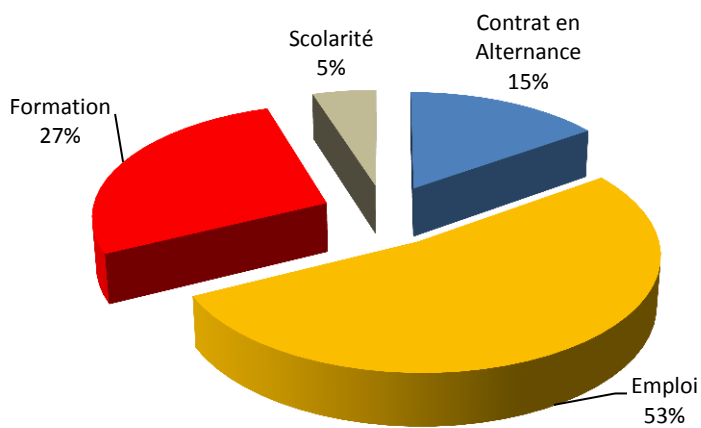
14% des jeunes ont un enfant à charge et 26% des jeunes femmes suivies.

59% des jeunes n'ont aucune ressource.

TYPE DE RESSOURCES	Nombre de jeunes	%
AAH	3	1%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	17	3%
Alloc. formation (ASP, AREF...)	6	1%
API-RSA	58	11%
Aucun	319	59%
Autre	32	6%
Non communiqué	7	1%
Programme Local	1	0%
RMI-RSA	7	1%
Salaire	90	17%

Entrées en situation : 68% des sorties sont en emploi, 27% en formation.

Parmi les 146 jeunes entrés en emploi, 89% sont en CDD, 11% en CDI :



Chiffres clés de la commune de Schoelcher



10% des jeunes en 1^{er} accueil et 13% du portefeuille de suivi de la MILCEM

Des Quartiers de provenance Ravine Touza, Terreville, Cite Ozanam Plateau Fofo, Fonds Lahaye ; Batelière.

En 1^{er} accueil, 66% des jeunes niveau > ou égal IV.

14% des jeunes en logement autonome.

65% des sorties en emploi (emploi et contrat d'apprentissage).

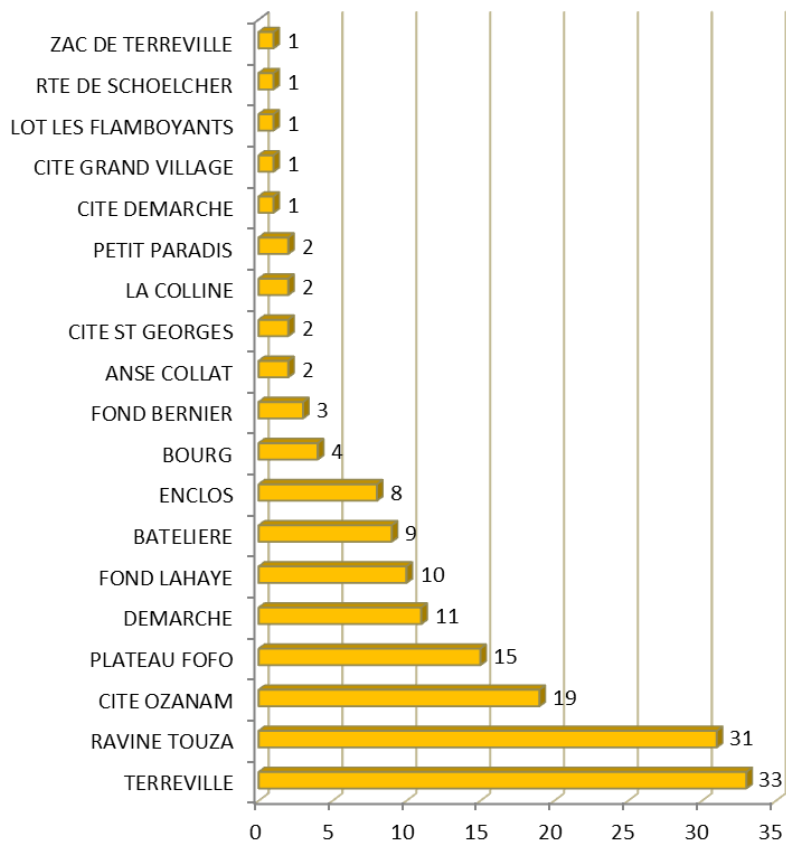
Flux clés	2014	2013	2012	Variation 2014/2013	% sur flux Milcem
Nombre de jeunes en 1 ^{er} accueil	166	210	206	-21%	10%
Nombre de jeunes suivis	837	794	691	+5%	13%
Nombre de jeunes entrés en situation	320	265	186	+20%	12%

Profil du premier accueil

Sur les 166 Jeunes accueillis, 51% de femmes et 49% d'hommes, 66 % des jeunes de niveau > ou égal IV

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	4	61	88	13
%	2%	37%	53%	8%
Niveau*	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	34	77	28	27
%	20%	46%	17%	16%

Le graphique suivant présente les quartiers de provenance des jeunes en premier accueil : Ravine Touza, Terreville, Cite Ozanam Plateau FOFO, Fonds Lahaye, Batelière.

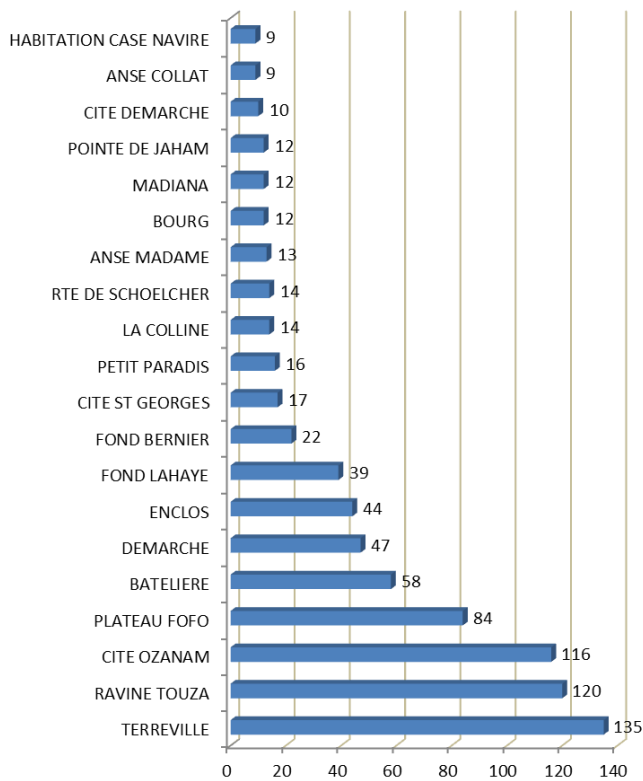


Profil du jeune suivi :

Sur les 837 jeunes suivis, 51% sont des femmes et 49% des hommes. 77% ont plus de 22 ans, 55% ont un niveau supérieur à IV ;

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	3	196	483	155
%	0%	23%	58%	19%
Niveau	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	107	354	192	184
%	13%	42%	23%	22%

Le portefeuille de jeunes en suivi présente une répartition quasi à l'identique des principaux quartiers de provenance des jeunes. Le graphique ci-dessous présente les quartiers ayant un flux de jeunes supérieurs à 10 en 2014.

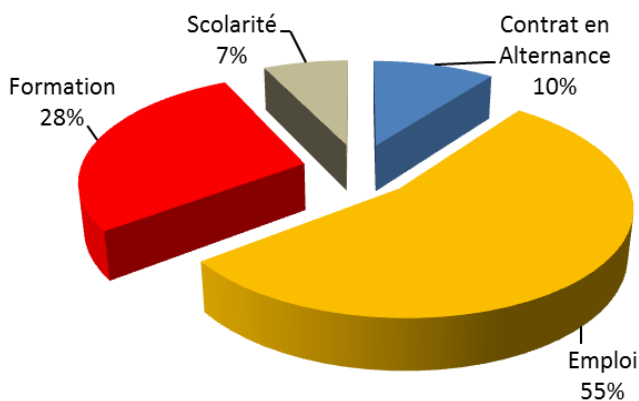


Ils sont majoritairement hébergés chez leurs parents (81%) et 14% d'entre eux sont en logement autonome, 70% empruntent les transports publics, 7% ont des enfants à charge (12% des jeunes femmes).

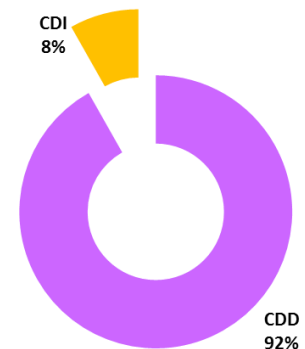
80% des jeunes sont sans ressource

TYPE DE RESSOURCES	Nombre de jeunes	%
AAH	2	0%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	17	3%
API-RSA	18	3%
Aucun	511	80%
Autre	12	2%
Indemnités de Sécurité Sociale	1	0%
Programme Régional	2	0%
RMI-RSA	24	4%
Salaire	55	9%

Entrées en situation : 65% des jeunes entrés en emploi, 28% en formation



183 Jeunes sont entrés en emploi : 92% en CDD et 8% en CDI





Mission Locale du Centre de la Martinique



REVELATEUR DE TALENTS

BILAN DES DISPOSITIFS

- ✓ **DÉCROCHAGE**
- ✓ **CIVIS**
- ✓ **PPAE**
- ✓ **EMPLOIS D'AVENIR**

Décrochage scolaire et Animation de la Plateforme de Repérage et de Suivi des jeunes décrocheurs

Dans le cadre du plan « AGIR pour la JEUNESSE » lancé en Septembre 2009, la lutte contre le décrochage scolaire est devenue une priorité. Il mobilise ainsi désormais sur la problématique les acteurs de l'éducation et de la formation et de l'insertion des jeunes.

Il renforce le rôle pivot des missions locales dans l'accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion.

Sont mises ainsi en place des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs qui coordonnent l'intervention de l'ensemble de ces acteurs et dont l'objectif est de :

« mieux repérer les jeunes qui ont décroché du système de formation initiale, en cours ou en fin d'année sans avoir acquis un niveau de diplôme minimal afin de leur proposer sans délai et dans un cadre coordonné des solutions de formation ou d'insertion leur permettant de préparer leur entrée dans la vie active » (instruction interministérielle du 22 avril 2009)

En 2014, l'action de la MILCEM sur ce volet s'est inscrite sur :

- Le traitement des liste RIO et le repérage des décrocheurs
- **Le traitement des liste RIO et le repérage des décrocheurs (campagne nov 2014)**

Grace au SIEI (système interministériel d'échanges d'informations),

Pour cette campagne :

- **428 jeunes** ont été identifiés comme étant décrocheurs.
- **101 jeunes** sont déjà inscrits

- **327 jeunes** ont fait l'objet d'un mailing/courriers en 2014 afin de connaître leur situation et le cas échéant les amener à procéder à leur inscription à la mission locale en fonction de leur lieu de résidence.
 - ✓ **298** restaient injoignables (NPAI) à fin 2014
 - ✓ **29 jeunes accompagnés :**
 - 17 retournés en formation initiale
 - 8 emplois (emploi et alternance)
 - 3 en formation

A mi 2015, le suivi de cohorte mis en place dans Parcours 3, montre que 222 jeunes ont été repérés : 45% sont demandeurs d'emploi, 13% en emploi, 9% au RSMA, 3% à l'E2C, 3% en retour en formation initiale.

CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale)

En 2005, le plan de cohésion sociale (dit plan Borloo) a établi un droit à l'accompagnement vers un emploi durable comme priorité nationale pour les jeunes de 16 à 25 ans confrontés à un risque d'exclusion professionnelle.

Cet accompagnement se fait dans le cadre du programme CIVIS.

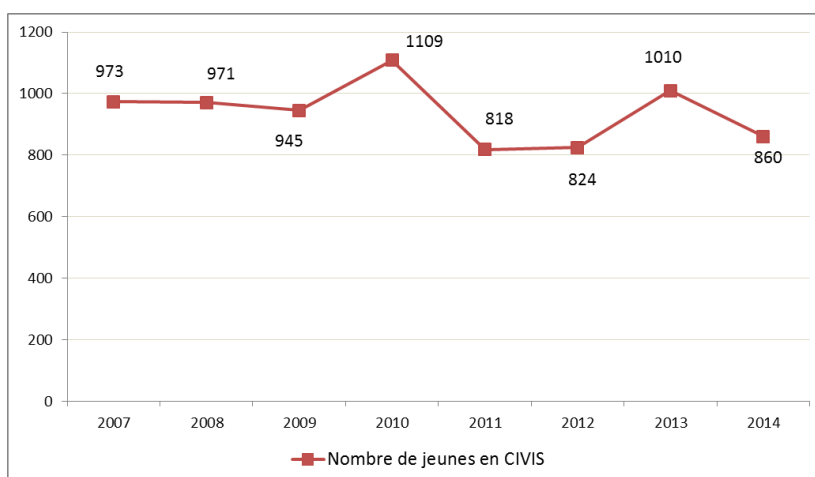
La mise en œuvre de ce programme a été confiée exclusivement aux Missions Locales à l'aune des directives de l'Etat.

