



Mission Locale du Centre de la Martinique

RAPPORT D'ACTIVITE 2012



Atelier de Technique de Recherche d'Emploi
Rando Economique Services à la personne
SÉJOUR PÉDAGOGIQUE SUR UNE EXPLOITATION AGRICOLE
Jeunes sur le PRFP)
Tickets mobilité
PARTENARIATS AVEC LES ORGANISATIONS
Le Parrainage
FORUM CLLAJ LOGEMENT
Dispositif caid projet jeune
LE SALON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Technicien boucher Chantier Apprentissage
RALLYE ÉCO CONDUITE
Festival del Caribe Milcem CREAActiv 2012
Partenariat France-Antilles Socioprofessionnelles : Convention FCE
LADOM
Dispositif Décrochage FEI
Service civique
Action QUBBEC
Forum des métiers de la défense et de la sécurité
Insertion par l'activité Economique

10 JUIN 2013

SOMMAIRE

<u>PREAMBULE</u>	Page 2
<u>PRESENTATION STATISTIQUE DE L'ACTIVITE</u>	Page 4
Les jeunes accueillis et accompagnés à la MILCEM <i>Quelle typologie ?</i> <i>Quelle demande ?</i> <i>Quels projets et parcours d'insertion ?</i>	Page 9
Bilan des dispositifs <i>FAJ, CIVIS, Emplois d'avenir, PPAE, Plateforme décrochage, jeunes placés sous mains de justice, etc.</i>	Page 38
<u>PRESENTATION DES ACTIONS</u>	Page 50
Domaine Emploi	Page 52
Domaine formation	Page 71
Domaine social et vie sociale	Page 79
Domaine projet professionnel	Page 88
<u>LA MILCEM : HOMMES ET ORGANISATION</u>	Page 96
<u>ANNEXE PRESSE</u>	Page 105
<u>PARTENARIAT MILCEM / FRANCE-ANTILLES</u>	



PREAMBULE



Préambule

Reconduite dans mes fonctions avec la confiance du Conseil d'administration en Décembre 2012, Je voudrais souligner quelques faits marquants de cette année 2012,

- *L'année 2012 marque les 30 ans de l'outil « Mission locale », 30 ans de construction et structuration d'un outil au départ temporaire voire expérimental, dont l'existence s'est progressivement légitimée face à des jeunes désarmés sur un marché de l'emploi contraint. La MILCEM a, elle, 6 ans et devant elle de nombreux défis à relever pour l'emploi et l'autonomie des jeunes Foyalais, Lamentinois, Saint Joséphins et Schoelcherois*
- *Cette année a permis de poursuivre le travail de présentation et de reporting de l'activité de la MILCEM, tant pour les équipes internes afin d'en partager les enjeux, les forces mais aussi les points d'amélioration, que pour les partenaires institutionnels, Instance communautaire (CACEM) et instances municipales (Fort de France, Lamentin, Saint Joseph, Schœlcher)*
- *Par ailleurs, se rapprocher des acteurs du terrain a été une préoccupation constante : pour se connaître, mieux appréhender les interventions de chacun et travailler en valeur ajoutée croisée !*
- *En interne, des procédures nouvelles ont été mises en place et une réflexion poursuivie avec les équipes sur l'ajustement de l'organisation au regard de notre exigence de résultats et de performance face aux attentes de nos clients, les jeunes mais aussi de nos financeurs.*

L'année 2012 se clôture avec l'arrivée d'un nouveau dispositif, porteur d'espoir pour les jeunes, les Emplois d'avenir mais aussi l'ambition pour la MILCEM de piloter au profit des jeunes des dispositifs (contrat d'apprentissage, emplois d'avenir, etc) leur facilitant de façon effective la mise en œuvre de leur projet de vie.

Claudie VETRO
Présidente



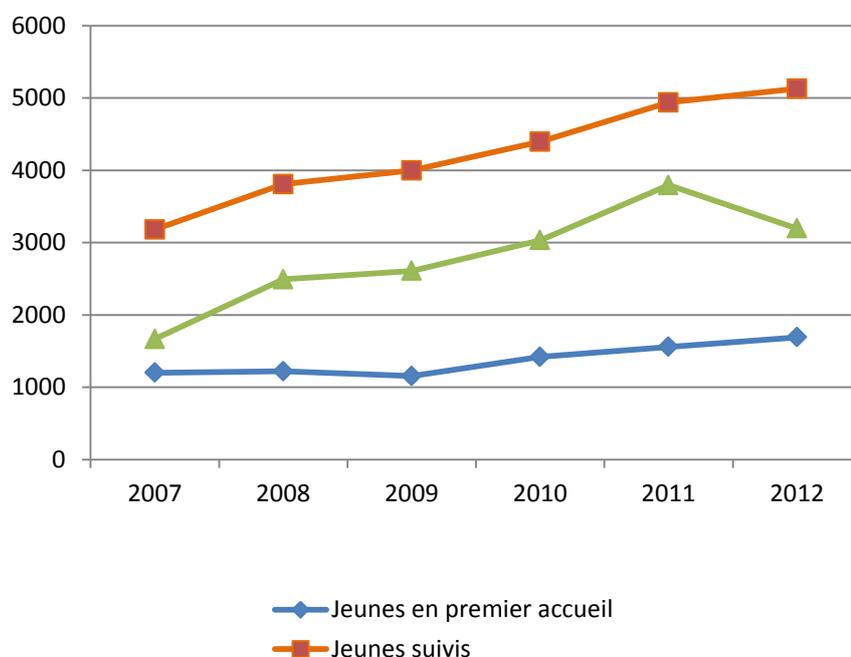
PRESENTATION STATISTIQUE DE L'ACTIVITE EN 2012



Axe 1 Repérage accueil, information orientation

Indicateurs d'activité	Objectifs 2012 (fourchette) moyenne	Réalisation 31/12/2012	Réalisation 31/12/2011	Taux de réalisation
Nombre de jeunes accueillis pour la 1ère fois (premier accueil)	(1700/2000) 1950	1690	1557	87%
- dont nombre de jeunes de niveau V et infra	(730/900) 810	859	854	106%
- dont nombre de jeunes filles	(900/1100) 1000	860	762	102%
- dont nombre de jeunes résidant en ZUS-CUCS	(400/500) 450	615	576	136%
Nombre total de jeunes suivis (ayant eu une au moins une actualité dans l'année au sens de Parcours 3)	(4500/5000) 4750	5127	4937	103%
- dont nombre de jeunes de niveau V et infra	(2700/3000) 2850	3123	2941	100%
- dont nombre de jeunes filles	(2400/2600) 2500	2861	2589	114%
- dont nombre de jeunes résidant en ZUS-CUCS	(1480/1650) 1565	1804	1444	115%
Nombre de JDI au 31/12/2010 (jeunes en demande d'insertion = jeunes ayant bénéficié d'au moins un entretien au cours des cinq derniers mois)	(3750/4150) 3950	3192	3795	80%

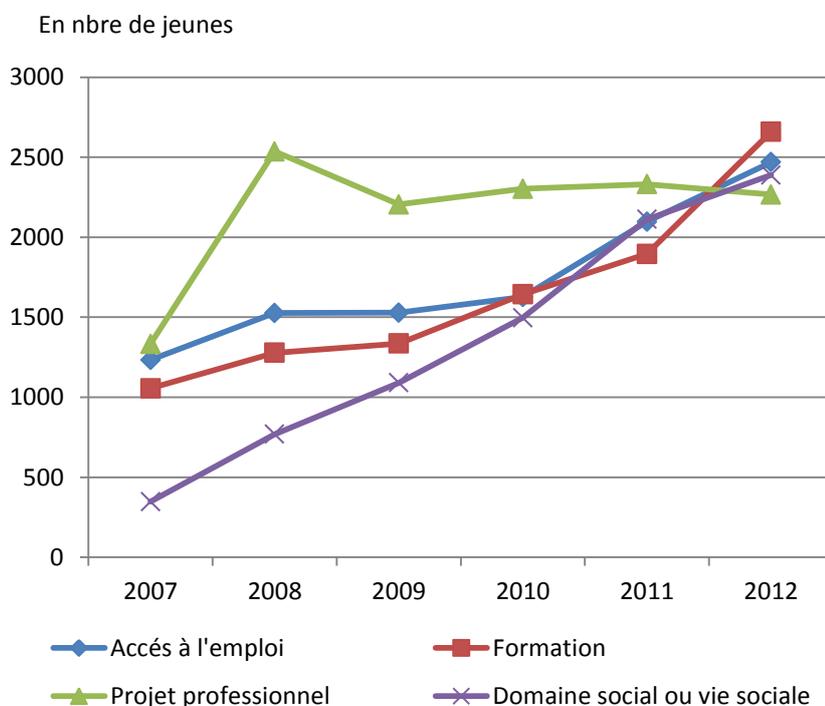
Evolution des 3 indicateurs entre 2007 et 2012 :



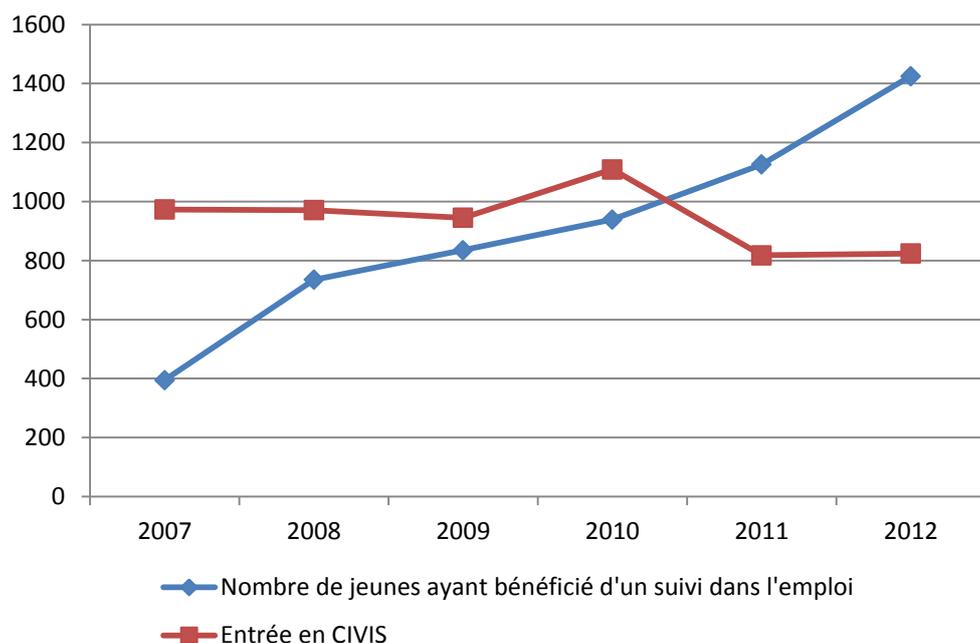
Axe 2 : Accompagnement des parcours

Indicateurs d'activité	Objectifs 2012 (fourchette) moyenne	Réalisation 31/12/2012	Réalisation 31/12/2011	Taux de réalisation
Nombre de jeunes accueillis en entretien à qui sera faite au moins une proposition correspondant à une rubrique du catalogue de l'offre de service rattachée au thème :				
- accès à l'emploi	(1600/200) 1850	2469	2239	137%
- formation	(1600/200) 1850	2658	2015	143%
- projet professionnel	(2300/2600) 2450	2266	2481	92%
-domaine social et vie sociale	(1700/2200) 1950	2388	2244	122%
Pourcentage de jeunes accueillis ayant eu au moins quatre entretiens dans l'année par rapport au nombre de jeunes ayant eu une actualité dans l'année				
	30%	18%	20%	
Nombre de jeunes ayant bénéficié d'un suivi dans l'emploi (ayant eu au moins une actualité en cours d'emploi ou d'alternance au sens de Parcours 3)				
	(900/1300) 1100	1425	1259	129%
Nombre de jeunes entrés en CIVIS dans l'année				
	(850/1000) 925	824	890	89%
- dont non qualifiés (niveau V sans diplôme et infra)	50%	42%	14%	
- dont résidant en ZUS CUCS	60%	34%	16%	

Evolution des propositions effectuées par les conseillers dans le cadre des parcours d'accompagnement des jeunes :

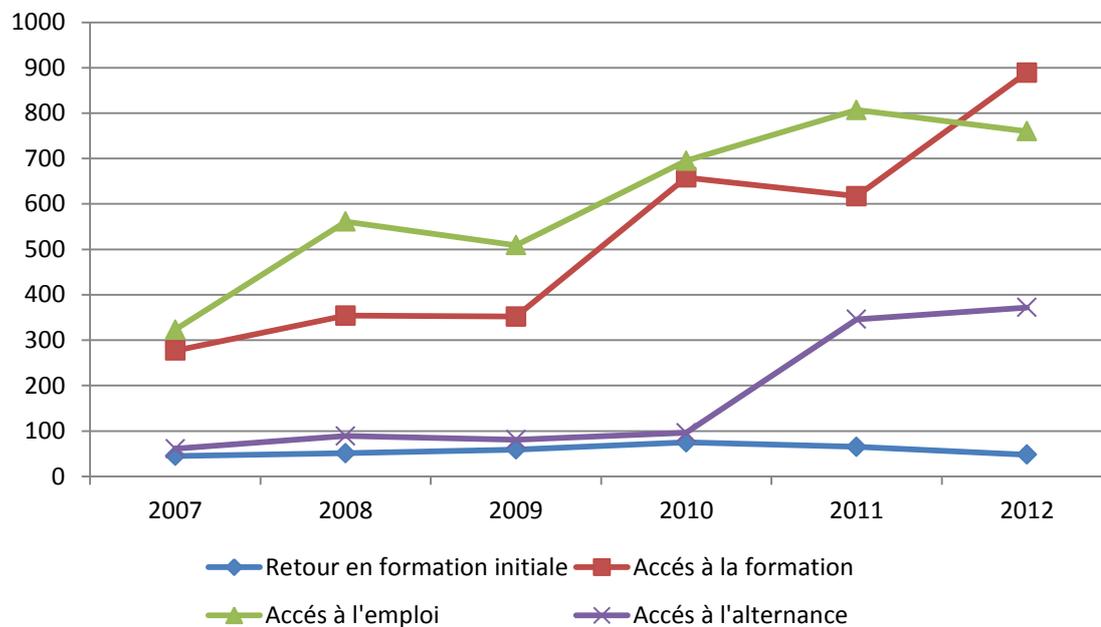


Evolution des entrées en CIVIS et suivi en emploi



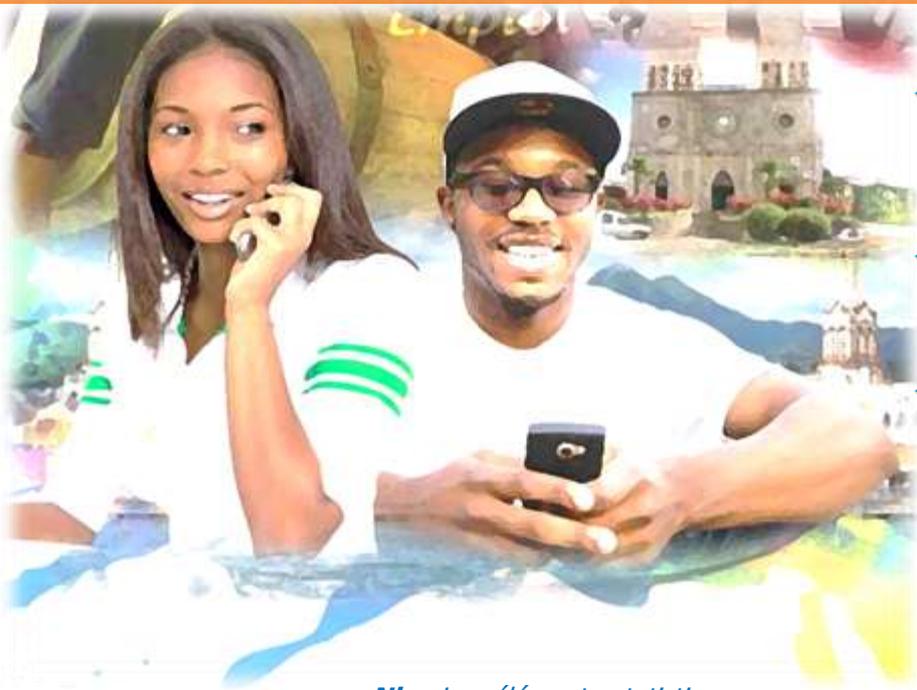
Indicateurs de résultats :

Indicateurs de résultats	Objectifs 2012 (fourchette) moyenne	Réalisation au 31/12/2012	Réalisation 31/12/2011	Taux de réalisation
nombre de jeunes retournant en formation initiale ou ayant commencé une scolarité dans l'année	(60/80) 70	48	65	68%
nombre de jeunes accédant à une formation du Conseil Régional	(200/350) 275	425	232	154%
nombre de jeunes accédant à une formation autre que Conseil Régional	(300/450) 375	444	385	118%
nombre de jeunes accédant à un emploi (tout type)	(600/800) 700	760	807	101%
nombre de jeunes accédant à un contrat en alternance)	(150/250) 200	372	364	182%



Dispositifs CIVIS :

Indicateurs de résultats	Objectifs 2012 (fourchette) moyenne	Réalisation au 31/11/2012	Réalisation 31/12/2011	Taux de réalisation
Nombre de jeunes en CIVIS sortis au bout de douze mois (sortis dans l'année et dont la durée de présence en CIVIS n'a pas excédé douze mois)	(800/900) 850	730	861	101%
dont nombre de jeunes en CIVIS sortis au bout de douze mois en emploi durable	(100/200) 100	49	64	49%
dont nombre de jeunes en CIVIS non qualifiés (niveau V sans diplôme et infra) sortis dans l'année et accédant à un emploi durable	(80/150) 115	11	21	10%



✓ **Quelle typologie ?**

✓ **Quelle demande ?**

✓ **Quels projets et parcours d'insertion ?**

Nb : Les éléments statistiques présentés dans les pages suivantes sont extraits de Parcours 3, Système d'information commun aux Missions locales et la DIECCTE.



LES JEUNES ACCUEILLIS ET ACCOMPAGNES A LA MILCEM

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

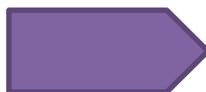
Lorsqu'après la fiche d'inscription remplie, le jeune rencontre un conseiller, c'est le 1^{er} accueil du jeune à la MILCEM qui s'effectue



- ✓ **1690 Jeunes ayant validés un 1^{er} accueil avec leur conseiller**
- ✓ **534 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 plus ou moins actif

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



5127 jeunes suivis

Les jeunes en demande d'insertion JDI sont ceux qui ont un entretien récent à la date d'extraction de parcours (soit moins de trois mois et donc qui ont pu avoir sur l'année plus d'un entretien de suivi)

3192 JDI (Jeune en Demande d'Insertion)

Dans le cadre de son parcours, un jeune peut être positionné sur différents types d'actes de services.

Les actes de services considérés 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



760 jeunes

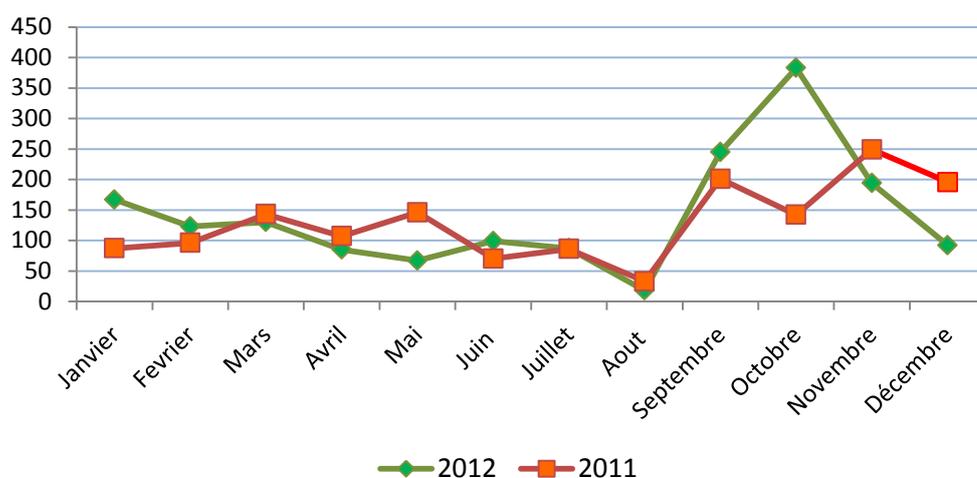
889 jeunes

372 jeunes

En 2012, la Milcem a reçu **1690** jeunes en premier accueil soit +8% par rapport à l'année 2011 (soit 133 jeunes de plus). En moyenne par mois, **153** nouveaux jeunes ont été reçus par les conseillers.

L'évolution sur l'année 2012 est différente de celle de 2011. En 2012, une réflexion interne a été menée au regard des constats de « décrochage » des jeunes de la MILCEM. Avant juillet 2012, entre la venue du jeune à la MILCEM et son 1^{er} accueil, le délai d'attente pouvait atteindre de 15 jours à 1 mois. Ce processus a été mis à plat et désormais la majorité des jeunes sont reçus sur le flux ou avec une date de rendez-vous sous quinzaine. L'impact de cette approche est significatif à partir de la rentrée 2012.

Pour autant à fin 2012, **534** Jeunes ont rempli une fiche d'inscription sans poursuivre le 1^{er} accueil.



En 1^{er} accueil, 51% de jeunes femmes et 49% de jeunes hommes. La répartition par âge fait apparaître un segment dominant (53%) celui des 18-21 ans, soit désormais plus d'un 1 jeune sur deux.

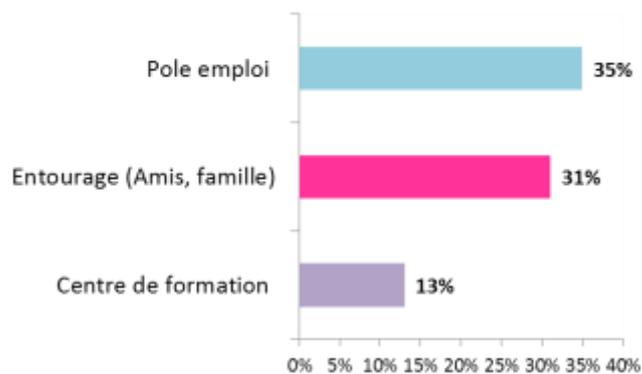
En revanche, le poids relatifs des mineurs recule. En volume absolu, 81 jeunes âgés de 16 ou 17 ans ont été reçus en 2012.

Par rapport à 2011, et en poids relatif, on constate une tendance inversée en 2012 entre les segments d'âges « 18-21 ans » d'une part et « 22-25 ans » d'autre part soit un léger « rajeunissement » du flux d'accueil.



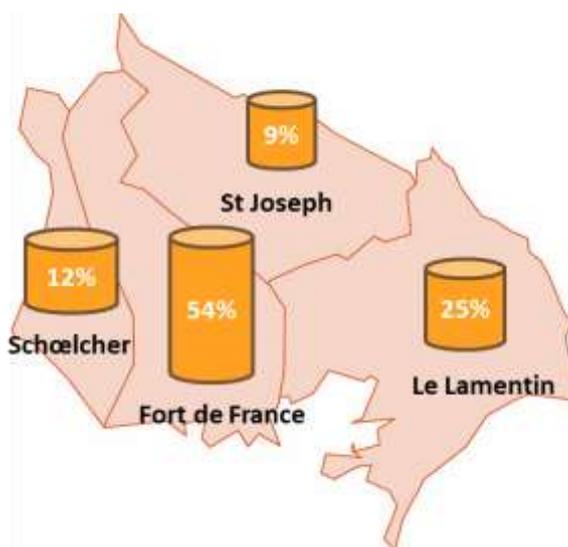
En premier accueil, le poids des jeunes femmes renoue en 2012 avec les tendances observées sur les dernières années (à l'exception de l'année 2011) c'est-à-dire légèrement supérieur -soit 51%-par rapport à celui des jeunes hommes - 49%.

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, 25 jeunes sont d'origine étrangère, marqué par une majorité de jeunes femmes, de niveau inférieur ou égal à IV.

La répartition en termes de communes de provenance fait ressortir que Fort de France et le Lamentin représentent 79 % de ce flux en 2012 :



L'analyse du niveau au 1^{er} accueil montre que 42% des jeunes sont de niveau IV et supra, constat observé déjà depuis plusieurs années. Toutefois :



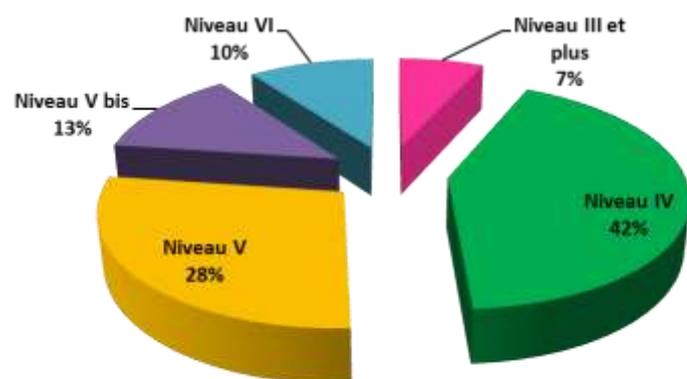
ZOOM SUR LES NIVEAUX

Par rapport à 2011, on observe une augmentation du niveau des jeunes à l'accueil

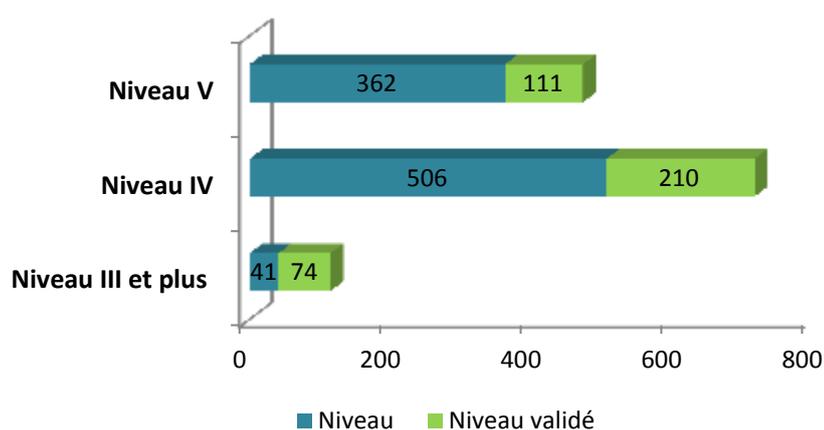
- En nombre, sur les niveaux > ou = à IV, ce sont 145 jeunes accueillis de plus qu'en 2011
- Sur les niveaux < ou = V, ce sont 12 jeunes en moins que 2011

Le croisement du niveau et du sexe montre que :

- Les femmes sont largement plus représentées sur le niveau IV (soit 57% de la population de ce niveau mais aussi 48% des jeunes femmes contre 36% des jeunes hommes)
- Sur le niveau > III, pas de différence significative
- Sur les niveaux V bis et VI, 26% des jeunes hommes sont concernés contre 19% des jeunes femmes.
- (idem pour le niveau V, 32% des hommes et 25% des femmes)
-



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 1690 jeunes, 395 d'entre eux ont une certification du niveau de qualification en relation soit moins d'un jeune sur 4 en 1^{er} accueil.



Sur ces 395 jeunes diplômés, 53% le sont d'un niveau IV.

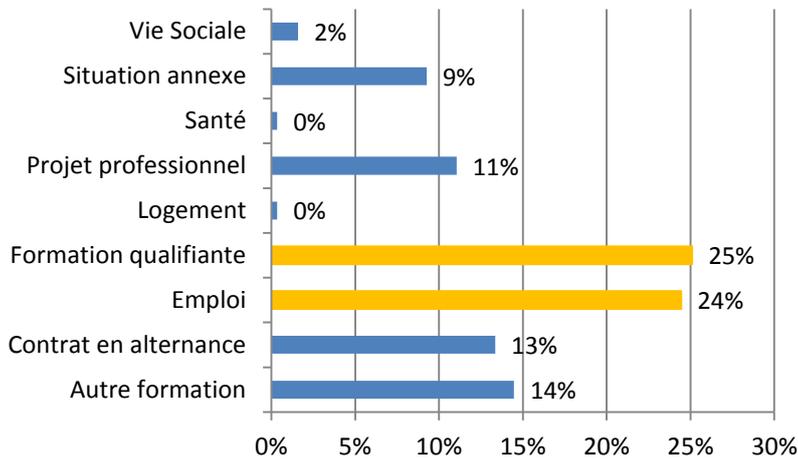
On constate que la part de jeunes diplômés est plus forte dans les niveaux de qualification élevé. (64% des niveaux > ou égal à III)

Dans les niveaux IV, les certifications identifiées sont des bac professionnels et technologiques

Dans les niveaux >ou égal à III, des BTS et licences et quelques masters

Pour les niveaux V, essentiellement des CAP

A l'accueil, les jeunes expriment un besoin en termes d'accompagnement : 1 jeune sur quatre est à la recherche d'une formation qualifiante ou d'un emploi.



Parmi ces jeunes, certains arrivent avec un projet exprimé et d'autres pas. En 2012, 63% 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, les plus représentés sont : commerce/vente/grande distribution ; hôtellerie/tourisme/restauration/loisirs et animation ; support à l'entreprises ; service à la personne et à la collectivité.

99% de ces jeunes sont célibataires, 84% d'entre eux sont hébergés par les parents/famille (11% sont en logement autonome) ;

69% empruntent les transports en commun pour se déplacer tandis que 27% (environ + d'un jeune sur 4) d'entre eux est motorisé.

13% des jeunes déclarent un enfant à charge. Sans surprise, la représentation des femmes est significative : 22% d'entre elles sont concernées contre 5% des hommes

Sans ressources pour la plupart d'entre eux, 7% déclarent bénéficier de l'API RSA, 13% d'un salaire.



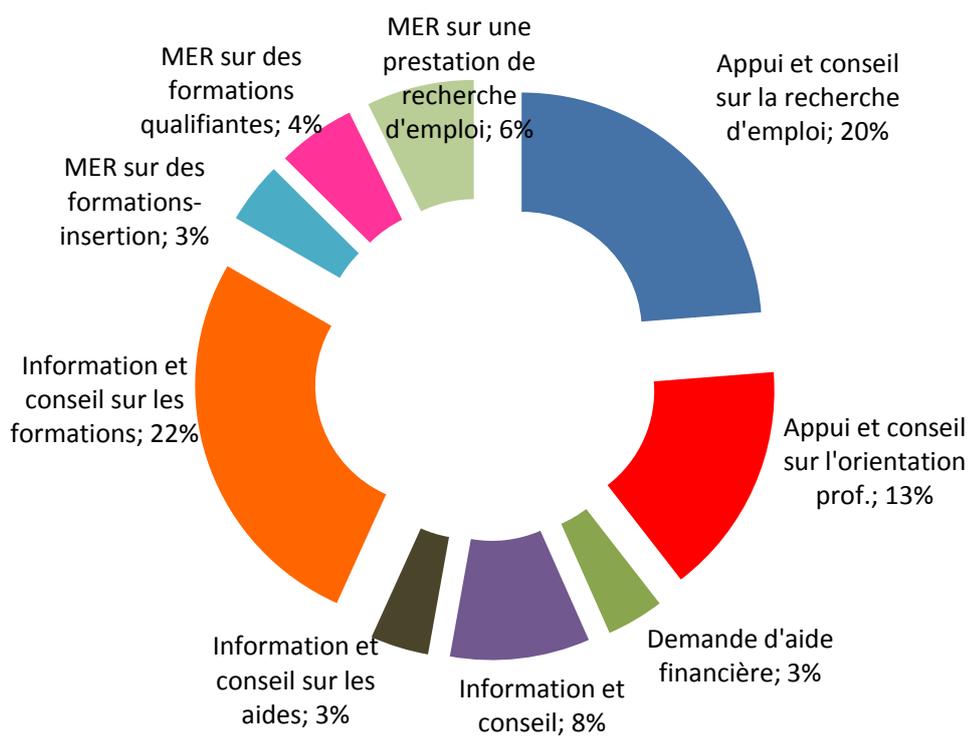
Zoom sur les Mineurs

Contrairement à 2011, le poids des mineurs dans le flux d'accueil renoue avec moins de 5% du flux d'accueil. Parmi ces mineurs, 60% sont de jeunes hommes et 40% des femmes. 81% d'entre eux ont un niveau V bis et VI. Dans la demande exprimée à l'accueil, 40% souhaitent entrer dans une formation.

Pour ces jeunes, les conseillers sont intervenus pour des conseils et appui à l'orientation, la recherche de formations.