En janvier 2011, le plan de cohésion sociale arrive à son terme, une nouvelle circulaire a pris le relais pour préciser les modalités de rénovation du CIVIS notamment avec la création du PADE (Plan d'Accès Direct à l'Emploi)

Ce dernier plan prévoit un accompagnement renforcé de 2 à 6 mois pour les jeunes qui ne seraient pas trop éloignés de l'emploi

Le CIVIS, outre l'accompagnement renforcé génère une ouverture aux droits (couverture sociale) mais aussi permet de mettre œuvre pour les jeunes concernés, la PMP période en milieu professionnel- immersion en situation professionnelle.

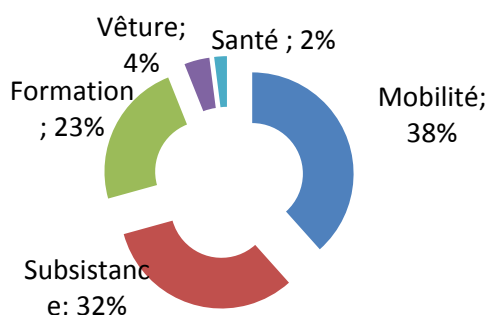
Evolution des entrées en CIVIS



Au titre de l'année 2014, une enveloppe de 232 460 € a été allouée à la MILCEM, en hausse de 11% par rapport à 2013 (208 076 €).

Le pilotage de l'enveloppe avec un montant alloué par conseiller par mois permet de lisser ce montant sur les 12 mois d'activité et prioriser les besoins des jeunes en adéquation avec le parcours d'insertion retenu.

Sur la finalité de l'aide, on observe une évolution entre les motifs de mobilisation du CIVIS entre 2013 et 2014 : la subsistance devient le 2^e poste de sollicitation de l'allocation (après la mobilité et la formation en 2013 et 2012) en poids. (Depuis 2012, les conseillers remplissent un formulaire de mobilisation de l'allocation en précisant le motif).

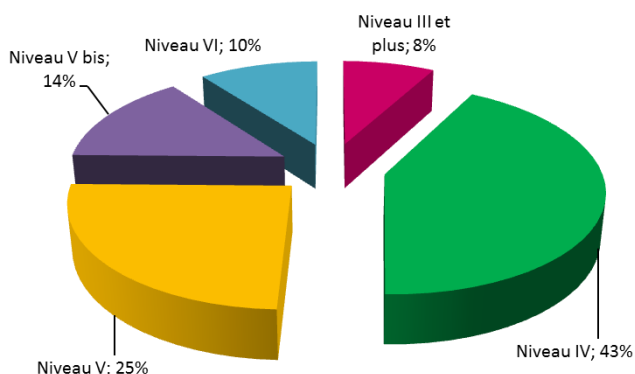


En 2014, 860 jeunes sont entrés dans le dispositif CIVIS soit une diminution -17% %.

Parmi ces 860 jeunes, 53% sont des jeunes femmes et 47% de jeunes hommes.

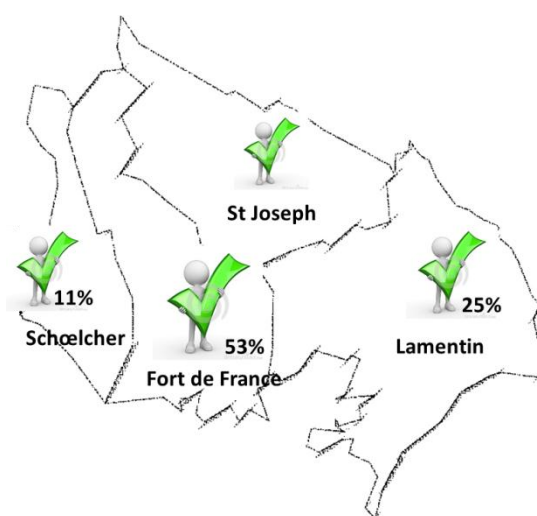
36% de ces jeunes relèvent du dispositif CIVIS renforcé (niveau V sans diplôme ; niveau Vbis et VI). 49% de ces jeunes relèvent du niveau V et infra.

Un jeune sur deux entré en CIVIS a entre 18 et 21 ans.

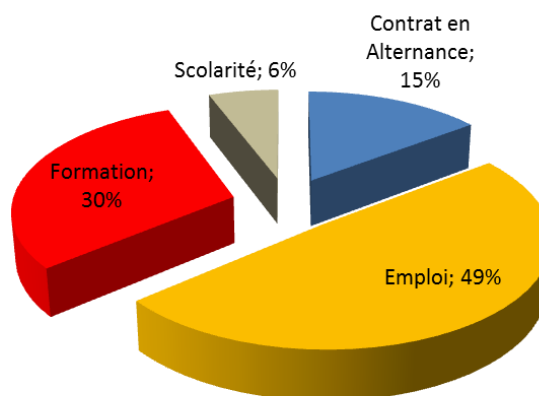


Concernant le stock, fin 2014, 1262 jeunes sont en suivi CIVIS ;

126 jeunes ont accédé à un emploi durable, dont 44 non qualifiés (niveau V et infra)



984 jeunes sont entrés en situation : 49% en emploi et 30% en formation





PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)

pôle emploi

Signée en Juillet 2010, La convention régionale de partenariat renforcé entre Pole Emploi et le réseau des missions locales a pour objectif :

- Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans en mobilisant l'ensemble de l'offre des missions locales
- Développer la démarche commune de diagnostic partagé
- Développer l'intervention concertée en direction des entreprises et des partenaires
- Mener ensemble des actions de communications valorisant le partenariat
-

- En particulier dans l'article 4, la contribution des missions locales à la mise en œuvre des PPAE dont la volumétrie est fixée annuellement par avenant. Depuis 2010, le nombre de jeune entrant en cotraitance est fixé à 615.

Cette année encore avec le rapprochement des dossiers transmis par Pôle Emploi, ce n'est pas moins de 813 demandeurs d'emploi qui ont bénéficié d'un accompagnement renforcé jusqu'à leur retour à l'emploi.

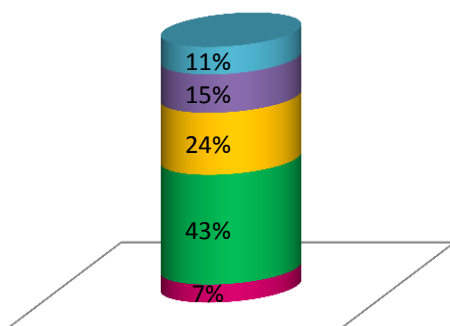
49

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
FORT DE FRANCE	43	56	45	45	39	35	24	5	50	56	52	14	464
LE LAMENTIN	29	20	11	16	14	11	15	5	21	33	25	15	215
SCHOELCHER	6	6	10	8	5	4	7	1	8	6	15	4	80
ST JOSEPH	6	7	9	3	8	4	2	1	7	11	6	3	67
Total	84	89	75	72	66	54	48	12	86	106	98	36	826

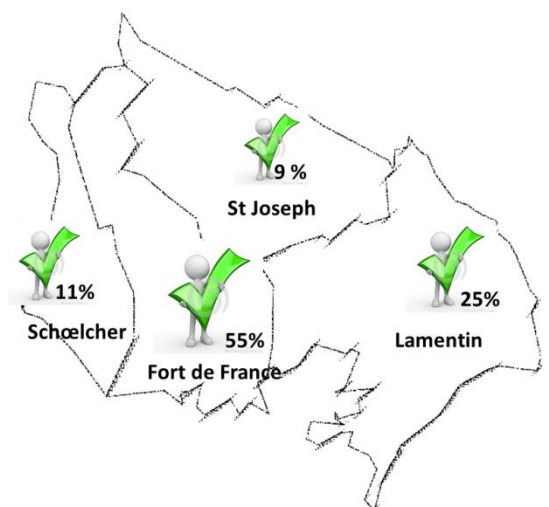
Le tableau mensuel totalise 826 jeunes, écart lié à une extraction à une date postérieure des indicateurs de typologie

Parmi les 813 jeunes entrés en PPAE,

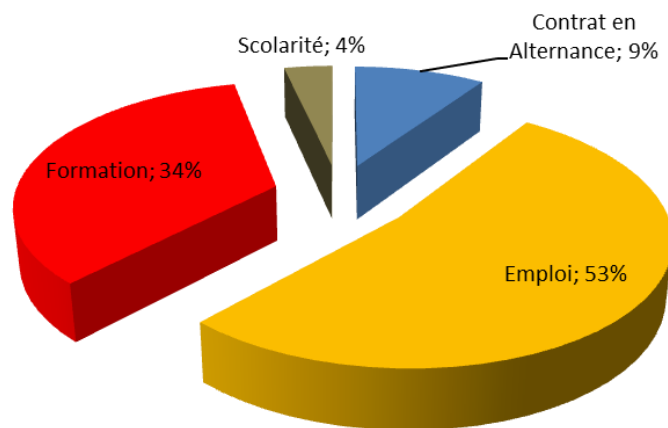
50% de jeunes femmes/jeunes hommes, 50% de jeunes de niveau V et infra, 44 % des jeunes ont entre 18 et 21 ans et 50% de 22 à 25 ans.



- Niveau III et plus
- Niveau IV
- Niveau V
- Niveau V bis
- Niveau VI



Durant l'année, 1253 Jeunes PPAE sont entrés en situation (emploi, formation, alternance).



Le Fonds d'aides aux Jeunes FAJ

En 2014, la MILCEM a signé une convention avec le Conseil Général relative à l'obtention d'une subvention de 110 000 euros au titre du FAJ

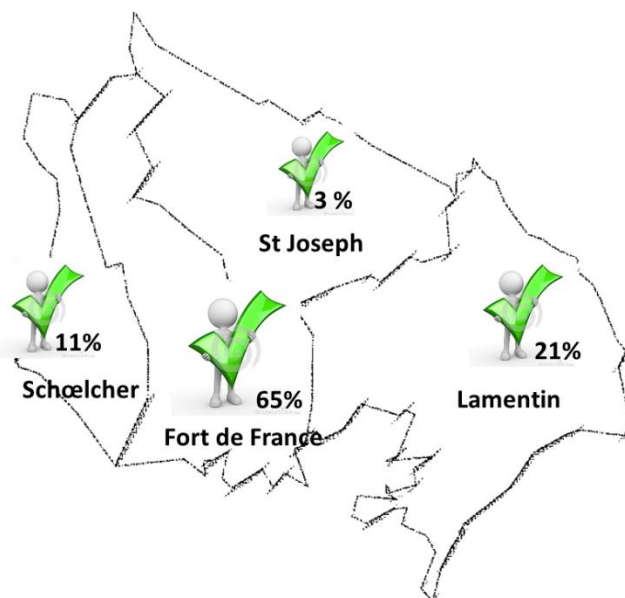
- 90 k€ pour les FAJ individuels accordés aux jeunes
- 10 k€ pour FAJ collectifs
- 10 k€ Frais de gestion

Cette enveloppe a permis de mettre en place des 9 commissions

Les Chiffres clés :

- 246 dossiers individuels
- 02 dossiers collectifs

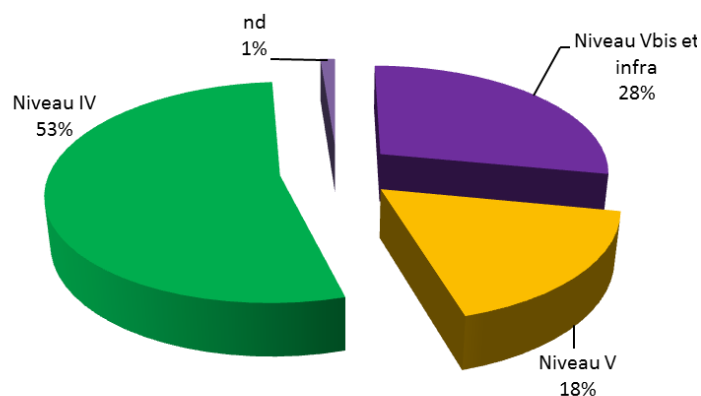
Prescripteur	Nombre de demandes	%
DAS	15	6%
DASEF	10	4%
CCAS	2	1%
MILCEM	218	89%
AUTRES	1	0%
TOTAL	246	100%



65% des dossiers ont été instruits pour des jeunes foyais, 21% pour des jeunes lamentinois.