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

- Information conseil sur les formations
- Appui et conseil sur la recherche d'emploi
- Appui et conseil sur l'orientation professionnelle



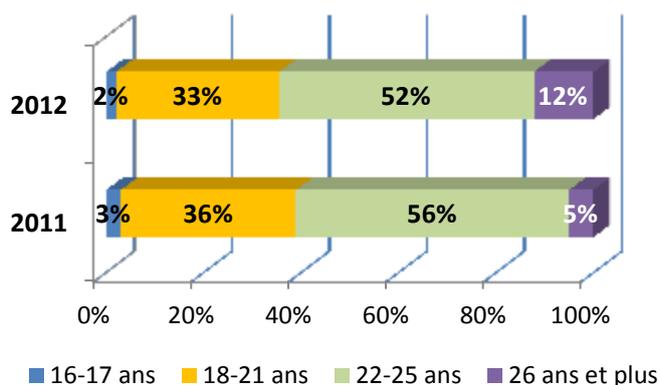
Volet 2 Flux accompagnement 5127 jeunes

Le nombre de jeunes suivis en 2012 est de **5127** jeunes contre 4937 en 2011 soit une progression de +4%. Depuis 2007, ce flux progresse constamment :



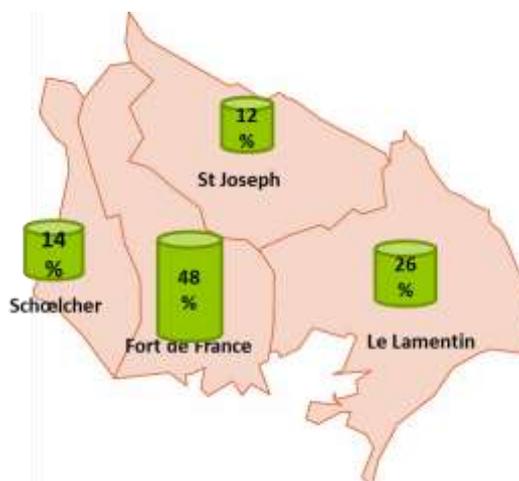
Les jeunes accompagnés présentent les caractéristiques suivantes : 52% sont de jeunes femmes contre 48% d'hommes.

En termes d'âge, 52% des jeunes sont âgés de 22 à 25 ans. Les évolutions en poids relatifs (et donc quasiment en nombre absolu) sont stables entre 2011 et 2012 sauf pour les jeunes âgés 26 ans et plus. Cette population passe de 5 à 12% (ce constat s'explique par le maintien pour les requêtes 2012 de dossiers jeunes ayant eu une actualité avant archivage, procédure appliquée en 2012- avant 2012, certains dossiers étaient supprimés)

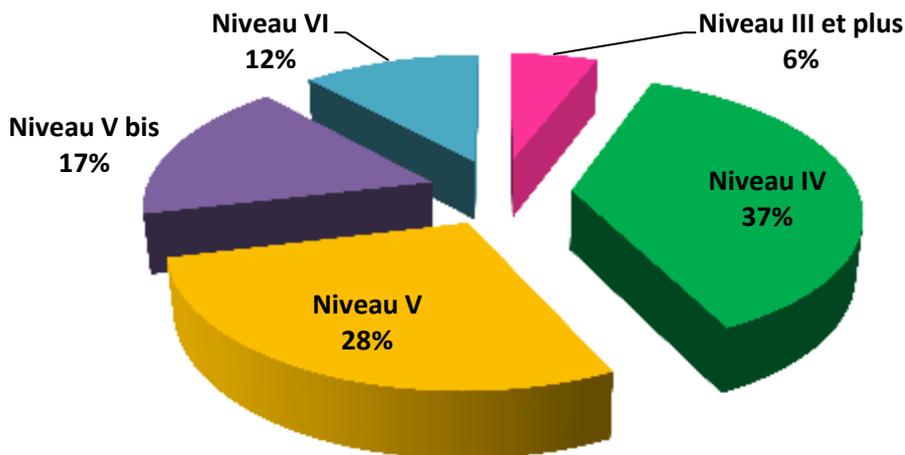


Sur le territoire de la CACEM, Les jeunes suivis se répartissent selon le graphique ci-joint.

En évolution 2011-2012, le nombre de jeunes en suivi a augmenté sur toutes les communes avec une progression plus forte à St Joseph.

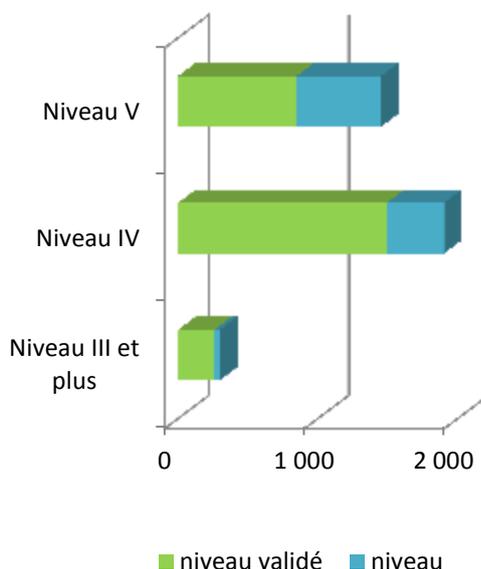


En termes de niveau, 37% des jeunes ont un niveau IV soit Bac Pro/Bac général et technologique. 28% des jeunes ont un niveau CAP.



Sur les 5127 jeunes en suivi, 50% (soit 2600 jeunes) d'entre eux de niveau supérieur ou égal à V ont validé leur certification.

En poids, cette certification est d'autant plus importante que le niveau augmente :

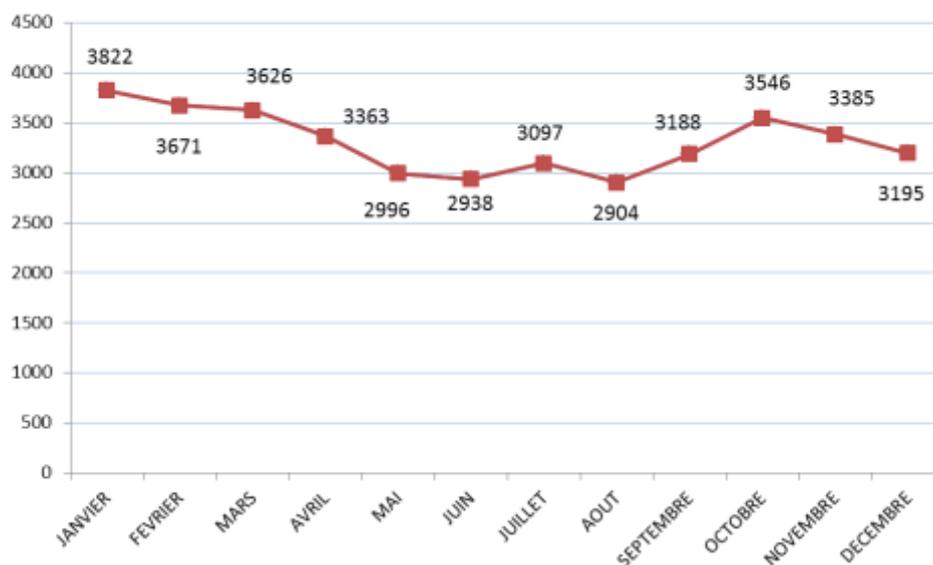


Sur la population des jeunes en suivis :

- 99% sont célibataires,
- 86% sont hébergés par leur famille et parents. Cependant, le poids des femmes hébergées en logement autonome est 4 fois plus important que celui des hommes.
- 12% des jeunes déclarent un enfant à charge. La répartition par sexe de cet item montre que 14% des femmes déclarent un enfant à charge et 5% entre 2 et 4 enfants à charge.
- 25% des jeunes déclarent pouvoir se déplacer par leur propres moyens (voiture, moto, cyclomoteur). 70% empruntent les transports en commun

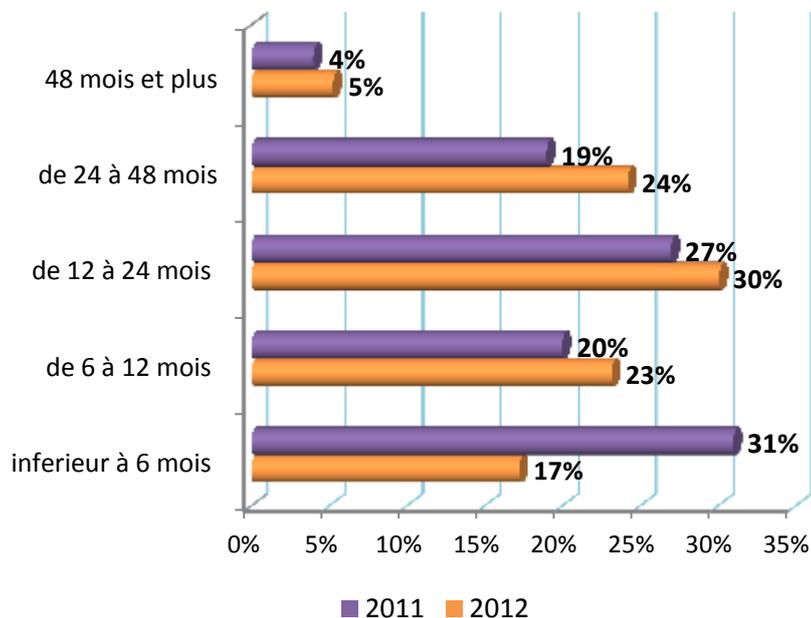
Parmi les jeunes en suivis, un des indicateurs de l'activité de la Mission locale est le JDI jeune en demande d'insertion qui correspond effectivement à un jeune dont l'entretien remonte à moins de Cinq mois.

Par nature, il s'agit donc d'un indicateur qui fluctue constamment dans l'année :

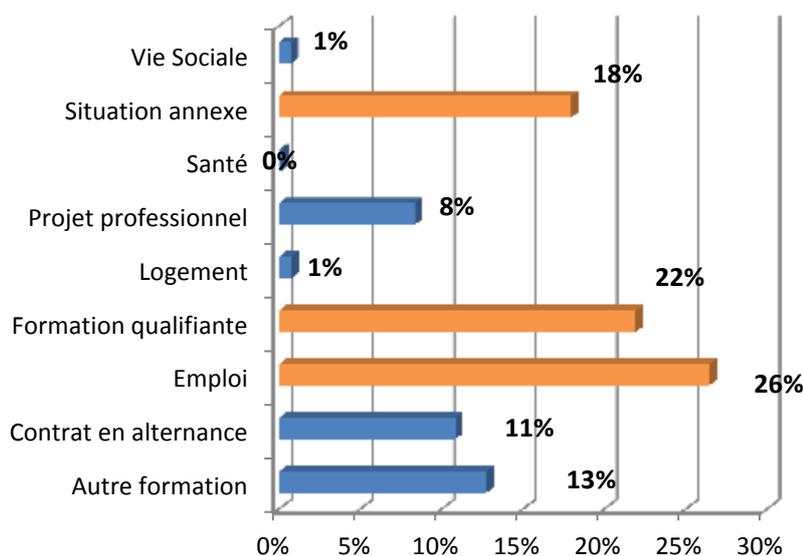


Sur une photographie faite au 31 décembre 2012,

La durée moyenne du parcours s'allonge en 2011 et 2012 : Elle est de **19.31** mois soit une progression de 3 mois par rapport à 2011. La durée d'inscription la plus longue est de **96.72** mois soit 8 ans.



Parmi ces jeunes accompagnés, la demande d'insertion évolue au fil du parcours d'insertion, enrichie du diagnostic réalisé par le conseiller et les éléments nouveaux participant à la progression de ce parcours d'insertion.



Demande en insertion

L'analyse de la demande d'insertion en cours de parcours traduit l'ingénierie de parcours d'insertion mis en œuvre par le conseiller : En effet, au-delà du besoin exprimé en arrivant à la MILCEM, il convient de diagnostiquer si le jeune a les prérequis sur l'expression de sa demande d'insertion (formation, emploi, contrat d'apprentissage, etc) : en cours de parcours, les demandes sur des situations annexes progressent, de 9% à 18%

En termes de ressources, 65% des jeunes déclarent ne percevoir aucun revenu. 11% des jeunes touchent un salaire. 8% à percevoir l'API RSA.

Ressources déclarées	Nombre de jeunes	%
AAH	8	0%
Allocation jeunes majeurs	4	0%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	180	4%
Alloc. formation (ASP, AREF...)	29	1%
API-RSA	330	8%
Aucun	2 594	65%
Autre	313	8%
Non communiqué	68	2%
Programme Régional	10	0%
RMI-RSA	45	1%
Salaire	425	11%
	4 006	

Volet 3 Les entrées en situation 2086 jeunes résultats

Les entrées en situation caractérisent les sorties considérées positives sous l'angle du parcours d'insertion en 2012 soit : le positionnement d'un jeune sur une formation, sur un emploi, sur un contrat d'apprentissage ou sur un retour en formation initiale

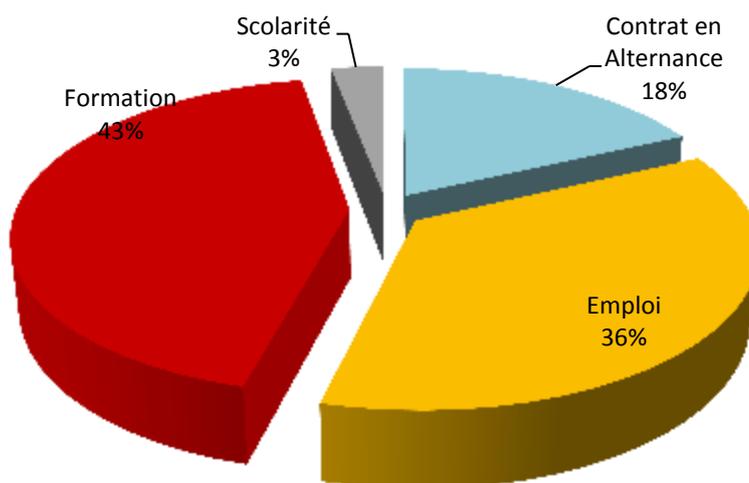
Au global sur le stock, **4527** jeunes sont en situation en 2012 : Ce chiffre comptabilise les 2441 jeunes entrés en situation avant 2012 et les **2086** jeunes entrés en situation en 2012.

1894 jeunes sont entrés en situation en 2012 selon les modalités suivantes :

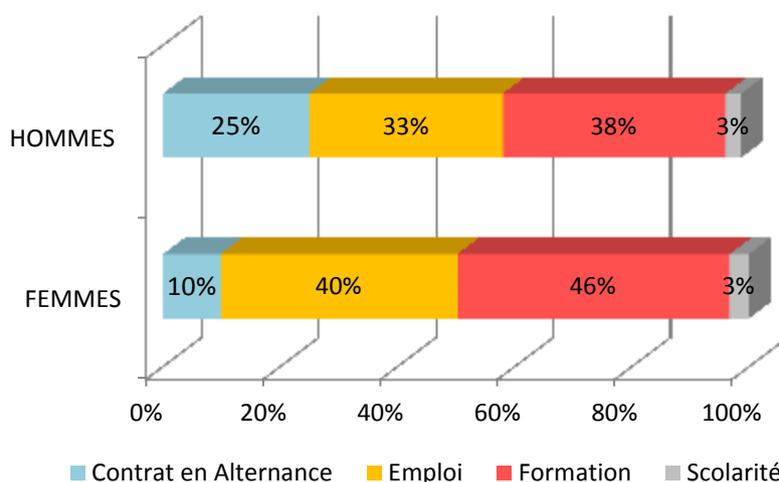
Type de sorties	2012	2011	2010	% 2011/2012
contrat en alternance	372	378	96	-2%
Emploi	760	815	695	-7%
Formation	889	607	658	46%
scolarité	65	67	75	-3%
total	2086	1867	1524	+1%

54 % des jeunes sont positionnés sur un emploi contre 62% en 2011.

En revanche, 43% des jeunes sont entrés en formation contre 31% en 2011.

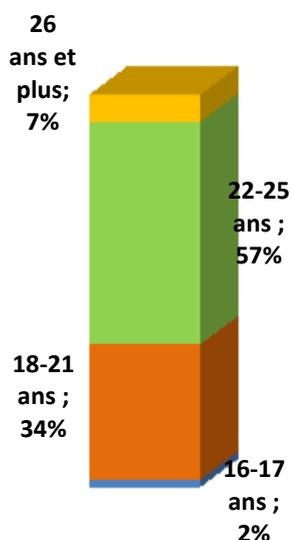


Le croisement par sexe montrent des répartitions de sorties différentes notamment sur le contrat en alternance (plutôt par les jeunes hommes) et les actions de formations et l'emploi (plutôt par les jeunes femmes)



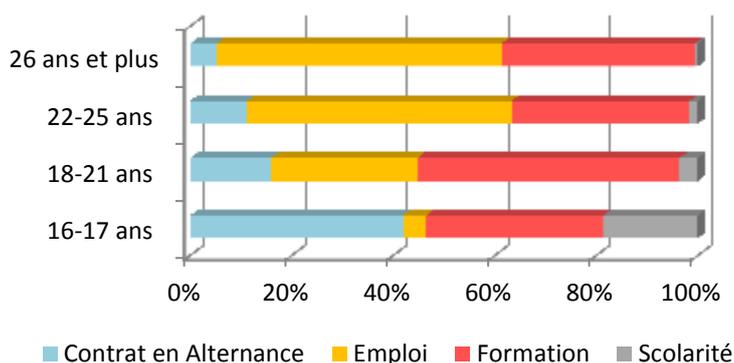
Profil des jeunes

Sur les 2086 jeunes entrés en situation, 51% sont des jeunes femmes et 49% des hommes. 91% ont entre 18 et 25 ans. Les jeunes âgés de 16 à 17 ans tous sexes confondus sortent majoritairement sur un contrat d'apprentissage.



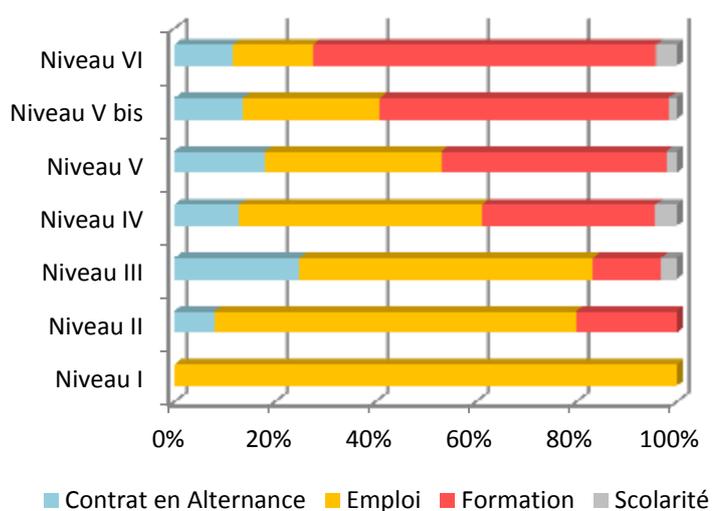
La répartition par âge des jeunes en sortie en situation se maintient par rapport à celle observée en 2011.

Le croisement par âge montre que l'emploi et le contrat d'apprentissage sont les sorties les plus discriminées par l'âge : les plus âgés sortent majoritairement en emploi et les plus jeunes en contrat d'apprentissage.

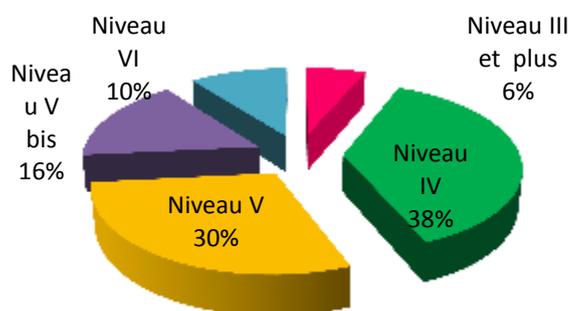


On retiendra que la formation touche davantage la tranche des 18-21 ans, l'emploi les 22 ans et plus et l'alternance les moins de 18 ans

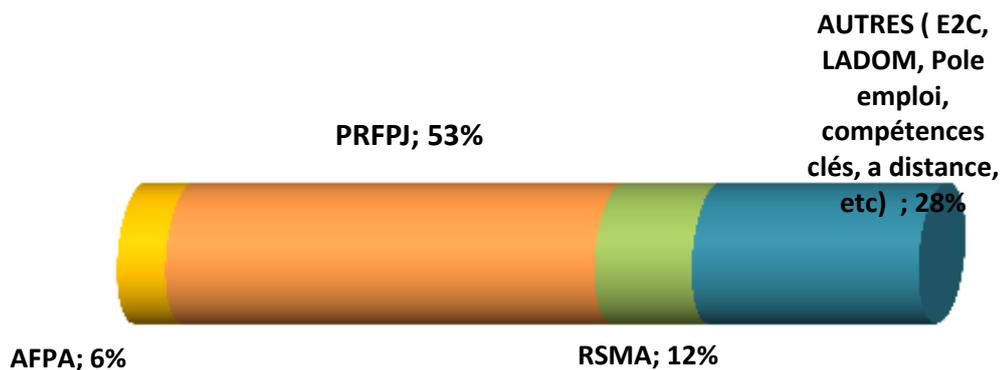
Par ailleurs dans l'alternance, on notera 348 contrats d'apprentissage et 23 contrats de professionnalisation



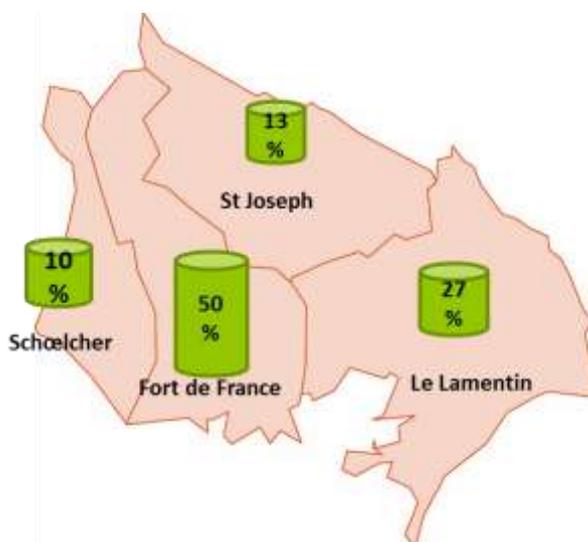
Par ailleurs concernant les niveaux, la répartition par niveaux du portefeuille des jeunes en suivi est quasi identique pour les jeunes en situation, ce qui montre que les jeunes ne sont pas défavorisés par leur niveau pour des entrées en situation et donc selon le niveau et l'accompagnement individualisé, l'entrée en situation positive la plus pertinente est privilégiée



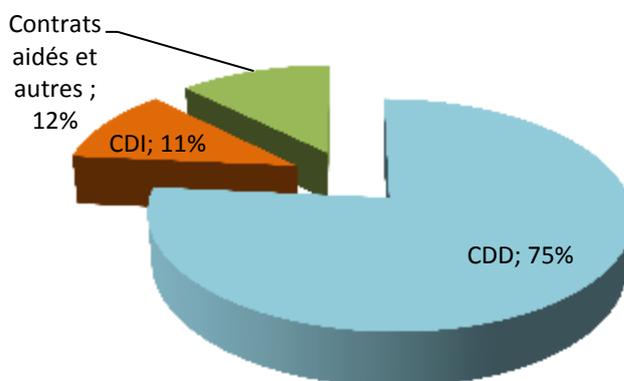
Concernant la formation, les dispositifs sur lesquels les jeunes sont positionnés sont :



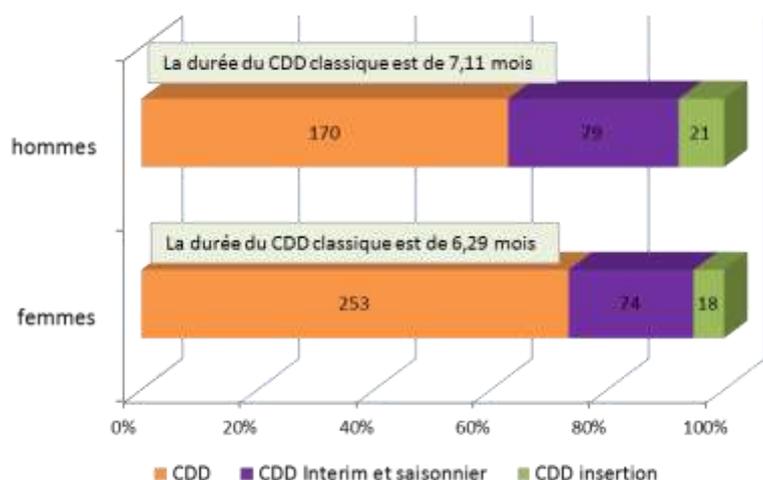
La répartition géographique des jeunes en sorties est présentée dans la carte ci-dessous :



Les sorties en emploi s'articulent autour de 75% de CDD, 11% de CDI et 12% de contrats aidés



L'analyse des sorties en emploi (hors alternance) montre que :

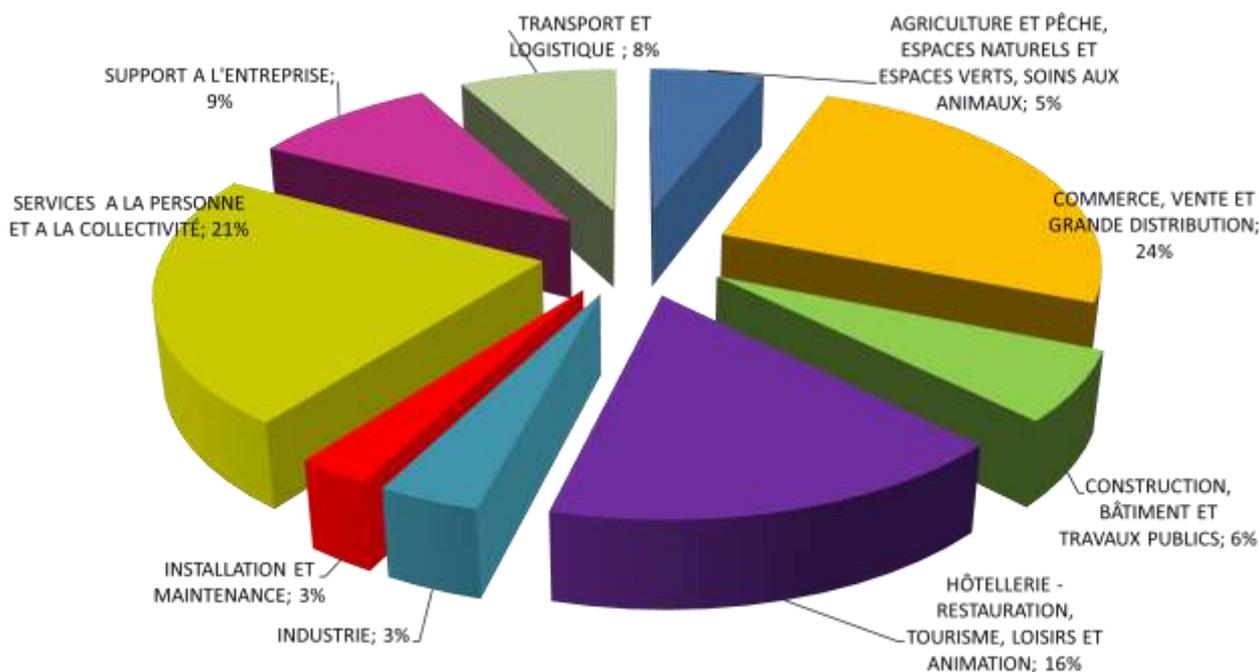


Sur les CDD :

- La durée moyenne est de 6,65 mois
- Cette durée est légèrement plus importante chez les hommes (7,11 mois) que chez les femmes (6,29 mois)
- Les femmes représentent 55% des sorties en CDD
- 43% des CDD chez les femmes et 50% des CDD chez les hommes sont supérieurs à 6 mois

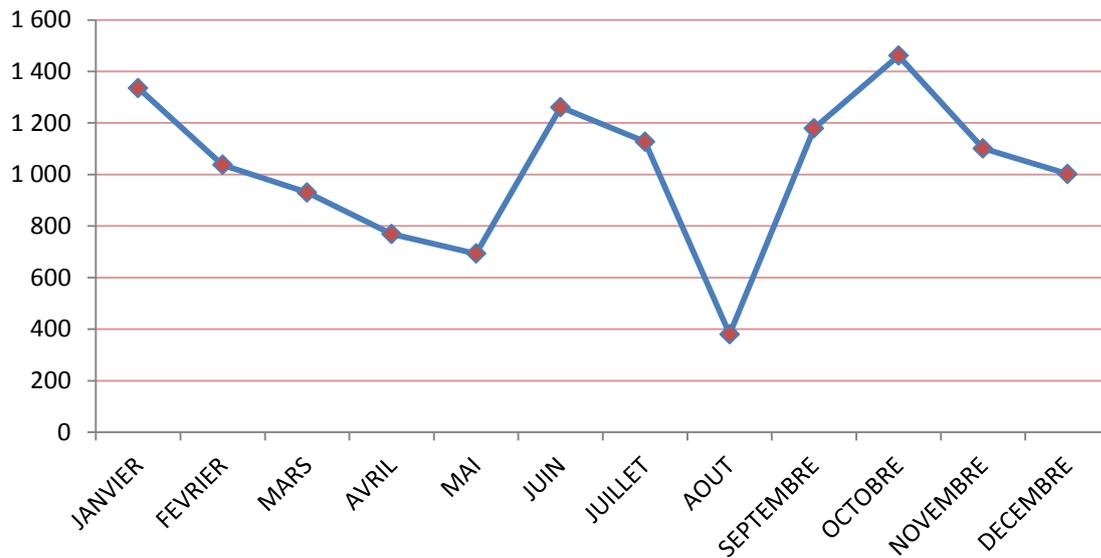
Concernant les CDI, pas de discrimination par le sexe, il s'agit majoritairement de jeunes âgés de 22 à 25 ans, de niveau IV et V.

Le graphique suivant présente les principaux secteurs d'activité des jeunes recrutés en emploi (hors alternance) :

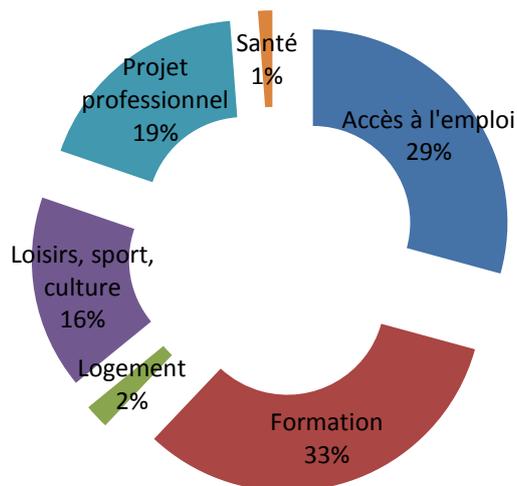


Indicateurs d'activité

- Nombre d'entretiens réalisés par les conseillers : **12 275 entretiens contre 11 732 en 2011**
- ✓ Soit une moyenne de 1115 entretiens par mois



- Nombre d'actes de services : **20 238 contre 16 914**



- Un portefeuille moyen de **256** Jeunes/conseiller (actif **159** jeunes/conseiller)

Chiffres clés du Lamentin

25% des jeunes accueillis de la MILCEM, 26% des jeunes suivis.

Une provenance des quartiers Acajou, Bourg du Lamentin, Pelletier, Place d'armes, Morne Pitault, Basse Gondeau et Palmiste, Bois d'inde et Gondeau
En suivi 46% des jeunes de niveau > ou égal IV, 6% des jeunes en logement autonome.