54% des demandes proviennent de jeunes femmes contre 46% pour des jeunes hommes.

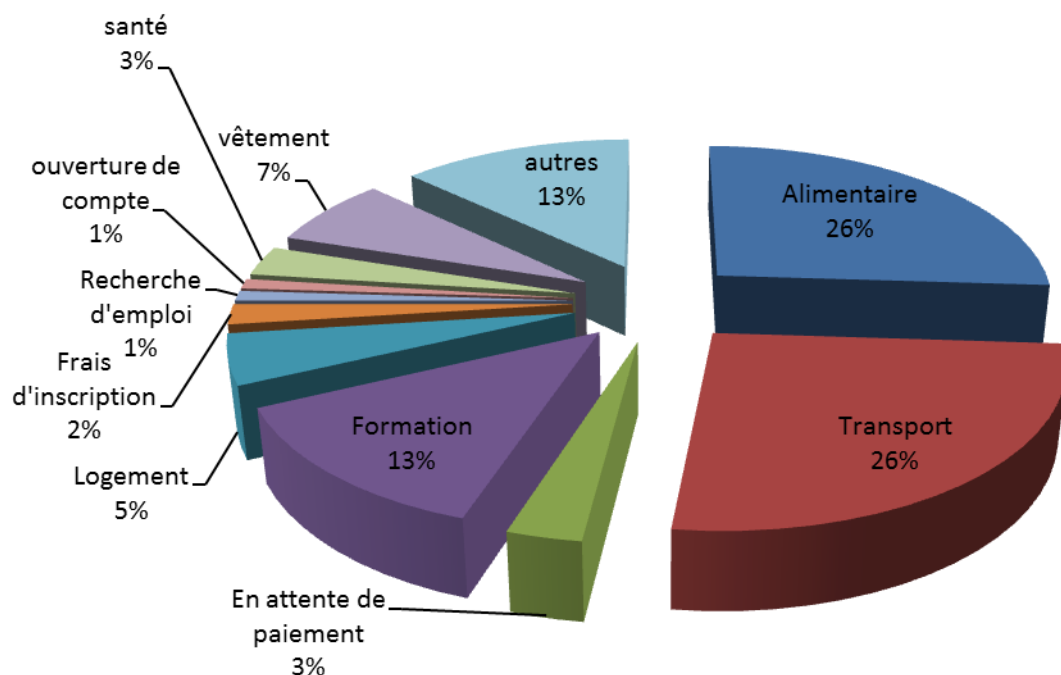
67% ont plus de 21 ans



53% des jeunes ont un niveau IV.

41% des bénéficiaires du FAJ sont demandeurs d'emplois, 30% vont entamer une formation,

Sur les 71k€ de FAJ individuels attribués, 26% ont permis respectivement aux jeunes de faire face à des dépenses alimentaires et de transport dans le cadre de leur projet professionnel et parcours d'insertion.



Répartition des engagements

	NOMBRE DE DOSSIERS	MONTANT SOLICITE	%
Demande de FAJ individuels	182	71 496,00 €	88%
Demande de FAJ urgence	62	8 444,00 €	10%
FAJ Collectif	2	1 314,00 €	2%
TOTAL	246	81 254,00 €	

Coût moyen accordé par jeune : 330€

Le dispositif des Emplois d'Avenir

Lancé en Octobre 2012, le dispositif des Emplois d'Avenir EAV vise à insérer les jeunes dans l'emploi tout en leur permettant d'accéder à une formation.

L'outil est un CDD de 3 ans (ou Un an renouvelable 2 fois), appuyé sur la base juridique du CUI CAE, les employeurs secteurs non marchands et marchands selon arrêté préfectoral, éligibles : Jeunes sans qualification à Niveau Bac + 3



L'année 2014 a été celle de la montée en charge de ce dispositif, d'où le renforcement de la prospection mais aussi celle du déploiement de l'accompagnement des jeunes en emplois d'avenir sur la mise en place des actions de formation.

Ce nouveau volet à investir a confronté les équipes à :

- La nécessité croissante d'intervenir en médiation en désamorçant souvent des situations potentielles de conflits du tant à des problématiques de postures de jeunes en emploi qu'à la méconnaissance parfois totale du rôle et des obligations de l'employeur de certaines structures (primo employeurs).
- La nécessité par conséquent de maîtriser un premier niveau d'information relatif au droit social (procédures d'embauche, contrat travail, etc.). Une matinée d'information a été organisée par la DIECCTE pour les équipes.

Ces constats partagés avec les autres missions locales ont amené plus de vigilance sur l'instruction des dossiers notamment concernant :

- o Cas précédents de litiges sur des contrats aidés
- o Les Primo employeurs souhaitant recruter plusieurs jeunes

Le pilotage local s'est poursuivi avec la tenue de commissions hebdomadaires animées par la DIECCTE et la Préfecture.

En interne, la cellule Emploi est désormais constituée :

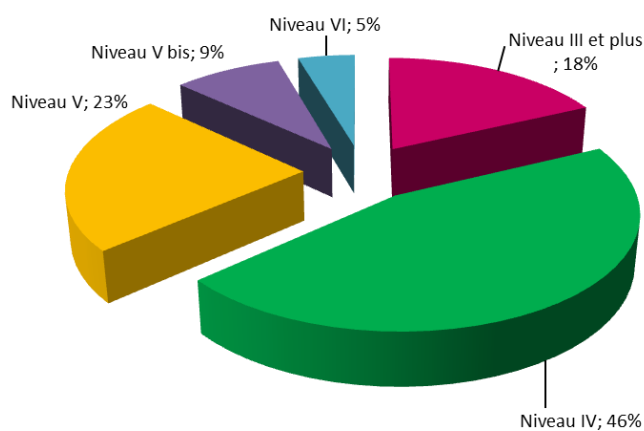
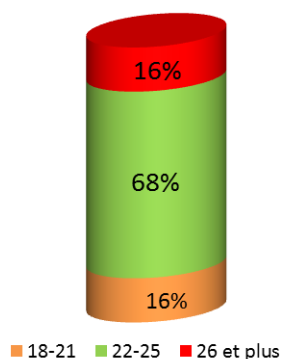
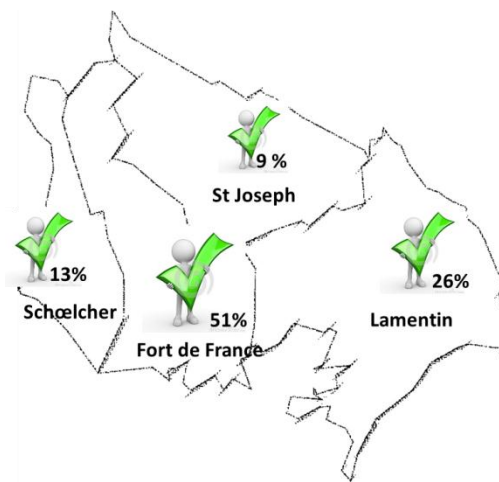
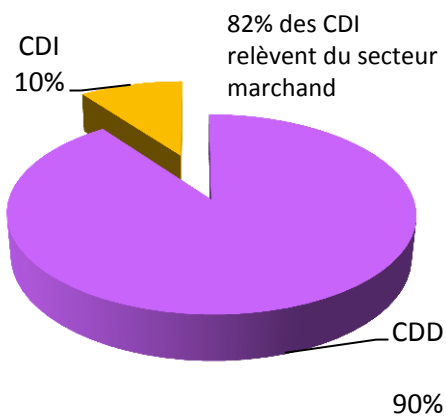
- 2 secrétaires administratives dédiés à la gestion administrative du dispositif mais aussi à celle de l'activité de la cellule (ateliers, organisation job dating, etc.)
- 3 Chargées des relations entreprises
- 1 Conseillère référente en charge du suivi des EAV

Bilan quantitatif

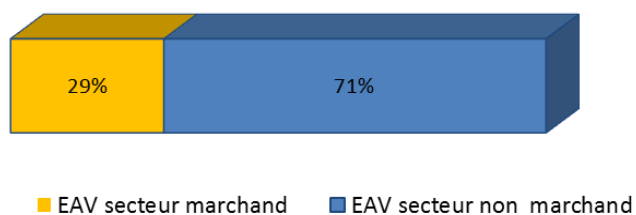
447 jeunes entrés en emploi d'avenir en 2014, soit un cumul portant à 787 le nombre de jeunes entrés en EAV depuis 2012

- 51% proviennent de la commune de Fort de France, 25% du Lamentin
- 84% des jeunes sont plus de 22 ans et 64% sont de niveau IV et supra

50% de femmes et 50% d'hommes.



71% des emplois d'avenir sont réalisés dans le secteur non marchand : Associations, collectivités, SEM, etc



Suivi des emplois d'avenir :

En avril 2014, une collaboratrice est dédiée au suivi des emplois d'avenir : A fin 2014, 219 jeunes ont été vus en entretiens.

1483 engagements de formations ont été saisis dans parcours 3, qui correspondent à autant d'actions de formations identifiés lors de la signature du CERFA et l'instruction des dossiers.

146 engagements de formation ont été réalisés.

Par ailleurs, dans certaines situations conflictuelles, liées notamment à des postures et comportements de jeunes, le recours à un consultant (ayant déjà une collaboration avec MILCEM - ateliers de remobilisation) permettant ainsi de remobiliser les jeunes sur leur objectif emploi a été nécessaire.

L'accompagnement de primo Employeurs

La Milcem a dû développer un accompagnement sur mesure pour les associations nouvellement employeurs : Objectif Favoriser la mise en emploi des jeunes au sein d'associations nouvellement créées.

Descriptif et ou déroulement de l'action

- ✚ Appropriation du projet associatif
- ✚ Présentation du dispositif Emploi d'Avenir
- ✚ Aide à la mise en place du recrutement
- ✚ Accompagnement à la rédaction des fiches de postes
- ✚ Aide à l'élaboration des contrats de travail
- ✚ Réunion de travail pour élaboration du projet de formation
- ✚ Réunion de présentation des emplois d'avenir avec les jeunes (présentation de l'association et de ses projets, infos dispositifs, droit du travail...)
- ✚ Entretiens individuels (réception de chaque jeune en présence de l'employeur pour prise en compte des situations personnelles)
- ✚ Reporting hebdomadaire avec le Conseil Régional (service jeunes /insertion)

En particulier, cette intervention s'est mise en place les associations suivantes : AZA CARAIBE, JET ATTITUDE, TRANSMEDIATION, AMTG, ASCVP, CLUB DES AINES...

Bilan qualitatif

60 jeunes ont bénéficié d'un recrutement en Emploi d'Avenir, d'un projet de formation et pour certains, d'un coaching relatif au maintien dans l'emploi pour les associations citées.

Tableau synthétique des actions réalisées en 2014

	Objectifs		Actions 2014
Actions liées au domaine Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Rapprocher les jeunes des chefs d'entreprises, favoriser la culture d'entreprise 		Insertion par l'activité Economique Salon de la formation professionnelle Organisation du Job dating
	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et accompagner l'accès opérationnel des jeunes à d'emploi durable 		Ateliers Emploi Recrutement SNCF Partenariat France Antilles/MILCEM « Je recherche un emploi »
	<ul style="list-style-type: none"> • Orienter l'emploi des jeunes vers des secteurs stratégiques 		Séjour de découverte des métiers de la mer et de la pêche Chantier alternance (immersions en ferme agricole, métiers de bouche et alternance)
Actions liées au domaine Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Remobiliser les jeunes par la formation sur un projet professionnel 		Action « Mich'Elles Morin » Dispositif des Maîtres-nageurs sauveteurs Action Martinique DRY ROCK
	<ul style="list-style-type: none"> • Orienter vers des parcours de formation pré qualifiants ou qualifiants en lien avec les besoins des entreprises 		
Actions liées au domaine social et vie sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Informer et sensibiliser sur le logement, santé, mobilité, etc. 		Forum D'clic Logement
	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès à la culture, sport en créant une offre de service ML 		Trans'Sport Eaux'activités
	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenir efficacement en développant ou adaptant des partenariats notamment sur des problématiques d'urgence (logement, précarité, mobilité, situation familiale, etc. 		Congrès martiniquais de la jeunesse
Actions liées au projet professionnel			Ateliers de remobilisation sociale et professionnelle Atelier Orientation

Présentation des actions liées au domaine emploi

Actions liées au domaine Emploi

- Rapprocher les jeunes des chefs d'entreprises, favoriser la culture d'entreprise



Insertion par l'activité Economique
Salon de la formation professionnelle
Organisation du Job dating

- Préparer et accompagner l'accès opérationnel des jeunes à d'emploi durable



Ateliers Emploi
Recrutement SNCF
Partenariat France Antilles/MILCEM « Je recherche un emploi »

- Orienter l'emploi des jeunes vers des secteurs stratégiques



Séjour de découverte des métiers de la mer et de la pêche
Chantier alternance (immersions en ferme agricole, métiers de bouche et alternance)

- Faciliter le recrutement et la professionnalisation des jeunes dans un objectif d'emploi durable

Les ACI (Ateliers Chantiers D'Insertion) sont des dispositifs relevant de l'Insertion par l'Activité Economique, conventionnés par l'Etat qui ont pour objet l'embauche et la mise au travail de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.