64% des jeunes en 1^{er} accueil venant de quartiers CUCS ;

55% de sorties en emploi



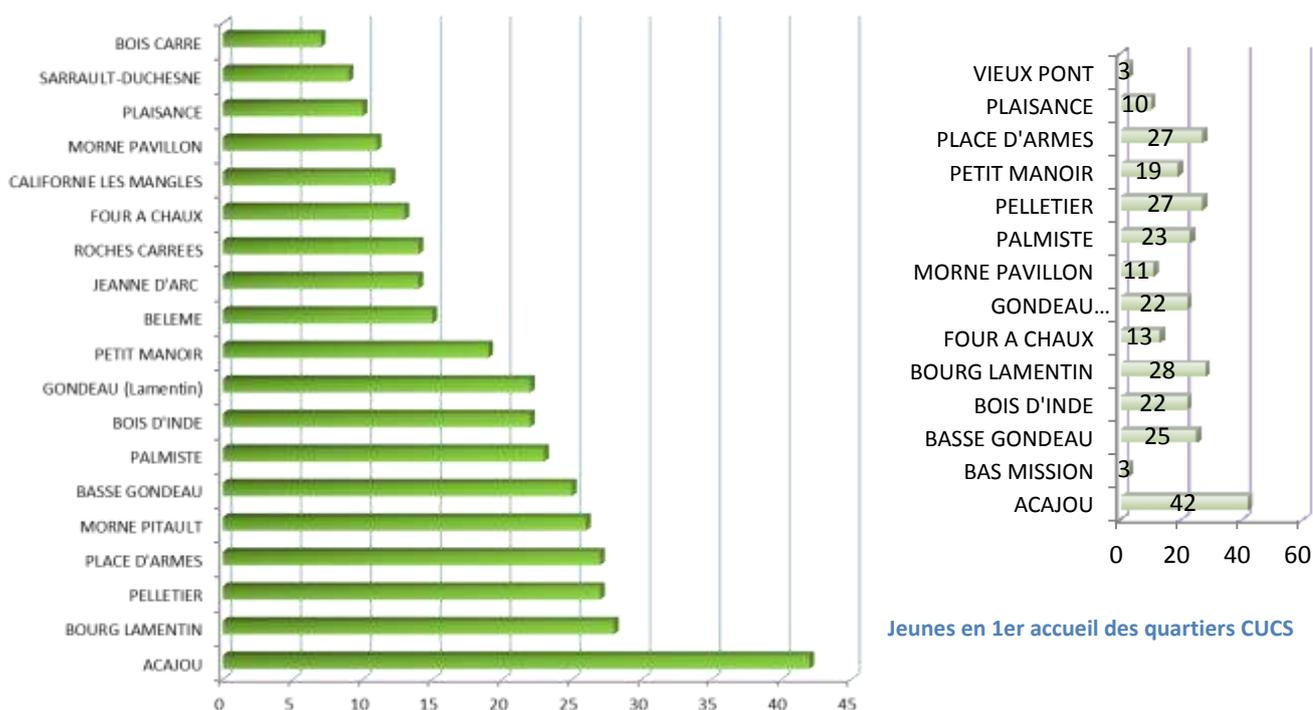
Flux clés	2012	2011	VARIATION 2001/2012	% sur flux MILCEM
Nombre de jeunes en 1 ^{er} accueil	425	453	-6%	25%
Nombre de jeunes suivis	1340	1102	+21%	26%
Nombre de jeunes entrés en situation	534	561	-4%	28%

Profil du premier accueil

Sur les 425 Jeunes accueillis, 48% de femmes et 52% d'hommes

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	21	224	168	12
%	5%	53%	39%	3%
Niveau*	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis et infra
Nombre de jeunes	37	179	122	87
%	9%	42%	29%	20%

Le graphique de la page suivante présente les différents quartiers d'origine des jeunes en premier accueil (au-delà de 10 jeunes en 2012) : Acajou, Bourg du Lamentin, Pelletier, Place d'armes, Morne Pitault, Basse Gondeau et Palmiste, Bois d'inde et Gondeau sont les quartiers ayant enregistré la plus forte provenance des jeunes en 2012.



275 jeunes proviennent des quartiers prioritaires du Lamentin au titre du CUCS soit 64% des jeunes accueillis ; le graphique ci-dessus (droite) détaille leur provenance par quartiers.

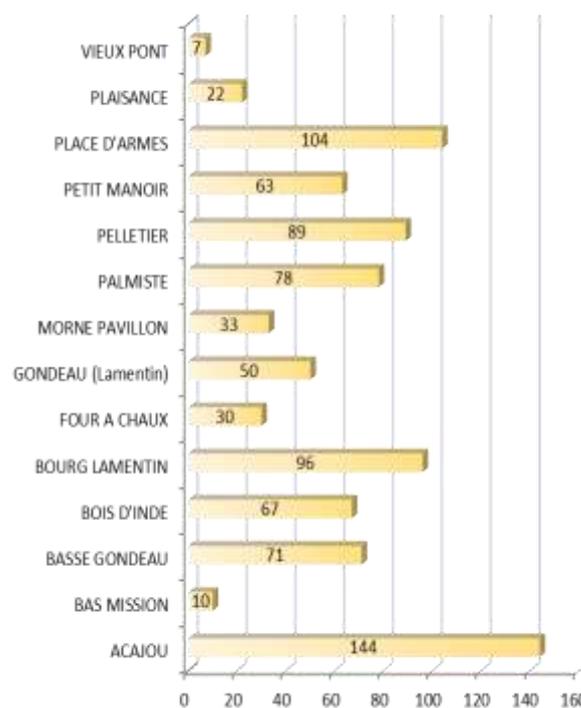
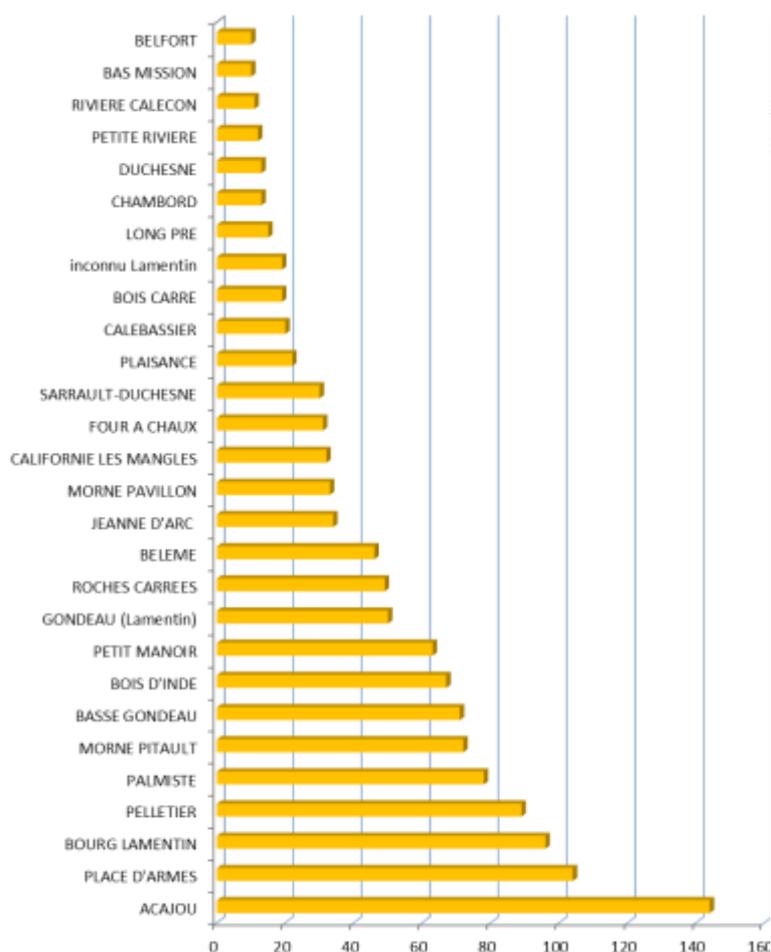
Profil des jeunes en suivi :

Sur les 1340 jeunes suivis, 48% sont des femmes et 52% des hommes

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	26	467	687	160
%	2%	35%	51%	12%
Niveau	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	89	520	353	375
%	7%	39%	26%	28%

Les quartiers de provenance des jeunes en suivi regroupe pour les 10 premiers quartiers les mêmes que ceux des jeunes en 1^{er} accueil.

864 jeunes viennent des quartiers CUCS soit 64% des jeunes en suivi

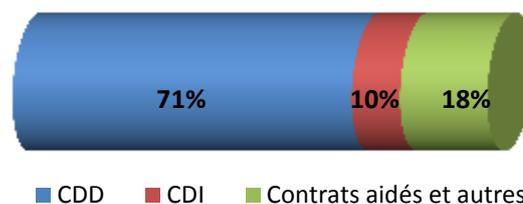
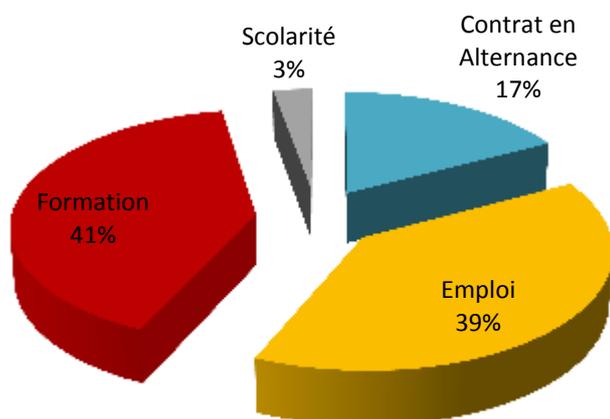


Parmi les jeunes suivis, 85% sont hébergés chez leurs parents, 6% des jeunes sont en logement autonome. 28% des jeunes sont motorisés (automobile/ cyclomoteur/moto) et 67% empruntent les transports en commun. 12% des jeunes déclarent un enfant à charge

59 % des jeunes en portefeuille ne perçoivent aucune ressource

Ressources déclarées	Nombre de jeunes	%
AAH	1	0%
Allocation jeunes majeurs	1	0%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	70	7%
Alloc. formation (ASP, AREF...)	13	1%
API-RSA	89	9%
Aucun	609	59%
Autre	121	12%
RMI-RSA	10	1%
Salaire	127	12%
	1 041	100

Entrées en situation : 56% des jeunes sortis en situation sont en emploi (contrat de travail classique et alternance), 41% en formation



Parmi les 256 jeunes entrés en emploi, 71% sont en CDD, 10% en CDI et 18% en contrats aidés et autres contrats

Chiffres clés de Schoelcher

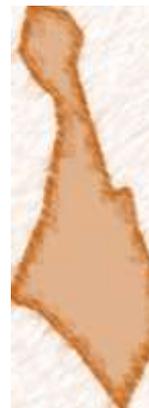
12% des jeunes en 1^{er} accueil et 13% du portefeuille de suivi de la MILCEM

Des Quartiers de provenance Terreville, Plateau FOFO Cite Ozanam, Ravine Touza, Batelière

En 1^{er} accueil, 58% des jeunes niveau > ou égal IV

15% des jeunes en logement autonome

71% des sorties en emploi (emploi et contrat d'apprentissage)



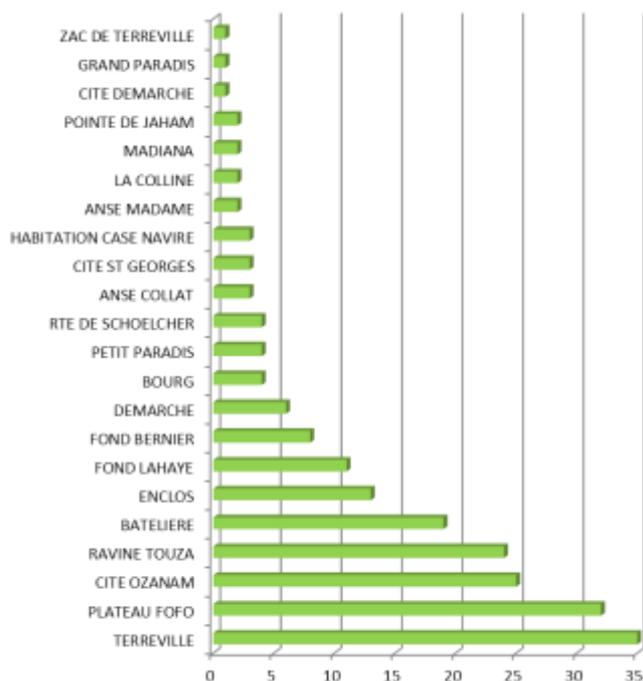
Flux clés	2012	2011	Variation 2011/2012	% sur flux Milcem
Nombre de jeunes en 1 ^{er} accueil	206	160	+28%	12%
Nombre de jeunes suivis	691	637	+8%	13%
Nombre de jeunes entrés en situation	186	204	-8%	10%

Profil du premier accueil

Sur les 206 Jeunes accueillis, 51% de femmes et 49% d'hommes, 58% des jeunes niveau > ou égal IV

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	7	111	80	8
%	3%	54%	39%	4%
Niveau*	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	20	100	50	36
%	10%	48%	24%	17%

Le graphique suivant présente les quartiers de provenance des jeunes en premier accueil (Pour un flux 2012 supérieur à 10 jeunes) : Terreville, Plateau FOFO Cite Ozanam, Ravine Touza, Batelière.

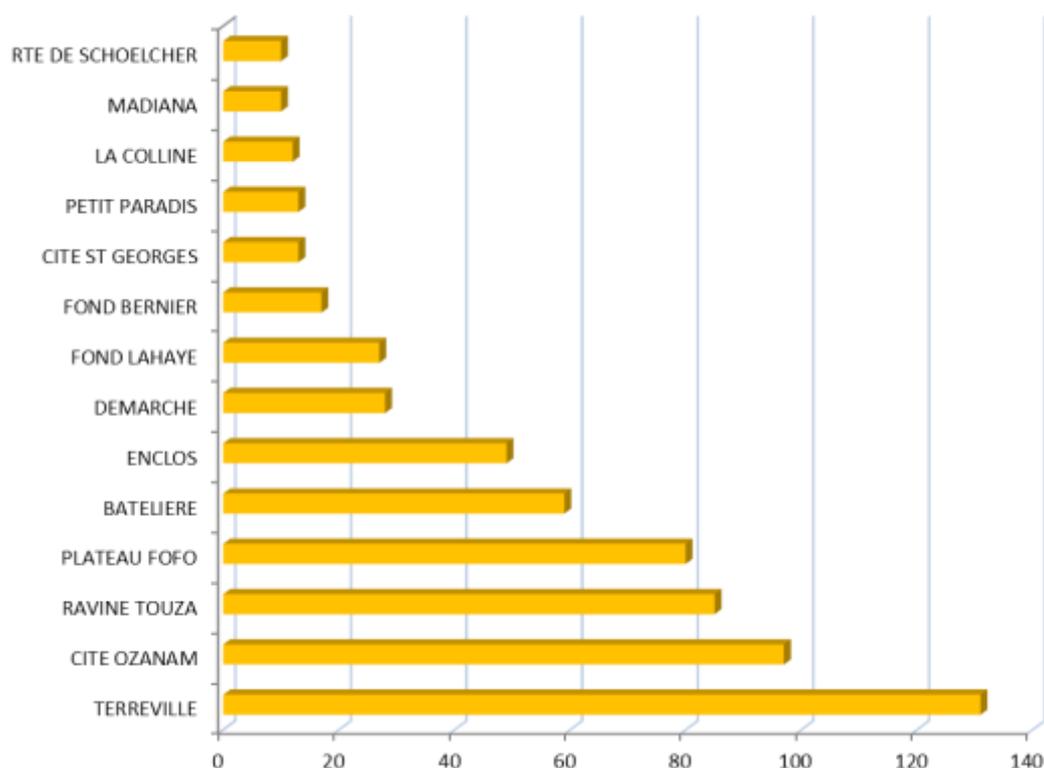


Profil du jeune suivi :

Sur les 691 jeunes suivis, 53% sont des femmes et 47% des hommes

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	11	201	356	123
%	2%	29%	52%	18%
Niveau	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	39	292	178	162
%	9%	42%	26%	23%

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 2012.

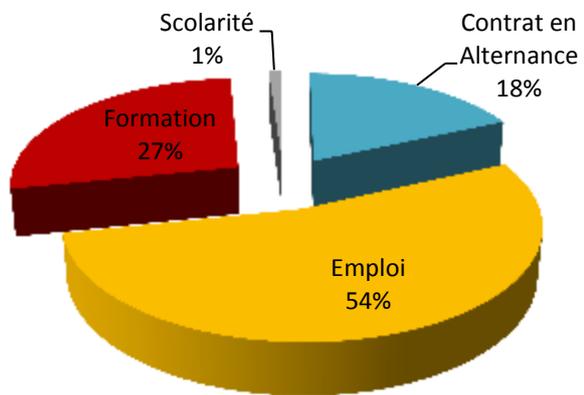


Ils sont majoritairement hébergés chez leurs parents (72%) et 15% d'entre eux sont en logement autonome, 73% empruntent les transports publics, 6% ont des enfants à charge.

85% des jeunes sont sans ressource

Ressources déclarées	Nombre de jeunes	%
AAH	2	0%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	10	2%
API-RSA	11	2%
Aucun	417	85%
Autre	8	2%
Non communiqué	2	0%
RMI-RSA	3	1%
Salaire	36	7%
	489	

Entrées en situation : 72% des jeunes entrés en emploi, 28% en formation



Parmi les 108 jeunes entrés en emploi, 71% sont en CDD, 18% en CDI et 11 % en contrats aidés et autres contrats



Chiffres clés de Fort de France

Un jeune sur 2 provient de Fort de France.