Il s'agit de jeunes en situation de décrochage scolaire, qui cumulent des handicaps sociaux et professionnels et qui ne peuvent pas bénéficier d'un parcours classique.

On note une progression des ACI mais ce n'est pas énorme car cette répartition se fait sur toute l'île et non sur le territoire de la CACEM, qui a bénéficié d'un nombre d'ACI important pendant des années.

En 4 ans, on assiste à une stabilité des ACI et des moyens financiers de l'Etat et des autres financeurs de l'IAE. Ces éléments pourraient expliquer la proportion des jeunes dans les ACI.

Par ailleurs, malgré l'objectif qu'affichent les opérateurs de l'IAE d'insérer des personnes en marge de la société, les employeurs veulent des personnes « employables » dans leur politique de recrutement.

Ce positionnement peut s'opérer de 2 manières :

- via le CISP si l'ACI est financé par le FSE c'est le cas de CAID sur lequel un nombre important de jeunes ont été positionnés
- les CV sont envoyés directement à l'employeur qui effectue un premier tri sur CV.

Selon les textes, les publics prioritaires de l'IAE sont les jeunes, les bénéficiaires du RSA. Pour autant, force est de constater que bien souvent les structures privilégient le public RSA ceci dans l'objectif de boucler les subventions allouées par le Conseil Général à savoir aide au poste et accompagnement des structures.

Bilan quantitatif

	Partenaires	Positionnés	Retenus	Femme	Homme
ACI FERME DE CARRERE	ACTIVE	16	6	0	6
CLAUSE D'INSERTION	SIMAR	10	3		3
ACI JARDIN DU CENTENAIRE	CAID	5	3	0	3
ACI FOYER DE L'ESPERANCE	Foyer de L'Espérance	6	3	1	2
CFIL		3	2	1	
TOTAL		40	17	2	14

En 2014, 40 jeunes positionnés dont 17 retenus soit 42% des jeunes positionnés.

Le tableau ci-dessous présente les chantiers concernés :

- Faciliter le recrutement et la professionnalisation des jeunes dans un objectif d'emploi durable

Objectif

Le salon de la formation se déroule chaque année à MADIANA sous l'égide du CONSEIL REGIONAL, en présence de partenaires du monde de la formation, mais aussi de l'insertion telle que les 3 Missions Locales du département.

Ce salon a pour objectif premier, d'informer un public assez large sur les différents dispositifs de formation disponibles sur le territoire.

Ce salon doit permettre à certains jeunes ayant été positionnés par les conseillers MILCEM, et ayant aussi bénéficié d'une préparation, de participer à des mises en relations avec des employeurs mobilisés par les chargées de relations entreprises (CRE).

Déroulement du salon

Le salon de la formation se déroule les 13 et 14 juin de 10h à 19h. L'espace de mise en relations employeurs accueille les jeunes et les employeurs de 10h à 13h et de 13h à 16h le vendredi et de 10h à 12h le samedi.

La mobilisation d'une dizaine de collaborateurs MILCEM le vendredi et le samedi contribue au bon déroulement des mises en relation ainsi qu'à la prise en charge des visiteurs sur le stand de la MILCEM.

Au niveau du stand MILCEM, un espace est dédié à la promotion des métiers de bouche et de l'agriculture (panorama photos, vidéo...). Le Gérant d'une activité poissonnerie mareyeur est resté présent sur le stand le vendredi après-midi pour échanger avec les jeunes afin de promouvoir ce métier.

Analyse quantitative

Commune	Nombre d'Inscriptions
FORT-DE-FRANCE	17
LE LAMENTIN	3
SCHOELCHER	3
SAINT-JOSEPH	7
TOTAL	32

Analyse qualitative

Le salon est un outil favorisant la rencontre entre différents partenaires de la formation et du monde de l'insertion. Ce lieu permet de rencontrer des jeunes déjà en suivi au sein de la structure, mais il favorise aussi de nombreuses inscriptions.

En 2014, On a assisté à une diminution de la fréquentation, peut être liée au début du BAC et/ou au déroulement du Mondial de Football.

En 2014, la MILCEM s'est mobilisée afin d'organiser sur toute l'année des actions du type JOB DATING. Ces actions permettent ainsi d'une part :

- A des jeunes de présenter leur atouts sur des offres disponibles
- A des employeurs de bénéficier d'entretiens organisés ou pas avec des jeunes sur un créneau horaire de leur choix.

Pour la Milcem, il s'agit aussi de réunir des offres collectées sur une période dans le cadre de cette approche. Fin 2014, plusieurs employeurs ont répondu présents à plusieurs sessions de job dating, d'où un intérêt manifeste pour ces derniers, débarrassés du volet administratif d'un entretien de recrutement : les jeune sont présents avec leur CV.

Ainsi, la MILCEM a mis en place 6 actions de job dating dont 5 en propre à travers un nouveau concept le CHALLENGE EMPLOI

○ **Forum Emploi (action SPEL Centre : Préfecture/Pole Emploi): 10 Juin 2014**

Organisé avec les acteurs du **SPEL Centre, la MILCEM a participé à l'organisation du FORUM EMPLOI 2014 LE 10 juin au** salon d'honneur de Dillon.

Suite à plusieurs comités de préparation, chaque partenaire a eu en responsabilité une mission :

- POLE EMPLOI/MILCEM : collecte des offres et préparation des jeunes
- MILCEM et Préfecture : communication
- Délégués au Préfet : organisation de l'accueil, et évaluation
- Villes et MILCEM : logistique

Au-delà du volet accompagnement, La MILCEM a été retenue pour porter financièrement cette manifestation et gérer la relation avec les prestataires (communication, réception, etc)

La manifestation a été articulée sur deux temps forts :

Un job Dating :

300 Jeunes conviés, 32 entreprises présentes,

Un espace information avec :

- Un espace organisation professionnel : AMPI, Syndicat des Grossistes de la grande distribution alimentaire, FACE, EDF
- Un espace coaching avec Contact Entreprises, Alpha Conseils
- Un espace partenaires institutionnels DIECCTE, POLE EMPLOI (avec un espace bourse à l'emploi permettant aux jeunes non-inscrits au job dating), RSMA, CAP EMPLOI.

Cette manifestation s'est clôturée par un discours du Représentant du Maire de Fort-de-France et du Sous-Préfet.

○ Job Dating du Salon formation professionnelle 14/15 juin :

12 entreprises présentes sur 18 conviées, 40 offres proposées, 70 jeunes,

95 Entretiens, 44 présélectionnés pour 2^e rdv et 8 CDD et 2 CDI

○ Les « Challenge Emploi » :



Un nouveau concept : le challenge Emploi qui a été déployé sur tout le territoire de la CACEM au plus près des quartiers d'avril à Novembre 2014.

Un concept orienté vers l'emploi :

- Amener l'offre de services Emploi de la Milcem au plus près des quartiers
- Mobiliser des partenaires Pole Emploi mais aussi les Villes, les associations, les bailleurs sociaux
- Articuler un concept permettant à tout jeune venant le découvrir de repartir avec des réponses : CV, projet professionnel, coaching emploi, entretiens de job dating.

Fin 2013, la MILCEM a été retenue à un appel à projet de la fondation ORANGE pour son projet « ateliers nomades numériques Emploi et orientation ». Une dotation de 12 k€ lui a permis de s'équiper d'une flotte d'équipements numériques nomades, mobilisées pour l'ensemble des 5 challenges emploi (atelier CV, atelier Projet professionnel)

Ainsi, le challenge emploi a été conçu autour des espaces et partenariats suivants :

- Bourse à l'emploi et à la formation : mis à disposition par Pole Emploi des offres primo demandeurs par date, offres d'emploi en emploi d'avenir par Milcem mais aussi offre de parcours en formations (LADOM, AFPA, etc)
- Ateliers :
 - Convaincre un employeur en 5 minutes : animé par Pole Emploi
 - Atelier CV : animé par la MILCEM
 - Atelier Projet professionnel animé par la MILCEM
- Espace coaching animé par Contact Entreprises, Jean Luc Charlec Consulting
- Un job dating : réunissant les offres collectées grâce à la prospection réalisée.
 - Schœlcher Centre Nautique -30/04 - 159 jeunes, 5 employeurs, 46 entretiens recrutement
 - Fort de France, Espace Nicole Zaré Dillon - 10/07- 77 jeunes, 10 employeurs, 100 entretiens de recrutement:
 - Lamentin, Centre Culturel de Basse Gondeau 29/09 : au moins 176 jeunes, 8 employeurs, 104 entretiens de recrutement,
 - Fort de France, MJC de Floréal 23/10 – 257 jeunes, 20 employeurs, 239 entretiens de recrutement,
 - Saint Joseph Hall des sports : 233 jeunes, 17 employeurs, 289 entretiens de recrutements,

En bilan chiffré, plus de 1000 jeunes ont fréquenté cette actions sur les 5 éditions, 778 entretiens de recrutement réalisées, 49 entreprises mobilisées (dont certaines sur plusieurs éditions), 70 jeunes embauchés en CDD, CDI ou mission intérim

- Faciliter le recrutement et la professionnalisation des jeunes dans un objectif d'emploi durable

Ateliers Emploi

Les ateliers Emploi visent à préparer le jeune à appréhender soit une démarche de rencontre d'un employeur, ou une entretien de recrutement,

En 2014, deux types d'ateliers ont été organisés :

- Les ateliers de technique de recherche d'emploi
- Les ateliers de préparation à l'entretien d'embauche
- Les ateliers CV (dans le cadre l'action challenge Emploi)

Les ateliers de techniques de recherche d'emploi

Ces ateliers, organisés chaque année, visent à permettre au jeune participant de :

- Faire son bilan pour valoriser ses acquis personnels et professionnels
- Identifier et prospecter son marché de l'emploi
- Connaître les organismes jouant un rôle d'interface dans l'offre et la demande
- Identifier les obstacles que rencontrent les chercheurs d'emploi
- Construire sa stratégie personnelle de recherche d'emploi
- Concevoir et améliorer ses propres outils de recherche

Contenu :

- Connaissance du marché de l'emploi
- Bilan personnel et professionnel
- Elaboration des outils de recherche d'emploi

Modalités pédagogiques :

Alternance d'exercices, d'échanges et d'apports théoriques permettant de s'approprier la méthode, la démarche et les outils.

Indicateur de suivi :

**82 jeunes positionnés, 36 participants
6 ateliers**

L'atelier coaching « Je prépare mon entretien de recrutement »

Objectif de l'action

Permettre aux jeunes en démarche active de recherche d'emploi de travailler :

- l'estime et la confiance en soi
- La valorisation de son parcours
- L'argumentaire
- Les savoirs être en entreprise

Pré-requis : jeunes en démarches actives de recherche d'emploi et positionnés sur des offres internes.

Le jour de l'atelier : Les jeunes doivent être muni de leur CV et des offres d'emplois sur lesquels ils sont positionnés.

Coaching en collectif et simulation d'entretiens animé par une consultante.

Bilan qualitatif

En 2014, 13 jeunes ont bénéficié de cet atelier qui avait démarré depuis 2013 (en 2013, 29 jeunes).

Indicateur de suivi

Tous les participants ont reconnu l'importance de ce type d'atelier.

Ces jeunes ont été positionnés sur des offres d'emploi internes et externes et au moins 7 d'entre eux sont actuellement en emploi.

Dans le Cadre de son intervention, LADOM permet de rendre accessible des recrutements sur des grandes entreprises nationales aux jeunes originaires d'outre-mer ; En 2014, la SNCF s'est déplacée afin d'informer sur une campagne de recrutement sur des postes techniques.