Les quartiers de provenance en volume de jeunes sont Dillon, Trenelle-Citron, Chateauboeuf, Godissard Floréal Terre Sainvilles, Redoute, , et Balata.

78% des jeunes sont hébergés chez leurs parents et 11% sont en logement autonome.

22% des jeunes sont motorisés et 72% empruntent les transports en commun.

13% des jeunes déclarent un enfant à charge

32% sortent en emploi et 50% en formation.



Flux clés	2012	2011	Variation 2011/2012	% sur flux milcem
Nombre de jeunes en 1 ^{er} accueil	907	818	+10%	53%
Nombre de jeunes suivis	2477	2026	+22%	48%
Nombre de jeunes entrés en situation	911	855	+6%	48%

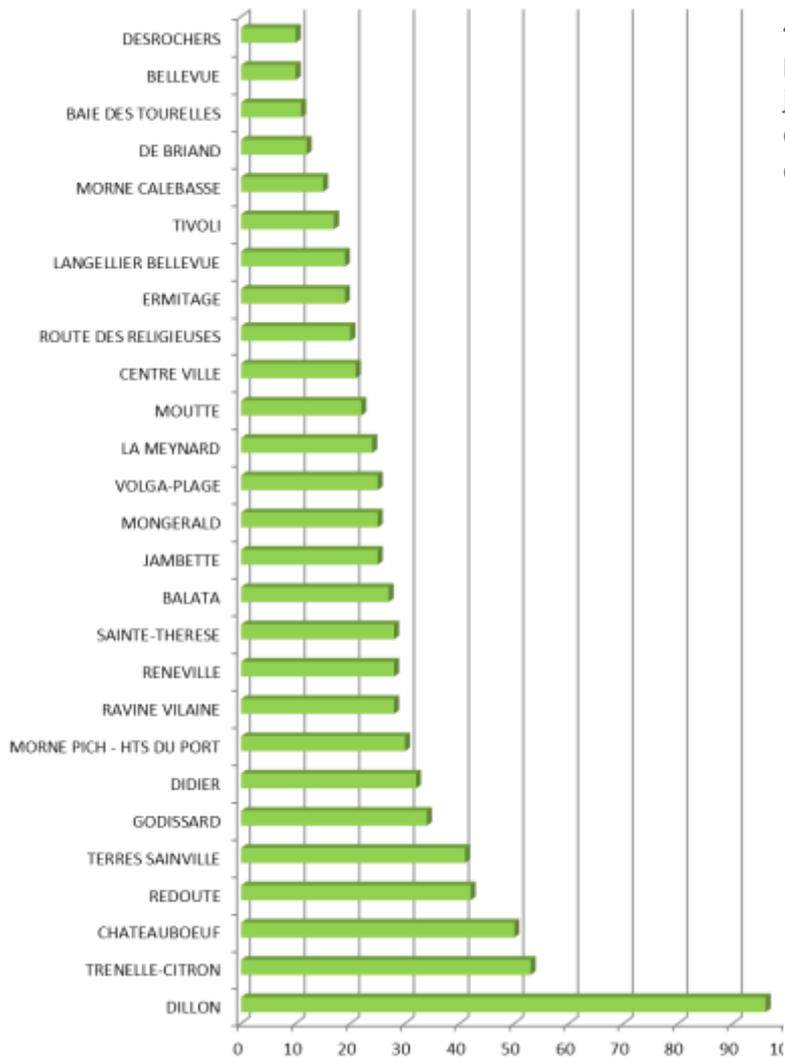
Profil du premier accueil :

91% de jeunes de 18 à 25 ans,

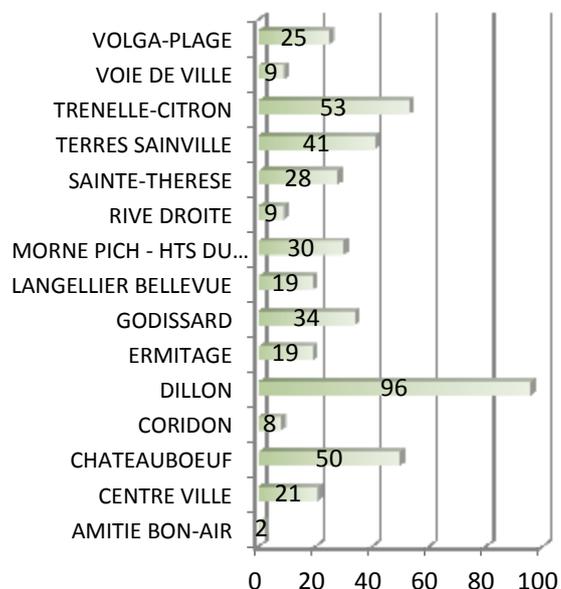
Sur les 907 Jeunes accueillis, 52% de femmes et 48% d'hommes, 45% ont un niveau >ou égal niv IV

AGE	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	49	474	355	29
%	5%	52%	39%	3%
Niveau*	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	38	359	265	237
%	5%	40%	29%	26%

Le graphique ci-dessous présente la provenance des jeunes par quartiers (sur un flux d'accueil supérieur à 10) en 2012 : Dillon/Trémelle citron/Chateauboeuf/Redoute/terresainville



444 jeunes proviennent des quartiers prioritaires de Fort de France soit 48% des jeunes en premier accueil. Le graphique ci-dessous regroupe les quartiers et le nombre de jeunes identifiés



Profil du jeune suivi :

Sur les 2477 jeunes suivis, 52% sont des femmes et 48% des hommes

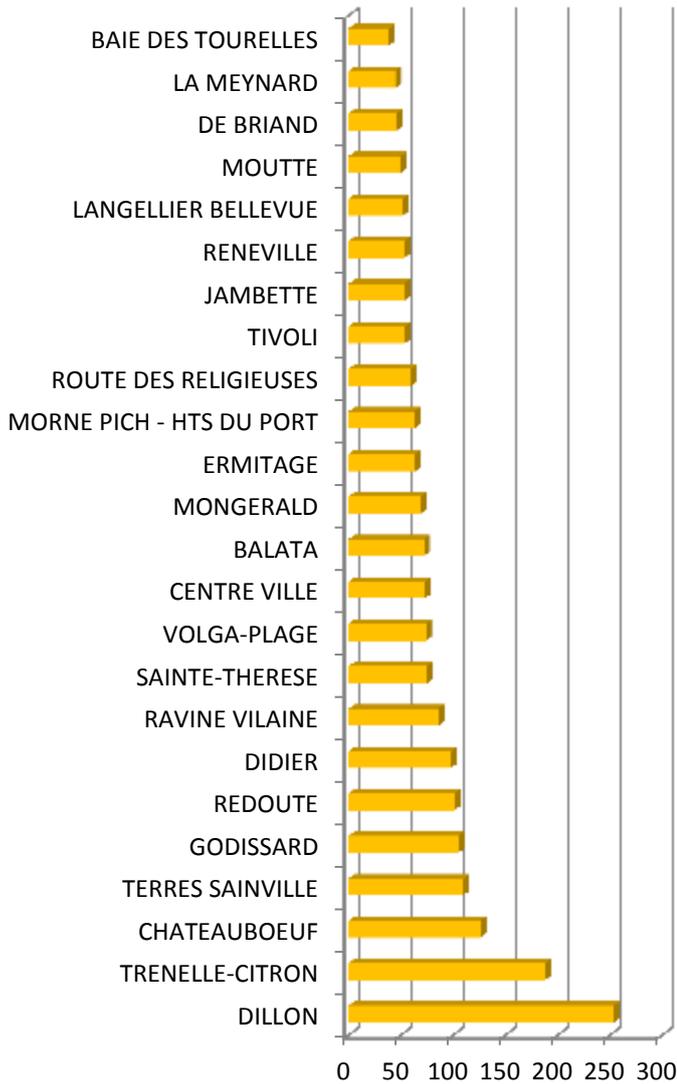
Age	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	56	863	1294	264
%	2%	35%	52%	11%
Niveau	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	80	844	725	802
%	4%	34%	29%	32%

78% des jeunes sont hébergés chez leurs parents et 11% d'entre eux sont en logement autonome.

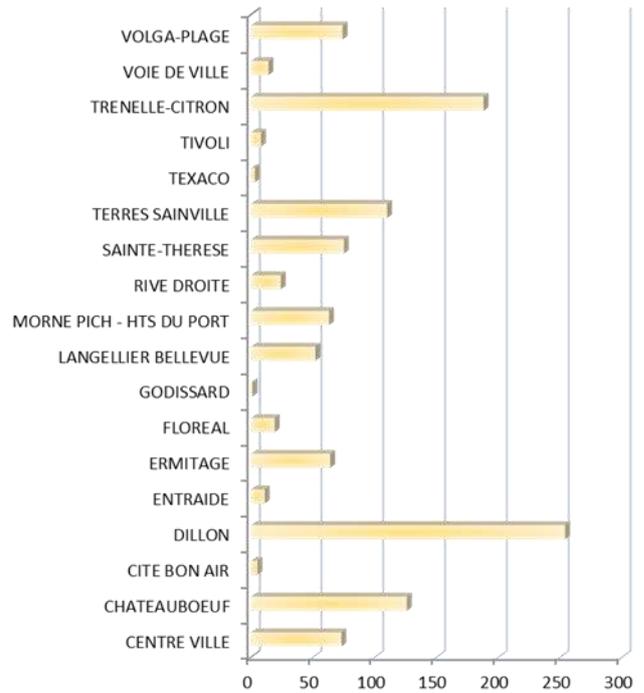
22% des jeunes sont motorisés et 72% empruntent les transports en commun.

13% des jeunes déclarent un enfant à charge.

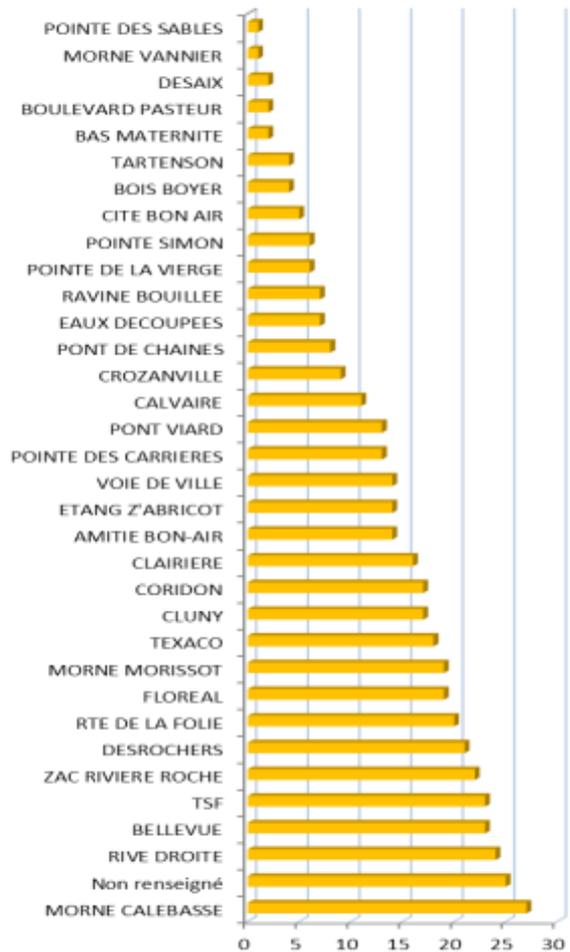
Provenance par quartier des jeunes suivis
Flux supérieur à 39 Jeunes



1164 Jeunes proviennent des quartiers CUCS soit
47% des jeunes suivis :



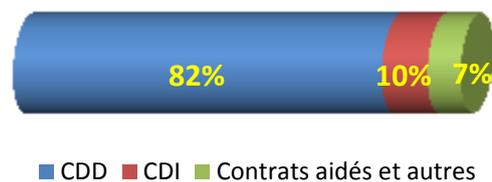
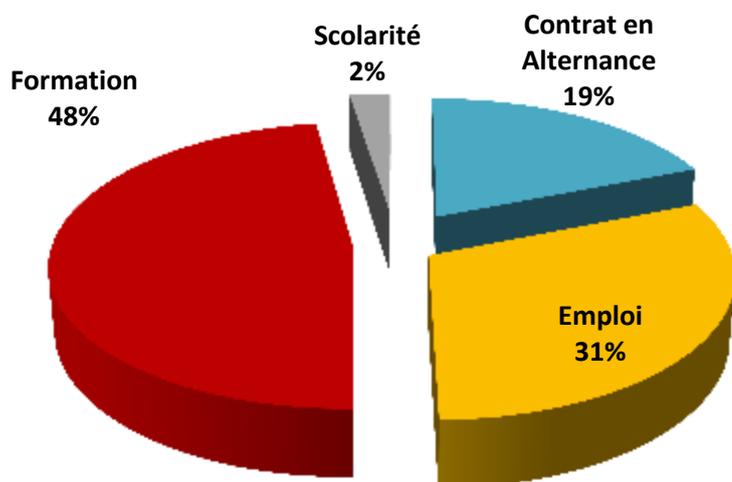
Quartier de provenance de jeunes en suivis dont
Flux inférieur à 25 jeunes :



65% des jeunes perçoivent aucune ressource, 11 % aucun revenu :

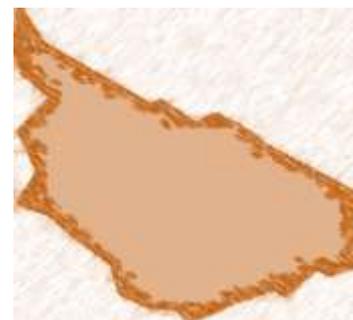
Ressources déclarées	Nombre de jeunes	%
AAH	4	0%
Allocation jeunes majeurs	2	0%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	83	4%
Alloc. formation (ASP, AREF...)	12	1%
API-RSA	183	10%
Aucun	1 242	65%
Autre	161	8%
RMI-RSA	23	1%
Salaire	206	11%
total	1 916	

Entrées en situation : 50% des sorties en emploi, 48% en formation,



Parmi les 323 jeunes entrés en emploi, 82% sont en CDD, 10% en CDI et 7% en contrats aidés et autres contrats

Chiffres clés de Saint Joseph



95% des jeunes accueillis pour la première fois en 2011 ont entre 18 et 25 ans, 51% ont un niveau supérieur au niv IV.

Les jeunes sont issus des Chapelle, Belle Etoile, Bois du Parc, Bourg, Choco, Presqu'iles, Morne des olives.

27% des jeunes saint josphains sont motorisés, 30% bénéficient de l'allocation CIVIS,

57% des sorties sont en emploi et 87% des jeunes sont en CDD ou CDI

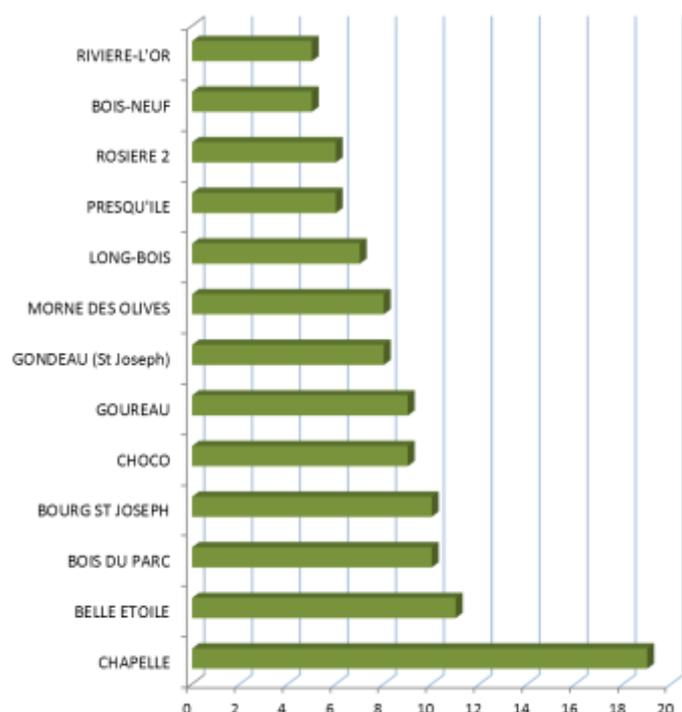
Flux clés	2012	2011	Variation 2011/2012	% flux milcem
Nombre de jeunes en 1 ^{er} accueil	152	126	+20%	9%
Nombre de jeunes suivis	619	483	+28%	12%
Nombre de jeunes entrés en situation	252	310	-18%	13%

Profil du premier accueil

Sur les 152 Jeunes accueillis, 51% de femmes et 49% d'hommes, 51% des jeunes de niv> ou égal IV

Age	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	4	88	56	4
%	3%	58%	37%	3%
Niveau*	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	6	78	36	26
%	8%	51%	24%	18%

Les jeunes en premier accueil viennent de Chapelle, Belle Etoile, Bois du Parc, Bourg, Choco, :le graphique ci-dessous présente les quartiers de provenance des jeunes (flux >à 5 jeunes)

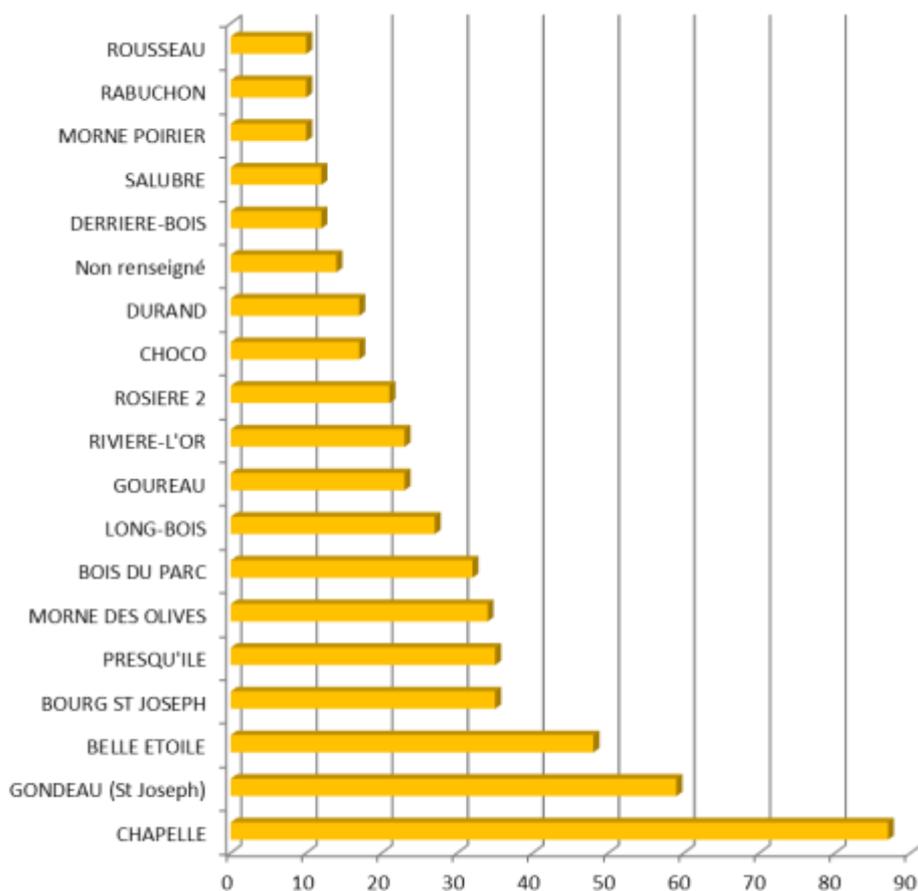


Profil du jeune suivi :

Sur les 619 jeunes suivis, 53% sont des femmes et 47% des hommes

Age	16-17 ans	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 26 ans
Nombre de jeunes	8	178	341	92
%	1%	29%	55%	15%
Niveau	Niveau I,II,III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis et infra
Nombre de jeunes	35	245	197	130
%	7%	40%	32%	21%

Le graphique suivant présente la répartition par quartier de provenance des jeunes en suivi (pour un flux supérieur à 10 jeunes en 2012)



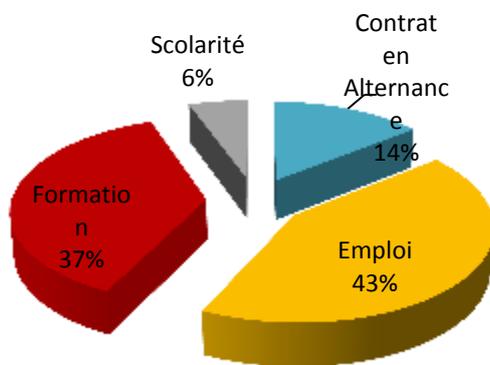
84% des jeunes sont hébergés par leurs parents, 6% en logement autonome. 28% des jeunes saint josephains sont motorisés et 67% utilisent les transports en commun.

12% des jeunes ont un enfant à charge

67% des jeunes n'ont aucune ressource,

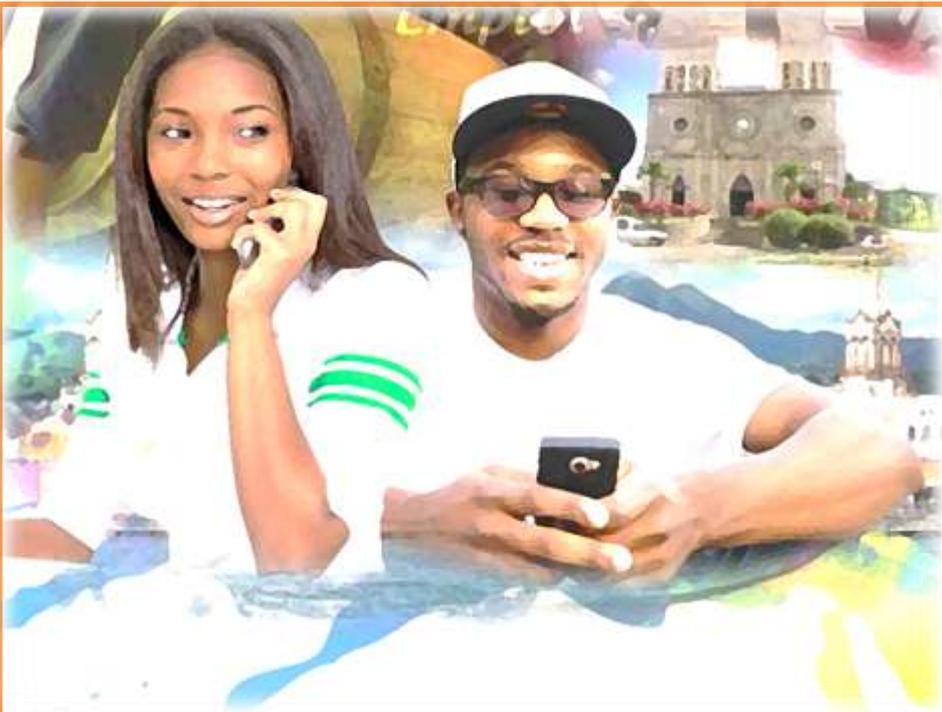
Ressources déclarées	Nombre de jeunes	%
AAH	1	0%
Allocation insertion	1	0%
Allocation jeunes majeurs	1	0%
Alloc. chômage (Pôle Emploi...)	17	3%
Alloc. formation (ASP, AREF...)	4	1%
API-RSA	47	10%
Aucun	326	67%
Autre	23	5%
Programme Régional	2	0%
RMI-RSA	9	2%
Salaire	56	11%

Entrées en situation : 57% des sorties sont en emploi, 37% en formation.



Parmi les 117 jeunes entrés en emploi, 78% sont en CDD, 9% en CDI et 14% en contrats aidés et autres contrats





- ✓ **FAJ**
- ✓ **CIVIS**
- ✓ **Emplois d'avenir**
- ✓ **PPAE**
- ✓ **Plateforme décrochage**
- ✓ **Jeunes placés sous main de justice**
- ✓ **ETC...**



BILAN DES DISPOSITIFS

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 2012, l'action de la MILCEM sur ce volet s'est inscrite sur :

- Le traitement des liste RIO et le repérage des décrocheurs
- L'animation de la plateforme de décrochage du Centre dont la MILCEM assure l'animation avec les autres partenaires (CIO, MGI, etc)
- La mise en place du projet FEJ
- **Le traitement des liste RIO et le repérage des décrocheurs**

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

Pour cette campagne :

- **990 jeunes** ont été identifiés comme étant décrocheurs.
- **282** avaient effectués leur inscription mission locale et se trouvaient accompagnés **soit 28%**
- **708** jeunes non repérés (71%) ont fait l'objet d'un mailing/courriers en novembre 2012 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.
 - ✓ **52** jeunes en situation (retour en formation initiale, emploi, etc.)
 - ✓ **213** acceptent la prise en charge soit (30%) , dont :
 - 7 retours en formation initiale
 - 15 contrats d'apprentissage
 - 38 en formation
 - 9 emplois (3 CDI et 6 CDD)
 - 144 autres mesures
 - ✓ **156** restaient injoignables (NPAI) **soit 22%**
 - ✓ **287** en attente de retour
- **L'animation de la plateforme de décrochage du Centre dont la MILCEM assure l'animation avec les autres partenaires (CIO, MGI, chef de bassin, etc.)**

En 2012, la MILCEM a organisé 2 réunions de plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs (Septembre, novembre)

Ces réunions ont eu pour objet de :

- mieux se connaître et apprendre sur cette thématique à partager une méthode de travail
- partager les listes des jeunes non repérés avec les chefs d'établissements via la sensibilisation des CIO
- Réfléchir à des actions de prévention du décrochage scolaire en coopération avec les établissements
- Identifier les acteurs complémentaires participant aux réunions de plateformes et pouvant apporter des solutions aux jeunes repérés (école de la 2^e chance ; RSMA, CFA, etc)
- Valider une fiche de liaison pour suivre les jeunes repérés et pris en charge par l'un des partenaires

Une réunion coordonnée par le CIO de Fort de France et le Chef de bassin a été organisée le 13 décembre au lycée Joseph Gaillard avec l'ensemble des chefs d'établissements afin de leur présenter la démarche partenariale mise en place concernant le décrochage scolaire, leur présenter l'offre de service de la MILCEM.

Un comité départemental d'animation des plateformes de décrochage scolaire a été organisé en septembre 2012 sous la coordination du préfet, avec pour objectifs de partager les indicateurs RIO par zone, présenter les mises en œuvre des projets FEJ par territoire.

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

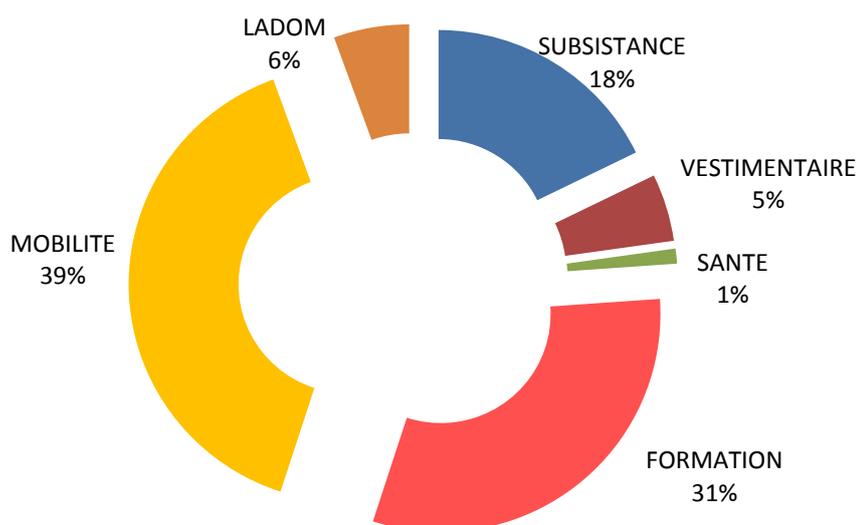
Au titre de l'année 2012, une enveloppe de 218 300 € a été allouée à la MILCEM, en baisse de 30% par rapport à 2011.

Une forte consommation dès le mois de janvier a contraint la Direction à mettre en place courant mai 2012 une procédure interne visant un pilotage avec une meilleure visibilité des montants sollicités et un plafonnement d'engagement mensuel.

Cette nouvelle organisation a consisté en :

- Un plafond mensuel par conseiller de juin à Décembre
- La mise en place d'un formulaire à remplir par chaque conseiller relatif à la nature des demandes d'allocation et des montants à saisir dans parcours 3 après validation du Responsable de secteur
- Un Pilotage mensuel faisant le point sur les engagements saisis, mis en parallèle avec le solde ASP de l'enveloppe (solde après paiements mensuels)

Ainsi, à partir de mai 2012, sur la base du formulaire, on constate que l'allocation CIVIS est utilisée pour :

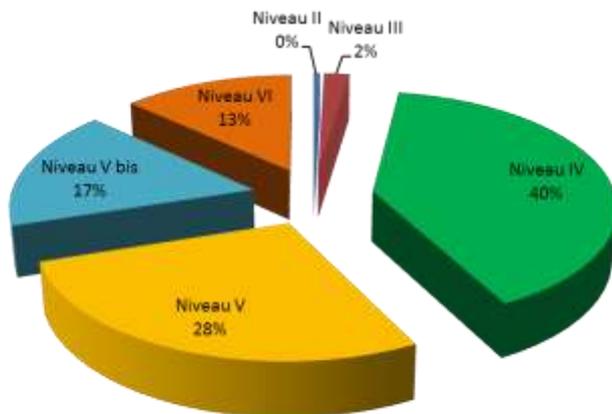


En 2012, 823 jeunes sont entrés dans le dispositif CIVIS

Parmi ces 823 jeunes, 53% sont des jeunes femmes et 47% de jeunes hommes.

50% de ces jeunes relèvent du dispositif CIVIS renforcé (niveau V sans diplôme ; niveau Vbis et VI).

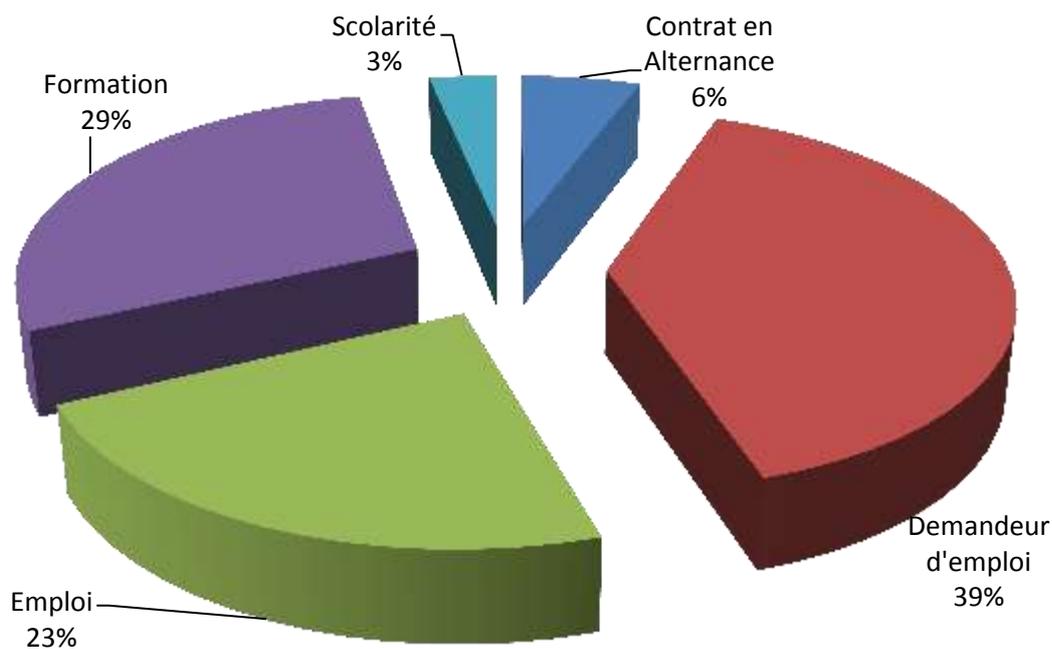
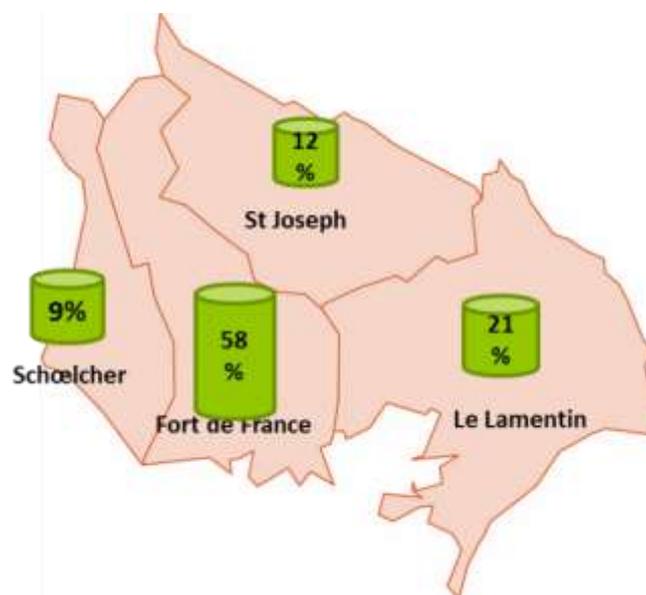
Un jeune sur deux a entre 18 et 21 ans.