Descriptif et ou déroulement de l'action

- Réunion de présentation des postes SNCF et procédure de recrutement - **jeudi 13 février à 8h30 ou à 14h30 (antenne de Fort de France)**
- Envoi de la liste des jeunes intéressés aux conseillers pour transmission des fiches de positionnement LADOM
- Atelier CV et lettre de motivation sera proposé aux jeunes qui en auront besoin + récupération du dossier administratif LADOM - **Mardi 18 février à 8h30** (antenne de Fort de France)
- Atelier préparation à l'entretien sera proposé aux jeunes - **Jeudi 20 février à 8h30 au siège** (toute la journée)
- Rencontre LADOM - **26 février à 8h30 à LADOM** (pour tous les jeunes ayant transmis le dossier de positionnement complet)

Bilan qualitatif

13 jeunes ont pu déposer un dossier complet et aspirer à effectuer les tests d'entrée.

La grande difficulté identifiée est la préparation aux tests psychotechniques mais également des entretiens téléphoniques avec le service RH de Métropole à des heures matinales (en raison du décalage horaire).

- Permettre aux chefs d'entreprise de découvrir des profils de jeunes et faciliter leur embauche

Lancé en 2012, le partenariat France-Antilles / MILCEM est devenu en 2 ans, un rendez-vous incontournable des lecteurs. Véritable passerelle entre l'offre et la demande d'emplois, son originalité et sa pertinence ont permis l'introduction d'une nouvelle rubrique dans le quotidien, augurant également de nouveaux rendez-vous à venir sur la jeunesse « Jénès nou » et l'emploi.

Aussi, cette nouvelle saison de partenariat avec France-Antilles et la MILCEM, dans le supplément « le cahiers de l'économie du mardi » s'est inscrite dans une volonté commune d'impulser une approche de valorisation de compétences et de parcours professionnels et les faire découvrir aux lecteurs du journal, qui sont nos voisins, parents/amis mais aussi potentiellement des prescripteurs et chefs d'entreprises, etc. !

En 2014, la présentation s'est axée sur la présentation de jeunes en recherche d'emploi avec également la présentation de chefs d'entreprises

Ainsi, en 21 semaines de janvier à juin 2014, ce sont en tout 24 articles qui ont été rédigés (jeunes et chefs d'entreprises).

- 9 chefs d'entreprises ont bien voulu livrer la réalité de leurs métiers à travers un portrait lié à la demande des jeunes MILCEM
- 15 jeunes âgés de 19 à 25 ans dont 7 hommes et 8 femmes ont été présentés à travers leur projet professionnels, leur parcours, leurs motivations !!!! Des projets professionnels tant classiques et qu'atypiques au regard des secteurs dans lesquels les jeunes ont envie de se projeter, ont été présentés : Pâtisserie ; Mécanique bateau – accastillage ; Cuisine ; Chauffeur poids lourd ; Vendeur manager commercial ; Commissionnaire de transport ; Chef de chantier BTP ; Assistante comptable ; Artisan chocolatier ; Responsable hygiène et sécurité ; Coach sportif ; Aménagement paysager ; Esthétique

Sur les derniers éléments de bilan, 5 jeunes sont en emploi, 2 ont repris leurs études, 2 ont obtenus un contrat sur le dispositif apprentissage.

Bilan qualitatif

- Retombées pour les jeunes

Pour chacun des jeunes interrogés, le partenariat MILCEM a paru être une initiative innovante. Ce fût pour beaucoup l'occasion de d'être valorisé et perçu différemment par leur entourage. Tous se disent fiers d'avoir participé à cette aventure qui, au-delà d'un emploi pour certain, a abouti sur la réappropriation de l'estime et la confiance en soi pour tous. Reconnus et abordés dans la rue, tous se disent motivés à s'investir dans leur recherche d'emploi suite à cette parution sur le quotidien France-Antilles.

- Pour les partenaires

De nouveaux professionnels ont pu être abordés grâce à ce partenariat. L'aspect, prospection et recherche de profil est une occasion inespérée de présenter la structure et son offre de service. Présenter la cellule emploi dans une démarche de service au recrutement et sensibiliser aux problématiques des jeunes notamment sur le créneau de l'apprentissage.

La MILCEM expérimente depuis plusieurs années l'orientation des jeunes vers des secteurs d'activités soit méconnus ou peu attractifs par l'immersion.

En 2013, l'action de découverte des métiers de la mer et de la pêche a vu le jour. 5 jeunes y ont participé et sont actuellement en formation ou en emploi.

En 2014 cette initiative est renouvelée autour des métiers de la mer particulièrement la pêche avec le partenariat de l'EFPM pour un groupe de 5 jeunes. En effet - de 1% des jeunes inscrits à la MILCEM ont comme projet professionnel des métiers liés aux métiers de la Mer notamment la pêche.

Objectifs de l'action :

- Promouvoir les métiers de la Mer notamment la pêche
- Informer par l'observation active
- Apporter des méthodes de sensibilisation aux métiers de la pêche
- Faciliter l'accès et le bon déroulement d'un parcours au sein du dispositif de formation

Descriptif et contenu de l'action

Le séjour de découverte des métiers de la mer et de la pêche s'est déroulé du 30 juin au 04 juillet 2014 à l'école de formation professionnelle maritime et aquacole de La Trinité.

Cette année, une journée de préparation a été mise en place en amont de l'action afin de s'assurer que les jeunes retenus présentaient des aptitudes à la navigation. 8 jeunes y ont participé. A l'issue de cette initiation, certains se sont désistés et 5 jeunes ont été positionnés sur le séjour de découverte.

5 jeunes volontaires, âgés de 20 à 23 ans, habitant Fort-de-France, ont été retenus pour le séjour de découverte.

Les activités auxquelles les jeunes ont participé lors du séjour de découverte des métiers de la mer et de la pêche :

- Présentation de l'EFPM et de son règlement intérieur
- Visite du site
- Découverte des filières enseignées à l'EFPM
- Information collective sur les règles de vie en collectivité
- Initiation à la navigation sur simulateur
- Initiation à la mécanique, hydraulique, pneumatique, électricité, électronique
- Sortie en mer, découverte de la navigation et de la pêche.
- Soirée cohésion : grillade de poissons
- Instruction sur les nœuds et appareils de pêche
- Sensibilisation lutte anti-incendie
- Entretiens individuels pré-recrutement, remise des dossiers d'inscriptions de l'EFPM
- Discours fin de séjour avec Directeur de l'EFPM

A l'issue du séjour : **2 admissions à EFPM**

1 en formation de matelot au lycée du Marin

- Rapprocher les jeunes des chefs d'entreprises, favoriser la culture d'entreprise

Le chantier apprentissage s'inscrit dans un objectif de sensibilisation et d'information des jeunes et des employeurs. Il doit favoriser les échanges entre le monde socio-professionnel et celui des jeunes.

Le renforcement du partenariat avec les CFA permet à la MILCEM de garder un suivi régulier des jeunes apprentis, et ainsi éviter le décrochage en terme de parcours. Ce chantier doit être force de proposition, en termes d'innovation et de maîtrise des différents outils de l'insertion.

Il doit maintenir les exigences prévues dans le cadre du « COM APPRENTISSAGE » (Contrat Objectif et de Moyens Apprentissage)

Les actions réalisées en 2014 sont :

- La poursuite des PERMANENCES dans les 4 CFA
- Les ateliers de découverte et expérimentation sur site professionnel
- La préparation à l'alternance
- La période en milieu professionnel PMP

A/ La poursuite des permanences dans les 4 CFA

L'objectif premier est de faciliter la rencontre avec les différents apprentis sur un lieu autre que celui de la MILCEM en proximité, le Centre de Formation d'Apprentis.

Les permanences se déroulent de septembre 2014 à mars 2015, avec en moyenne 2 permanences par semaine réparties sur les 4 CFA de la région. Ces rencontres contribuent à mettre en place divers plans d'actions dans l'accompagnement social des apprentis (prise en charge pour la mobilité, travail avec le jeune sur la maîtrise du budget.....)

CFA	NBRE de JEUNES
CFA METIERS	43
CFA BTP	56
CFA AGRICOLE	15
CFA CCIM	72
Total	186

Soit un total de 186 jeunes vus.

Cette année un travail en profondeur a pu être réalisé avec les développeurs des CFA pour les mises en relations avec les employeurs lors de rupture de contrat.

La présence régulière de la MILCEM, au sein des différentes structures est un atout considérable dans le cadre du développement du partenariat et du maintien des relations dans le réseau de l'insertion.

B/ Les ateliers de découvertes et d'expérimentation

Objectif de l'action

Ces ateliers ont pour objectif de sensibiliser les jeunes à divers métiers ayant des difficultés de recrutement, de rapprocher les différents acteurs (chefs d'entreprises, jeunes, acteur de l'insertion), d'inciter le partage d'expériences entre les jeunes et les professionnels.

Ils doivent permettre de lever les freins à la mise en place de parcours professionnel dans certains secteurs et ainsi amener les jeunes à adopter une attitude réaliste face au marché de l'emploi. L'entrée en alternance est sous-entendue en phase finale.

Le jeune qui participe à un atelier doit se présenter en novice par rapport au lieu d'exercice de l'activité, (exemple : un jeune voulant découvrir le métier de cuisiner, pour être positionné sur cette action, il doit n'avoir pas réalisé de stage ou de périodes en entreprise dans un atelier de production.)

Descriptif et ou déroulement de l'action

Les ateliers de découverte et d'expérimentation se décomposent en 3 grandes phases :

- L'atelier de découverte sur site professionnel
- La préparation en alternance
- La période en milieu professionnel
-

4 ateliers ont été réalisés dans les secteurs : cuisine, boulangerie-pâtisserie, poissonnerie, agriculture

L'atelier de découverte sur site professionnel

Atelier cuisine : le 03 juin 2014

Restaurant LARI Z'ABIME au PRECHEUR avec 8 participants et 3 conseillers MILCEM.

Avec le Chef DASINI cuisinier, les jeunes participent à l'élaboration des mets destinés au service de la restauration du midi. Les conseillers observent afin de diagnostiquer les points forts et les points faibles des participants.

La présence constante du chef et de ses employés est un atout favorable aux échanges et aux explications.

Atelier pâtisserie-boulangerie : le 05 juin 2014

Pâtisserie LA FINE BOUCHEE se situant à FORT-DE-FRANCE avec 7 participants accompagnés de 3 conseillers de la MILCEM de 4h30 à 14 h 00.

Avec le chef JEAN-FRANCOIS boulanger et pâtissier, les jeunes participent à l'élaboration des produits destinés à agrémenter la vitrine du jour. Pas de grande difficulté pour les jeunes à s'adapter et à participer à la production du jour, malgré l'heure assez matinale du début de l'atelier.

La participation et l'échange avec des stagiaires et des apprentis présents dans l'entreprise favorise une dynamique de groupe très incitative à la découverte (production individuelle de certains produits par les jeunes).

Atelier poissonnerie : les 17 et 24 juillet 2014

2 ateliers poissonnerie ont eu lieu à GEANT CASINO BATELIERE de 9h -15h avec l'entreprise AQUAX sous-traitant pour cet enseigne, avec chacun 2 participants.

Les jeunes participent à la mise en place du poisson et des produits de la mer destinés à la vente du jour. Les activités proposées aux jeunes sont très diversifiées (nettoyage découpe de poissons...) afin de bien sensibiliser les jeunes aux exigences du métier.

La présence constante du chef d'entreprise (poissonnier) est très importante, cela facilite l'échange et l'éclaircissement de divers point et idées reçus.

A l'issue de l'atelier une jeune désiste et les autres participent à un recrutement pour un poste identique à CARREFOUR GENIPA. Suite à cette sélection, une jeune est retenue pour une PMP dans leurs locaux. Après une PMP satisfaisante un contrat de professionnalisation type PRODIAT est proposé, cette dernière refuse cette proposition pour des raisons personnelles.

A ce jour un recrutement est en cours afin de proposer d'autres jeunes pour une PMP en vue de la signature d'un contrat.

Pour les 2 autres candidates, une est en attente afin de débiter une PMP avec l'entreprise AQUAX et la possibilité de négocier ultérieurement un contrat d'avenir.

Les journées agricoles : 19 et 26 juin - 01 et 03 juillet

3 journées agricoles ont eu lieu chez des exploitants et éleveurs. Le choix de ces différents intervenants a été réalisé par le développeur du CFA Agricole.

- La pépinière CROFIX à SAINT-JOSEPH : découverte de l'horticulture.

- L'exploitation MALSA à SAINTE-ANNE spécialisée en maraîcher et plus précisément en agriculture biologique, mais dite raisonnée et organique.
- L'exploitation VELAYOUDON à SAINTE-MARIE en ciblant la partie élevage (équins, porcins, caprins, et ovins).
- Les jeunes participent à l'activité de l'exploitation, en collaboration avec le chef d'exploitation et son personnel, un bilan est réalisé en fin de chaque journée.
- Le CFAA : découverte de l'établissement, prise de contact avec les différents intervenants et ainsi procéder à une pré-inscription.

Indicateur de suivi

Phase préparatoire : 2 réunions d'information - 51 convoqués en tenant compte des 5 secteurs précités, **31** présents, **23 positionnés** répartis comme suit :

Ateliers	Hommes	Femmes	observations
Cuisine	4	4	
Pâtisserie	3	4	
Poissonnerie	0	4	
Journée agricole	3	1	1 jeune homme en appui

2/ Atelier « préparation en alternance »

La préparation à l'alternance est une séquence de l'atelier permettant aux jeunes de découvrir en profondeur les différents contrats d'alternance. Le jeune participe en amont à une phase de développement personnel afin de renforcer sa confiance en soi, une partie coaching lui permet de se préparer à la recherche d'employeur. La partie sur le droit et le devoir du salarié et la gestion du budget doit l'aider à conforter son implication et sa démarche d'insertion et ainsi pouvoir envisager son parcours sur le long terme.

57 jeunes ont participé à la préparation à l'alternance animée par des prestataires/intervenants. (Consultant, CFA, OPCALIA, etc)

Cet atelier permet de mettre en place une dynamique de groupe. Les jeunes qui participent à cette étape sont déjà moins nombreux que ceux des ateliers en site professionnel. Sur 4 jours, l'information à prendre en compte est dense mais indispensable. Il est difficile d'augmenter le nombre de jours d'intervention, afin de ne pas installer une lassitude pour certains par rapport au face à face pédagogique.

3/ Les périodes en milieu professionnel PMP

Les PMP ont été mises en place dans le cadre d'un accompagnement individualisé (prise de contact téléphonique, visite sur site avec le jeune).

La phase d'évaluation (visite sur site et rencontre tuteur..) est primordiale, car elle détermine la suite de parcours du jeune.

13 PMP ont été réalisés :

Secteur	Hommes	Femmes
Cuisine		2
Agriculture	3	1
Poissonnerie		1
Pâtisserie-Boulangerie	3	3
Total	6	7

La PMP est l'outil idéal pour renforcer la découverte en site professionnel. En participant plusieurs jours à l'activité de l'entreprise, le jeune peut conforter son projet ou désister en ayant des arguments et une analyse plus approfondie.



Mission Locale du Centre de la Martinique



REVELATEUR DE TALENTS

DOMAINE FORMATION



Présentation des actions liées au domaine formation

Actions liées au
domaine
Formation

- Remobiliser les jeunes par la formation sur un projet professionnel



Action « Mich'Elles Morin »
Dispositif Maître-nageur sauveteur
action Martinique DRY ROCK

Objectif de l'action

Le « Michel MORIN » désigne dans certaines régions françaises, « un homme à tout faire », un bricoleur, voire un factotum. En Martinique, c'est celui qui est débrouillard, habile de ses mains et outils, qui effectue des travaux divers, de façon informelle.

En 2008, une expérimentation a été menée avec la Boutique de Gestion afin de former des « Michel MORIN au Féminin ». Inspiré par les résultats de cette expérimentation, le Club SOROPTIMIST de Fort de France et la MILCEM se sont mobilisés avec de nombreux partenaires afin de relancer cette initiative avec de nouvelles ambitions.

Il s'agit de former 20 femmes pouvant effectuer des petits travaux d'entretien du domicile et destinées à satisfaire une réelle demande de services et à terme structurer sur le territoire un réseau de MICHELLE MORIN.

Descriptif et ou déroulement de l'action

Ce dispositif s'articule autour de 3 phases :

1/ Recrutement et présélection

Les bénéficiaires éligibles au dispositif ont été recrutées tant auprès du public de la MILCEM que celui de Pôle Emploi favorisant une mixité de publics.

2/ Le parcours de professionnalisation (Janvier à Juillet 2015)

La deuxième phase vise à doter ces 20 femmes de compétences techniques, sociales et entrepreneuriales.

Pour ce faire, après appel à consultation sur la base d'un cahier des charges pédagogiques, Pôle Emploi a sélectionné l'AFPA afin de mettre en œuvre une formation « Ouvrière polyvalente du Bâtiment » **sur une durée de 800 heures.**

Cette formation permettra de :

- Mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés dans l'entretien du logement,
- Acquérir les éléments de base en électricité, en peinture, en plomberie
- Module Règlementation / Sécurité, Hygiène

Des immersions/stages sont prévus durant ce parcours.

3/ La création d'un Réseau de MICHELLE MORIN (Septembre 2015)

L'objectif sera de créer un réseau de Michel Morin auto entrepreneur, organisé et maillant à terme le territoire.

Ce réseau fort de professionnelles maîtrisant les savoirs techniques de base et à la tête de leur auto activité, se développera à travers :

- Une politique de communication (logo, supports, etc) : les éléments du concept de communication seront travaillés courant 3^e trimestre 2015.
- Une charte d'intervention et une organisation en réseau à déployer avec ses professionnels.
- Des partenariats à développer.

Description du ou des partenariats

Partenariat technique : LE CLUB SOROPTIMIST, LA MILCEM, le POLE EMPLOI, les CHAMBRES CONSULAIRES (CCIM et CMA) L'AFPA, le Conseil régional, la Ville de fort de France CUCS

Partenariat financier : la REGION MARTINIQUE, le POLE EMPLOI, La DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DE LA FEMME

Bilan qualitatif

En 2014, il s'est agi de sécuriser techniquement et financièrement une action initiée depuis 2012. Le volet de professionnalisation a fait l'objet d'un montage en ingénierie avec Pole Emploi. Après plusieurs réunions de partenaires, un cahier des charges a été stabilisé autour de la montée en compétences des jeunes femmes.

Pôle Emploi suite à sa procédure de consultation a retenu l'AFPA afin de permettre aux jeunes bénéficiaires d'acquérir les CCP du titre AEB agent d'entretien du bâtiment dont le contenu pédagogique rejoignait les compétences nécessaires aux femmes dans le cadre de ce projet ;

Ainsi le 8 décembre 2014, après plusieurs réunions d'informations préalables, 25 jeunes femmes ont été convoquées sur l'antenne de Fort de France afin de :

- Découvrir le projet et les partenaires
- Echanger avec un Professionnelle madame BOLO, Mich'Elles Morin sur la réalité de son métier, ses exigences, ses contraintes et ses recommandations.

Puis les partenaires repartis en 4 jurys se sont entretenus avec les jeunes femmes afin de les sélectionner sur leur motivation.

Au total :

- 32 jeunes femmes positionnées dont 20 retenues en deux groupes de formation. Le 1^{er} groupe de formation a effectué sa rentrée administrative le 22 décembre 20104.

Objectif de l’action

Dans le cadre de l’ouverture du complexe aquatique communautaire du Lamentin, 15 demandeurs d’emploi ont été formés au métier de maître-nageur sauveteur.

la CACEM a mobilisé des partenaires afin d’amener des demandeurs d’emplois à acquérir les qualifications requises c’est-à-dire le titre BP JEPS ACTIVITES AQUATIQUES ET DE NATATION, diplôme du Ministère de la Jeunesse et des Sports, qui permet d’exercer ce métier.

Descriptif et ou déroulement de l’action

Lancement de la formation BP JEPS option « activités aquatiques et de la natation » du 06 Mars au 22 Novembre 2014 avec un effectif de 15 stagiaires

Contenu de la formation certifiante : BP JEPS AAN

MODULE	THEME	VOLUME HORAIRE		TOTAL
		Centre	entreprise	
1	Sécurité et pass’sports de l’eau	125		125
2	Apprentissage de la natation	200	160	360
3	Animation	220	192	412
4	Projet et environnement des activités aquatiques	100	60	160
TOTAL		645	412	1057

Les partenaires identifiés au projet : DRJSCS, en tant que certificateur

- L’ERFAN - École Régionale de Formation des Activités de la Natation et le CRNM -Comité régional de Natation en tant qu’organisme de formation ; Le Conseil Régional, intervenant sur le financement du volet pédagogique du dispositif ; Le Pôle Emploi, intervenant sur le recrutement des candidats et une prise en charge d’une partie du coût du parcours de formation
- La MILCEM intervenant sur le recrutement des candidats mais aussi sur sollicitation de la CACEM pour la coordination du projet
- La CACEM en support technique, requis autant que de besoin par la démarche

Bilan qualitatif

Pour la MILCEM : 5 jeunes insérés professionnellement et ayant obtenu leur PB JEPS sur 7 positionnés sur formation

Pour les partenaires : 13 professionnels formés et opérationnels pourront mener à bien les activités qui leur seront confiées dans le cadre de leur emploi

Fin 2014, les jeunes en attente de positionner sur les recrutements relatifs à la mise en service de l’infrastructure, se positionnent néanmoins sur des offres d’emplois disponibles et sur lesquelles la cellule emploi s’est mobilisée (EAV)

Objectif de l'action

La Société Industrielle de Gestion du Bassin de Radoub (SIGBR) exploitant en titre du chantier de réparation navale de Fort-de-France sous le vocable MARTINIQUE DRY DOCK, souhaite initier la mise en œuvre d'un dispositif de formation spécifique aux métiers de la réparation navale. Il est en effet constaté qu'un grand nombre de métiers spécifiques tels que la chaudronnerie, le soudage, la tuyauterie, la mécanique, le traitement de carène souffrent d'un manque de personnels qualifiés, mettant en péril la pérennité d'un site industriel unique dans les Antilles Française.

La SIGBR MARTINIQUE DRY DOCK se trouve ainsi confronté à la problématique du renouvellement des emplois spécialisés du bassin de radoub. Pour pallier à cette problématique, la CACEM, le POLE EMPLOI, l'ADEICEM et la MILCEM et la SIGBR ont mis en place un dispositif de formation en direction des demandeurs d'emplois, jeunes, adultes.

Ce parcours de professionnalisation aux Métiers de la Réparation Navale est composé de deux formations :

- Pré- formation - remise à niveau et lecture de plan du 15/12/2014 au 15/04/2015
- Licence professionnelle soudeur TIG du 29/06/2015 au 16/10/2015

74

En amont et afin de sélectionner des jeunes davantage sur des aptitudes, un processus est mis en place :

- Réunions d'informations collectives au Pôle Emploi les cascades (face à SIGBR)
- Visite de l'entreprise et du bassin de carénage
- Convocation pour un MRS Méthode de recrutement par simulation réalisée sur mesure sur les postes identifiés

La pré formation est réalisée par le CMFP retenu par Pole Emploi et ce volet s'enrichit également d'apprentissage en situation de travail au sein de l'entreprise ENA.

Description du ou des partenariats

Partenariat logistique : la CACEM, porteur du projet – la MILCEM, POLE EMPLOI, l'ADEICEM partenaires / prescripteurs des candidats

Partenariat financier : POLE EMPLOI prend en charge les frais pédagogiques et la rémunération des stagiaires.



REVELATEUR DE TALENTS

DOMAINE SOCIAL ET VIE SOCIALE



Présentation des actions liées au domaine social et vie sociale

Actions liées au domaine social et vie sociale

- Informer et sensibiliser sur le logement, santé, mobilité, etc.



Forum D'clic Logement

- Faciliter l'accès à la culture, sport en créant une offre de service ML



**Trans'Sport
Eaux'activités**

- Intervenir efficacement en développant ou adaptant des partenariats notamment sur des problématiques d'urgence (logement, précarité, mobilité, situation familiale, etc.



Congrès martiniquais de la jeunesse

Suite à une convention signée en 2009, La Milcem et le CLLAJ se sont engagés afin de mobiliser leurs moyens au service de l'accompagnement de jeunes sur la problématique logement. Plusieurs réunions se sont déroulées en 2011 et 2012 afin de faire le bilan tant chiffré que qualitatif à des fins d'optimisation du partenariat.

L'action phare mise en œuvre consiste en la participation annuelle de la MILCEM au Forum D clic Logement visant mobiliser les partenaires du CLLAJ, à sensibiliser les jeunes sur les informations sur le logement, à mettre à disposition une offre de logements disponibles.

Au-delà de sa participation au Forum Déclic logement, la MILCEM et le CLLAJ poursuivent leur démarche commune de réflexion d'une autonomisation du jeune via un package insertion professionnelle et solution logement adaptée

La Milcem et la CLLAJ après plusieurs séances de travail ont souhaité expérimenter une collaboration sur deux entrées de publics ciblés :

- Pour la MILCEM, majoritairement sur les jeunes entrant en emploi (alternance, contrat de droit commun) ; En effet, à ce stade, le logement n'est pas toujours une priorité pour ces jeunes : Pour autant, devenant autonome grâce à l'emploi, l'intérêt est de les informer sur l'offre de services mobilisable du CLLAJ (atelier d'informations futur locataire, offre de services CLLAJ, solutions logement, etc)
- Pour le CLLAJ, pour les jeunes souhaitant disposer d'un hébergement mais n'ayant pas assis sur leur projet professionnel et donc leur autonomie, il s'agit de les orienter vers l'offre de services de la MILCEM, offres d'emploi, parcours de formation.
- L'objectif est de valoriser réciproquement et de façon pertinente les offres de services respectives de deux partenaires.

Ce partenariat se matérialise en 2015 par la réalisation d'un support commun présentant aux jeunes cette démarche croisée.

En 2014, la collaboration sur cette action a consisté :

- réunion préparatoire en juillet : participation MILCEM mais aussi proposition d'immersion de 2 jeunes en CIVIS accompagnées pour vivre et découvrir préparation d'une manifestation (dt projet professionnel hôtesse d'accueil)
- 2 jeunes ont réalisé une immersion autour du Forum D clic logement avec un bilan positif tant pour les jeunes que pour le CLLAJ en terme d'accompagnement. Ils ont pu suivre la préparation, observer une posture d'accueillant
- La MILCEM a participé au Forum D'Clic Logement les 28 et 29 Aout 2014 à l'Atrium et animé un stand d'information ; La MILCEM a participé à la table ronde sur les enjeux de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes par l'habitat en présence de l'UNCLLAJ

Tout au long de l'année, la MILCEM diffuse sur ses sites les offres d'hébergements du CCLAJ auprès de son public.

▪ **Atelier TRANS'SPORT : la transformation par le sport**

Objectif de l'action

L'objet de l'action TRANS'SPORT vise à redynamiser et remobiliser des jeunes dans leur parcours d'insertion par la pratique d'une activité sportive régulière sur une période de 5 mois.

Cette initiative relève des actions de prévention de la santé par le biais de séances de remise en forme,.

Objectifs spécifiques

- Les aider à se redynamiser afin d'optimiser leur insertion sociale et professionnelle : assiduité, ponctualité,
- Permettre aux jeunes de pratiquer une activité physique et sportive régulière
- les aider à mieux se connaître : limites, dépassement de soi, confiance, estime de soi



Descriptif de l'action

20 jeunes répartis en deux groupes de dix, ont participé à cette prestation à partir de septembre 2014. Cette action est financée par le CUCS du Lamentin.

Cours en salle

suivre un programme d'exercices de gym d'entretien, fitness, renforcement musculaire afin d'améliorer les capacités physiques et cardio respiratoires des jeunes, pour une meilleure posture et de mettre en lumière leurs compétences sportives

Randonnées

Les randonnées ont été mises en place afin d'évaluer les jeunes en terrain exclusif, avec des conditions d'exercices plus ou moins difficiles. Ces exercices ont permis de vérifier et d'évaluer les acquis issus des cours en salle. 3 niveaux ont été programmés.

Constats

- Des progrès indubitables de la plupart des élèves au fil des mises en situation. (confiance en eux).
- Apparition de leadership et dépassement de soi. (Repousser ses limites, s'entraider, garder en ligne de mire la ligne d'arrivée).

Un effet levier sur le parcours d'insertion : au fil du dispositif les jeunes sont remobilisés, (certains entrés en situation formations, alternance)

Jeux collectifs

L'initiation aux sports (Baseball et foot américain) a permis d'évaluer les progrès sur le plan physique et moral et de mettre en lumière la coopération et l'esprit d'équipe.

Objectif général de l'action

Mettre en œuvre une action de prévention de la santé physique par le biais de séances d'Aquamooving et Plongée en piscine.

- Les aider à se redynamiser afin d'optimiser leur insertion sociale et professionnelle
- Permettre aux jeunes de pratiquer une activité physique et sportive régulière
- Réveiller en eux le désir d'exercer régulièrement du sport.

Cette action est financée par la DRDFE Délégation aux droits de femmes et à l'égalité et l'ACSé.

Objectif sur le plan du développement personnel

- Apprendre à se détendre et se relaxer par le sport
- Développer une bonne communication entre les participants
- Retrouver, entretenir et développer ses capacités physiques et sportives pour optimiser sa santé
- Mieux connaître son corps pour favoriser l'estime de soi
- Travailler sur l'image de soi pour mieux appréhender la recherche d'emploi.

L'action s'adresse à 12 Jeunes femmes en situation : demandeur d'emploi.

Cette action se déroule à la piscine de l'Espérance – Patronage Saint-Louis, Rue Adolphe Trillar, Châteauboeuf à Fort de France et dans les locaux du partenaire. Les séances se sont déroulées sur une période de 6 mois, du 20 Octobre 2014 au 26 Mars 2015, soit 3 stages de 10 séances d'aquamooving et de plongée en piscine.

Jours : Chaque stage comprend 6 séances d'aquamooving qui se déroulent le lundi, et 4 séances de plongée le jeudi.

Description du ou des partenariats

Orientation par la Milcem de 12 Jeunes femmes de 16 à 25 ans. H2 EAUX et la Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

Bilan quantitatif

- 12 jeunes qui ont fréquenté les ateliers.
- Des progrès indubitables de la plupart des stagiaires au fil des séances.
- Apparition de leadership et dépassement de soi. (Repousser ses limites, s'entraider.

Points positifs

- Bon échange entre le groupe et l'éducateur.

Une jeune femme de part son implication s'est vue proposer par le prestataire de passer le niveau 1, 2 et 3 en plongée, et de participer à un film dont l'objet est la découverte de fonds marins de la Martinique.

Objectif de l'action

Réunir des jeunes et leur donner la parole afin qu'ils partagent :

- ✧ **leurs préoccupations, leurs aspirations personnelles et collectives**
- ✧ **leurs difficultés**
- ✧ **leurs idées, propositions, projets**

Dans le cadre de la préparation du Congrès martiniquais de la jeunesse CMJ, la MILCEM a choisi de s'y impliquer en organisant une rencontre territoriale avec 16 jeunes, qui s'est tenue le lundi 16 juin 2014 à l'antenne de Fort de France.

Ce volet préparatoire, proposé aux partenaires du Congrès, consistait à mobiliser un groupe de jeunes afin qu'ils puissent s'exprimer sur leurs réalités, autour de 3 questionnements arrêtés par le cahier des charges des rencontres territoriales.

1. Quelles sont vos préoccupations ?
2. Quelles difficultés rencontrez-vous ?
3. Avez-vous des propositions à faire ? Si oui, lesquelles ?

● **Présents** : 16 jeunes (3 jeunes hommes et 13 jeunes femmes).

● **Animateurs** : William ETIFIER / Carole FRANCOIS LUBIN / Laurent ALLAGUY SALACHY

● **Observateurs** : Béatrice BALDARA MARIMOUTOU / Georges LAGIER.

Au terme de la rencontre territoriale, une restitution a été adressée à l'organisation du Congrès et quatre jeunes ont été identifiés porte-parole du groupe pour restitué en réel le 25 juin au parc Floral.

La mise en œuvre des propositions validées :

Les propositions validées par les jeunes doivent être mises en œuvre par les instances compétentes en la matière (Etat et Région), à condition d'être réalistes, réalisables et mesurables. Le but recherché étant d'améliorer leur entrée/la poursuite de leur inclusion dans la vie sociale et dans le monde professionnel

Pendant le Congrès, une grande partie de la matinée était consacrée à un débat collectif autour des propositions des jeunes issues des Rencontres Territoriales et des contributions sur le site internet. Pour les jeunes, Il en ressort une satisfaction d'avoir été entendus sur des problématiques familiales pour lesquelles ils n'ont pas de réponse.

DOMAINE PROJET PROFESSIONNEL

Présentation des actions liées au projet professionnel

Actions liées au
projet
professionnel



**Ateliers de remobilisation sociale et
professionnelle**
Atelier Orientation

Objectif de l'action

Permettre aux jeunes accompagnés **incapable d'intégrer un accompagnement d'insertion classique** d'être remobilisés par le biais d'ateliers de **Développement Personnel**. Ces activités sont destinées à restaurer l'estime de soi, développer des compétences sociales, soutenir des initiatives personnelles.

Des ateliers sont proposés et visent à permettre aux bénéficiaires de :

- apprendre à mieux se connaître et si possible à s'accepter, se valoriser.
- prendre conscience de leurs motivations, de leurs valeurs, qualités personnelles et professionnelles.
- les aider à développer des stratégies de changement et de construire une stratégie d'insertion.
- être bien dans leur tête et dans leur corps, comprendre en quoi leurs choix ou leurs absences de choix influent sur leur projet de vie.
- Rendre les jeunes acteurs de leur parcours d'insertion.

Cette action est financée par le FIPD et le FIPJ.

Descriptif et ou déroulement de l'action

- **APPROCHE COLLECTIVE**

Elle est faite sous forme de groupes de paroles qui débâtent sur des thèmes qui sont proposés par le référent, mais aussi des suggestions faites par les jeunes eux même (la violence, le phénomène de mode, le langage, la notion de clan etc.....). Cette démarche est une démarche guidée, encadrée qui met en avant le respect des fondamentaux et l'affirmation du « self ».

- **APPROCHE INDIVIDUELLE**

Le support retenu est l'entretien individuel. Le jeune est pris en charge avec un support de questionnaires adaptés qui permet d'établir un diagnostic sur son profil, ses capacités, ses ressources et ses systèmes de croyances, afin d'aider son intégration sur la base d'un projet professionnel fort et pertinent.

Méthodologie appliquée

• Définition du « **point contact** » : permet de créer les « **codes de communication** », pour une communication saine et ouverte ce qui favorise le développement du climat de confiance.

• **L'observation et l'écoute** » sont les véhicules incontournables pour mettre en application le processus du « **polaroid** » aidant à la mise en place de la « **séquentielle** » c'est dire de l'imagerie séquentielle.

• « **L'acceptation** » du constat d'échec sans fard, c'est à dire sans rendre les autres responsables ; puis celui de la « **validation** » du constat, et pour finir « **l'adhésion** » au processus de reprogrammation.

• La mise en place d'un nouveau système: « **le DEAL** », c'est-à-dire la même configuration que sur "la place", mais adaptée aux systèmes, stratégies, outils et dispositifs inhérent aux processus d'insertion et d'intégration socioprofessionnel des jeunes de la MILCEM (la politique du « donnant, donnant » avec la mise en expérimentation du nouveau point de référence : « **insertion, formation, travail** »).

• Le processus du « **no judgement** » pour libérer « **l'image de soi** » et mettre en orbite « **l'affirmation identitaire** » ce qui passe par la maîtrise et l'adoption d'un véritable projet professionnel fort et pertinent ouvrant les portes à une nouvelle capacité d'argumentation et d'émancipation du jeune pour ce qui est de son projet de vie.

*Tout ceci a pu contribuer au « **lâcher prise** » nécessaire, et une plus grande disponibilité au « **pourquoi pas** » qui est donc la première étape du processus de reprogrammation.*

Indicateur de suivi

• **55 jeunes** accompagnés sur une période de 6 mois, de Juin 2014 à Mars 2015, identifiés pour la plupart sur les campagnes d'identification des décrocheurs

• *Chaque groupe bénéficie d'une prise en charge de 44H conjuguant des périodes de regroupement et des entretiens individuels.*

• Les frais de déplacement sont indemnisés par le biais de ticket de Bus.

Conclusion

• Une grande souffrance dans laquelle se retrouvent ces jeunes qui est souvent cachée derrière des comportements : Drogue, Alcool, Agressivité et Violence.

• L'ensemble des jeunes qui sont passés sur ce dispositif l'ont trouvé court pour l'ensemble.

• Les conseillers voient leurs rapports se transformer avec les jeunes en matière d'insertion et d'intégration car ils sont demandeurs avec une plus grande force de conviction.

• Les jeunes retrouvent une véritable envie de se battre même s'ils sont conscients des efforts et des sacrifices à faire.

• Pour ces « *primo arrivants* » et même ceux qui y sont déjà (les sortis de prison) entre autres, les résultats sont très palpables puisqu'ils ressortent avec une nouvelle force de conviction, une plus grande confiance en soi et un nouveau sentiment d'être comme tout le monde sans prendre la prison ou l'image du « Bad boy » comme référence pour se positionner.

Atelier d'orientation « Parcours de la réussite » IEJ /FSE

Dans le cadre de l'appel à projet IEJ en Décembre 2014, la MILCEM a déposé un projet intitulé « Parcours de la Réussite ».

Ce projet part du constat suivant : La phase de maturité du projet professionnel est critique pour la suite du parcours du jeune ; Un projet professionnel bien appréhendé va être mis en œuvre de façon pro-active par le jeune qui s'appuiera sur le conseiller qu'en tant que facilitateur.

Ainsi, « Parcours de la Réussite » est la construction d'une offre de service construite en interne et animée par les conseillers et dédiée à l'orientation et au projet professionnel.

2014 a été consacré à la mise en place d'un groupe interne de 6 conseillères en insertion, toutes volontaires, qui préfigurera les binômes d'animation de ce projet afin de construire l'ingénierie de cette nouvelle offre collective pour la MILCEM.

Cette offre visera, une fois opérationnelle, les jeunes inscrits à la MILCEM sans projet, ou souhaitant se réorienter. Il s'agit d'entrées mensuelles sur un parcours de maturité/d'émergence du projet professionnel, axé sur le recours aux immersions (outil PMSMP)

Ce projet, déposé au FSE/IEJ sur une durée de 2 ans permettra de mobiliser 98 jeunes par an soit 186 jeunes au 31 décembre 2016.

Pendant plusieurs semaines, ces derniers entrent dans des ateliers et bénéficient d'outils leur permettant de se connaître, d'identifier leur atouts et affinités, leur permettant d'appréhender l'environnement dans lequel ils évoluent. Pendant ce parcours, ils vont bénéficier de périodes de mise en situation professionnelle multiples afin de découvrir des métiers, activités, de visites etc.

Ils seront par la suite tant suivis par leur conseillers référents que par les conseillers chargés de l'animation du dispositif afin que le parcours bascule dans un délai de 6 mois dans une entrée en situation positive (emploi, formation, alternance, etc) : l'enjeu est de créer chez ces jeunes une appétence pour un métier qu'ils auront « vécu » et sur lequel leur motivation les rendra pro actif sur les étapes à mettre en place pour accéder à ce métier ou activité.

6 Conseillères réparties en 3 binômes animeront ce dispositif. Le financement de cette action par le FSE/IEJ nécessitera du temps administratif et reporting pour établir le système documentaire, coordonner les reportings, traçabiliser l'activité.

HOMMES ET ORGANISATION

La MILCEM a tenu un stand lors de manifestations

Courant 2014, la MILCEM a été invitée à animer différents stands dans le cadre d'une information auprès du public cible, ceci, à la demande d'organismes divers :

08 février 2014

La nuit de l'orientation

Organisée par la CCIM, la « Nuit de l'orientation » permet de réunir en un même lieu l'ensemble des partenaires et spécialistes de l'orientation. L'objectif est de répondre aux questions qu'un jeune se pose en matière d'orientation. Spécificité la nuit : être certain de réunir le public en recherche au centre-ville.

Du 07 au 13 avril 2014

La semaine de l'industrie

A l'occasion de la Semaine de l'industrie, les industriels et leurs partenaires proposent au grand public, et notamment aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de (re)découvrir l'Industrie et ses métiers. La MILCEM a participé à des échanges avec les employeurs industriels pour connaître les différents métiers de l'industrie locale.

10 avril 2014

Courir pour un emploi

Les objectifs de ce rendez-vous annuel sont de rapprocher la jeunesse du monde de l'entreprise et de faciliter son insertion en valorisant l'offre de formation du RSMA Martinique.

Deux temps forts de cette manifestation, le *Job Dating* et la visite des filières de formation professionnelle. Le Job Dating avait pour objectif la mise en relation directe des jeunes martiniquais avec un employeur.

13 et 14 Juin 2014

Salon de la formation professionnelle

Le salon de la formation se déroule chaque année à MADIANA sous l'égide du CONSEIL REGIONAL, en présence de partenaires du monde de l'insertion tels que les 3 Missions Locales du département, mais aussi de la formation.

Ce salon a pour objectif premier, d'informer un public assez large sur les différents dispositifs de formation disponibles sur le territoire.

28 et 29 août 2014

Forum D'clic logement CLLAJ

Ce forum s'adresse aux jeunes qui connaissent des difficultés à accéder seuls à un logement par les parcours classiques. Les jeunes consultent des offres de logement, participent à des conférences débats et rencontrent des propriétaires. La MILCEM assure un relais indispensable pour ces jeunes relevant d'un suivi.

24 juin 2014

Village Forum «Familles et Institutions»

Organisé par l'Union des Familles Laiques (U.F.A.L.) de SAINT-JOSEPH, ce village avait pour objectif de permettre aux Joséphins de venir à la rencontre des institutions et associations qui ont le regard bienveillant sur les familles, le public jeune.

05 novembre 2014

Randevou Yonnalot « solidarité et santé »

Afin de créer davantage de liens avec la population et venir à sa rencontre, la Ville de Schoelcher a lancé une opération de proximité « randevou yonnalot ». Cette nouvelle édition de ce rendez-vous avec la population s'était déroulée sur le thème de l'addiction avec le CMPAA et le CSAPA sur la Place des Arawaks.

Les partenaires de la manifestation étaient venus à la rencontre des habitants et administrés afin de leur porter l'information sur les différents dispositifs existants.

Equipe

Moyens humains

Les effectifs

Pour mettre en œuvre le programme opérationnel 2014, la MILCEM dispose des moyens humains suivants :

Effectif total de la structure au 31.12.2014	Femmes	Hommes	Total
- Effectif total en nombre de personnes	35	04	39
<i>Effectif total en CDI</i>	<i>34</i>	<i>04</i>	<i>38</i>
<i>Effectif total en CDD</i>	<i>01</i>	<i>00</i>	<i>01</i>
- Effectif total en ETP	35,00	4,00	39,00
Répartition par métier en ETP	Femmes	Hommes	Total
Insertion sociale et professionnelle	26	3	29
dont ETP chargé d'accueil	5		5
dont ETP conseillers	21	3	24
Information, communication en ETP	1		1
Gestion en ETP	5		5
Encadrement en ETP	2	1	3
Autres en ETP (technicienne de surfaces)	1		1,00

Par ailleurs, en 2014, la MILCEM a accueilli 10 stagiaires répartis (métiers conseillers, communication, accueil, découverte et sensibilisation) dont 2 jeunes suivis par la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

Poursuite démarche Diagnostic organisation et compétences

Mise en œuvre du plan de formation 2014/2015

Suite au diagnostic organisationnel initié en 2012, un axe fort relevait de la montée en compétences de l'équipe.

Les grandes orientations de développement des compétences

- Développer la cohésion et la motivation au travail notamment pour les activités liées au cœur de métier (accompagnement)
- Mettre à niveau l'équipe opérationnelle et les équipes support // aux exigences attendues des emplois :
 - compétences métiers
 - compétences transversales
- Accompagner les évolutions de poste
 - Notamment la Fonction liée à la gestion des projets
- Renforcer les compétences d'animation et de pilotage au service d'un fonctionnement optimisé de l'entreprise
- Mettre en œuvre des projets individuels : VAE, DIF...

Pour mettre en place ce plan de formation, une démarche a été mise en place afin de mobiliser des fonds exceptionnels de financement relevant du FIES fonds d'intervention de l'économie sociale et géré par le siège d'UNIFORMATION à Paris.

Une enveloppe de 55 k€ a été allouée pour la réalisation ce plan de formation et confié à OPCALIA pour le paiement des engagements de formation ;

Organismes	Intitule formations	Nombre participants	Nombre d heures	Volume d' heures
LE PATIO	Animer Prestations collectives Emploi et	4	32	128
	Technique de recherche d'emploi	12	21	252
	ADVP activation de la développement vocationnel et personnel	12	42	504
MAELIA CONSULTING	POWERPOINT	8	7	56
	WORD	14	14	196
	Excel	15	14	210
	Initiation Informatique	1	21	21
DO IT	Animer des reunions	8	14	112
	Management de projet	5	21	105
BERTHERAT	Formation de Formateur	8	28	224
altitude	SST	20	14	280
GRETA	Techniques d'entretien des locaux	1	en attente	
	TOTAL	108	228	2088

En décembre 2014, 4 conseillères (2 du groupe Emploi et du 2 du groupe atelier Orientation) ont bénéficié de la formation « animer de prestations collectives d'orientation et d'emploi » à Paris du 11 au 19 décembre 2014.

Certaines ont été mises en place sans intervention financière de la MILCEM (AGEFMA, IREPS).

Missions

Plusieurs missions ont été organisées en 2014 :

16/04/14 : Journée d'informations et d'échanges sur le dispositif « Garantie jeunes » FIAP PARIS.

26/06/14 : Journées Professionnelles de l'ANDML « Prospective, management et organisation » à NIMES.

25/09/14 : Assemble Générale de l'UNML à PARIS.

Moments de partage favorisant la cohésion du groupe à la MILCEM

23/01/14 : Présentation des vœux

Dans le cadre de la nouvelle année, la Présidente et les membres du Conseil d'Administration ont invité le personnel à la Maison Plaisance pour les vœux de nouvelle année

07/14 : Journée découverte et production locale et détente

L'équipe s'est rendue au Domaine d'Emeraude, situé sur le territoire de la commune du Morne Rouge. Ce lieu bénéficie d'un cadre naturel idyllique. Le personnel a exploré la forêt aménagée qui accueille des espèces endogènes puis le pavillon d'exploration de la nature, espace pédagogique, instructif et très ludique (espace de rencontres avec l'histoire naturelle de la Martinique).

Ensuite, l'équipe a poursuivi la journée à l'hôtel MAROUBA au CARBET.

17/12/14 : Arbre de Noël

Un arbre de Noël a eu lieu dans les locaux de la MILCEM, moment privilégié et convivial pour accueillir les salariés accompagnés de leurs enfants.

Une animation a été proposée aux participants. S'en est suivie une collation puis de la distribution de cadeaux par le Père Noël.

VIE DE LA STRUCTURE

04/06/14 : Election des délégués du personnel

Le personnel a été appelé à procéder à l'élection des délégués du personnel.

Une seule liste émanant de la CGTM/ML « collège employés » comportant 2 titulaires et 2 suppléants a été présentée.

Ont été déclarés élus :

Titulaires :

- Sylvia MOUTAMALLE
- Laurent ALLAGUY-SALACHY

Suppléants :

- Corinne BOURGELAS
- Nicole LENOGUE MAGDELEINE

Juillet et septembre 2014 : Départ volontaire de 2 conseillers

2 conseillers ont mis un terme à leur contrat de travail : pour l'une il s'agissait d'une rupture conventionnelle et l'autre une démission suite à un congé sabbatique.

04/07/14 : Nouveau administrateurs

2 nouveaux membres ont été désignés par leur instance pour siéger au Conseil d'Administration de la MILCEM :

- Monsieur Johnny HAJJAR, désigné par la CACEM et
- Madame Claude FORMONT, désignée par la Ville de FORT DE FRANCE.

La fonction de 1^{ère} Vice-Présidente assurée par Madame Patricia LIDAR, élue communautaire. Cette dernière ne faisant plus partie des administrateurs désignés par la CACEM, il y avait lieu de pourvoir à son remplacement.

Monsieur Johnny HAJJAR a été élu à l'unanimité lors du Conseil d'administration du 4 juillet 2014.

Collaboration et partenariat entreprises

07/14 : Monsieur JOUANNELE, Délégué Général de l'association Contact Entreprise, a rencontré le personnel sur la thématique de l'emploi. Des conseils ont été donnés sur la façon de faire pour réussir un entretien d'embauche.

14/02/2014 : Intervention de l'agence Alpha Conseil, spécialiste de l'emploi : les échanges ont porté sur les techniques de recrutement.

Communication/ site internet

Afin de répondre au plus près à la demande du public, deux équipes ont été composées afin de relire dans un premier temps le contenu rédactionnel proposé par la chargée de communication puis, procéder au réajustement de ce dernier lorsque cela s'avérait nécessaire.

Une première période a concerné la partie du site réservé à l'onglet « jeunes ». Le groupe composé de conseillers en insertion socioprofessionnelle, de la chargée de communication, d'une chargée d'accueil et de la Directrice ont exploité le document pré-rédigé et stabilisé le contenu des différentes rubriques (sport, alimentation, projet professionnel, mobilité, emploi, etc.)

Une seconde période autour de la rubrique « employeur » a permis de définir une stratégie rédactionnelle autour de la cellule emploi de la MILCEM à laquelle ce public d'employeur est dévolu. Compte tenu de l'aspect novateur de cette cellule, la totalité de l'équipe emploi soit trois chargées des relations entreprise et les deux chargées d'accueil a été associé à cette démarche en présence de la chargée d'information et de communication ainsi que la Directrice.

La rubrique « accueil et présentation de l'association » a été effectué par la Direction.