Concernant le stock, soit 2133 Jeunes

- 53% de femmes
- 51% des jeunes ont entre 22 et 25 ans
- Les jeunes en CIVIS renforcé représentent 44% du stock

Concernant les sorties, 1147 jeunes sont sortis du CIVIS : Parmi eux, 61% sont en situation à fin 2012



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

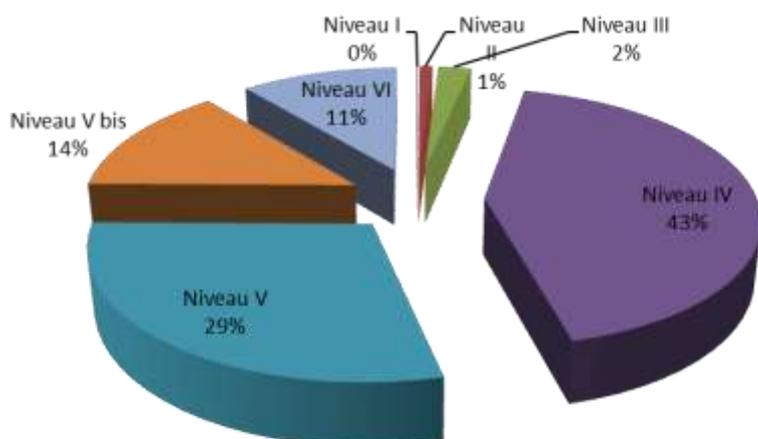
Signée en Juillet 2010, La convention régionale de partenariat renforcé entre Pole Emploi et le réseau des missions locales a pour objectif :

- 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
-
- o 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 926 demandeurs d'emploi qui ont bénéficié d'un accompagnement renforcé jusqu'à leur retour à l'emploi.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Somme :
FORT DE FRANCE	33	21	33	21	27	42	23	13	53	58	61	62	447
LE LAMENTIN	18	15	30	12	14	16	19	25	27	51	28	27	282
SCHOELCHER	6	12	7	7	1	2	9	10	8	18	14	21	115
ST JOSEPH	5	5	13	7	4	4	11		11	6	8	7	81
total	62	53	83	47	46	64	62	48	99	133	111	117	925

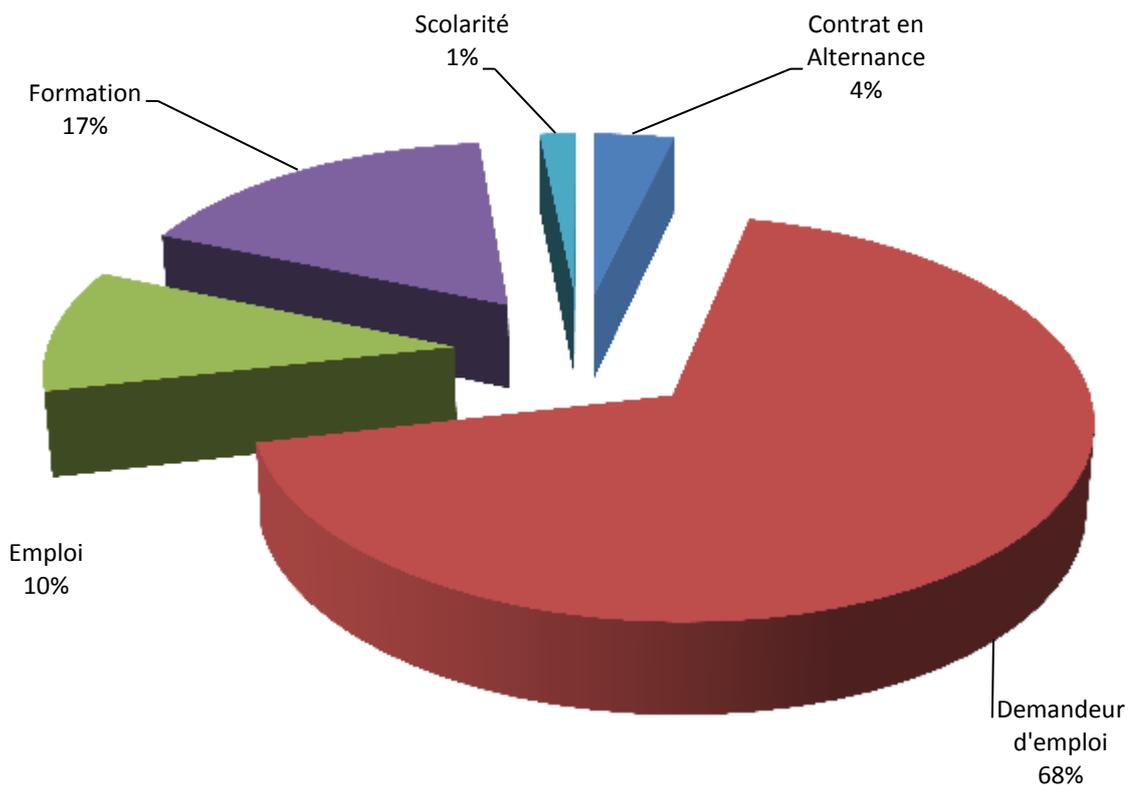
Parmi les 925 jeunes entrés en PPAE, 51% de jeunes femmes, 43% de jeunes de niveau IV



Avec une répartition équivalente au poids des antennes.

- Fort de France 48%
- Lamentin 30%
- Saint Joseph 9%
- Schœlcher 13%

Durant l'année, 283 Jeunes sont entrés en situations (emploi, formation, alternance). Soit 30% des jeunes.



FAJ (Fonds d'Aide aux Jeunes)

Dès la création de la MILCEM, le Conseil Général a été sollicité afin d'obtenir notre propre secrétariat FAJ. Les deux gestionnaires du FAJ étaient la ML de la Cabesterre et la ML Nord Caraïbes.

En juillet 2011, faisant écho à cette demande, le Conseil Général a confié la MILCEM le secrétariat du FAJ pour la zone Centre. Une dotation de 235 000 € a été répartie entre les 3 missions locales :

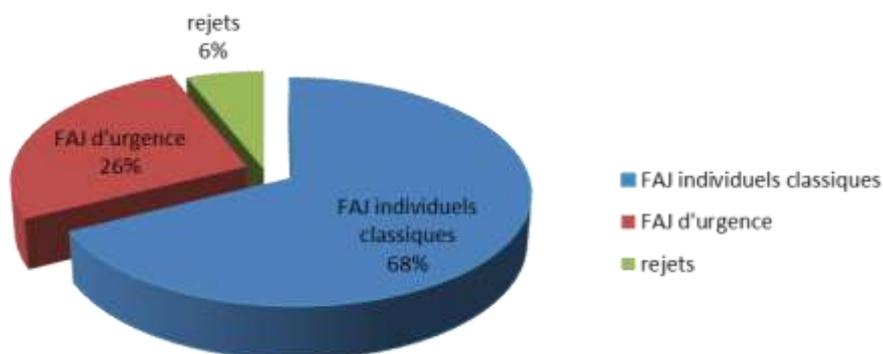
110 000 €, soit 47 % pour la ML de la Cabesterre
62 500 €, soit 26,5 % pour la MILCEM ; 5 000 € pour les frais de gestion
62 500 €, soit 26,5 % pour la MLES

Les fonds sont alloués aux jeunes de 18 à moins de 26 ans, scolarisés ou non, suivis par la MILCEM où tout autre organisme habilité à prescrire des demandes (assistant du service social, éducateur spécialisé, Education Nationale, etc.).

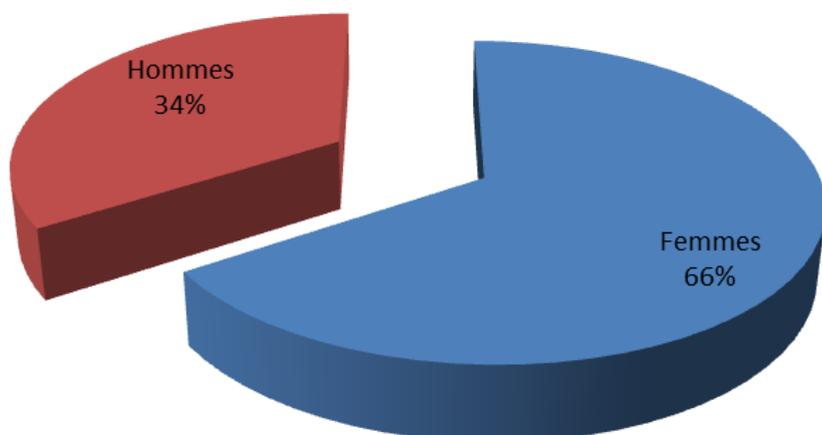
Le comité territorial d'attribution du FAJ habilité à siéger lors des commissions se compose du Conseil Général, Conseil Régional et la CAF.

Concernant le pilotage de l'enveloppe 2011/2012, la commission s'est réunie 8 fois :

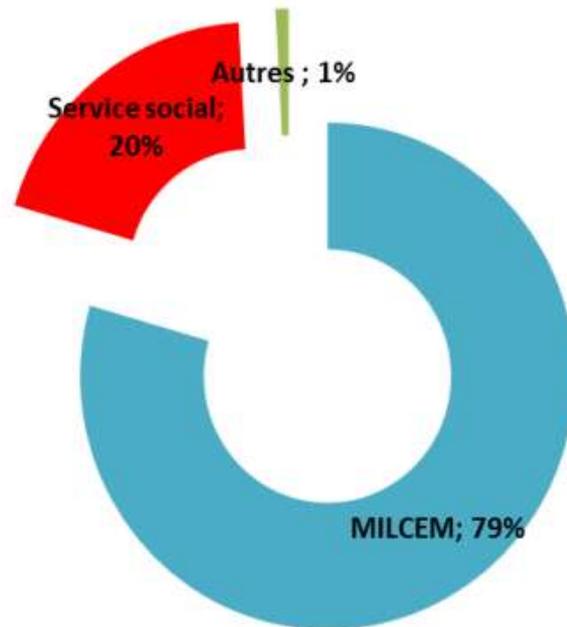
Sur 117 dossiers présentés, 8 dossiers rejetés par rapport à l'âge.



53% des jeunes ont entre 21 et 23 ans. 66% sont des femmes, célibataires. 63% des jeunes vivent au domicile de leurs parents,

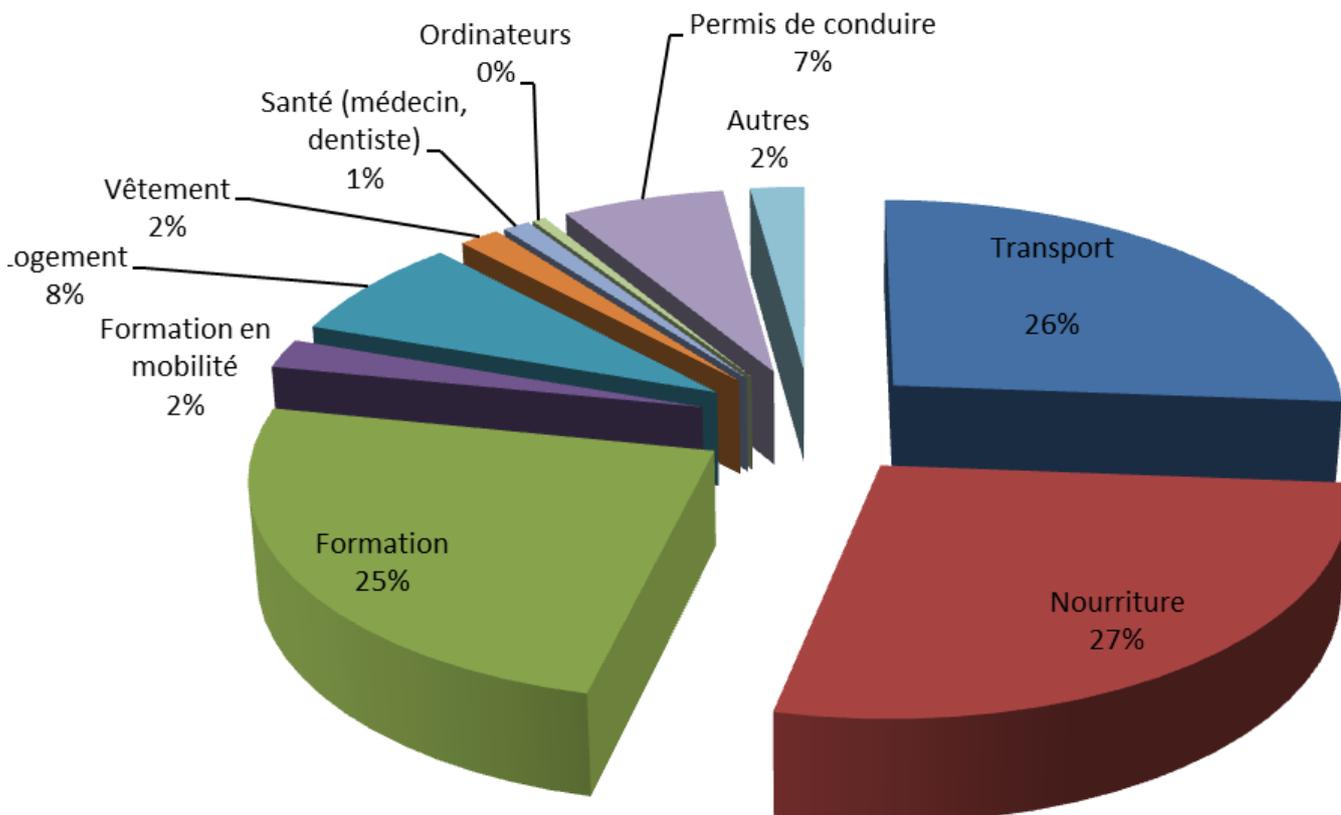


Dans le cadre de leur instruction, le FAJ reçoit aussi bien des dossiers adressés par les conseillers de la MILCEM mais aussi des assistantes sociales, du CCAS Sur l'enveloppe 2011/2012, 79% des dossiers venaient de la MILCEM



La nature des demandes des dossiers instruits s'articule autour de :

- Nourriture
- Transport
- Formation



Emplois d'avenir

Lancé en Octobre 2012, le dispositif des emplois d'avenir 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 (Un an renouvelable), appuyé sur la base juridique du CUI CAE, les employeurs secteurs non marchands et marchands selon arrêté préfectoral
Jeunes sans qualification à Niveau Bac + 3

En Octobre 2012, organisée par l'ANDML, une réunion s'est tenue à la Cite internationale universitaire à Paris sur les emplois d'avenir. L'objectif était de répondre aux nombreuses questions de départ que suscitait ce dispositif nouveau pour les missions locales. La DGEFP y a participé et apporté des premiers éléments de réponses.

Localement, la mise en œuvre du dispositif a nourrit de nombreuses réunions sur :

- Les acteurs et leurs champs précis d'intervention (prescription, instruction, etc.)
- La délimitation des secteurs marchands éligibles
- Les interventions complémentaires des collectivités locales (taux et conditionnalité)
- La mise ne place de la gouvernance du dispositif (commission hebdomadaire, comité technique emplois d'avenir, etc)

La MILCEM a signé son 1^{er} emploi d'avenir début décembre 2012 en Préfecture avec l'Association OPM.

La MILCEM est intervenue lors d'une réunion organisé le 17 décembre en Préfecture auprès des employeurs sur secteur non marchand

Bilan 2012 Jeunes Placés sous mains de justice

En 2012, **50 jeunes détenus** au centre pénitentiaire ont accepté le suivi par VNH Consultant :

- **27** de Fort-de-France
- **4** de Schœlcher
- **14** du Lamentin
- **5** de Saint-Joseph

Les préconisations ont été diverses :

- Formations APP organisées par le centre pénitentiaire. Fréquentes du fait que le profil des jeunes relevait d'un décrochage scolaire de plus de 3 ans dans la majeure partie des cas.
- Formations diplômantes au CFA BTP de Ducos et Rivière Salée essentiellement (allant du CAP au BAC PRO).
- Intégration aux formations dispensées par le centre pénitentiaire.
- Formations certifiantes de l'AFPA.

a) Les freins

- L'insertion à l'emploi et la formation : la stigmatisation de ce type de public à cause de leur situation pénale a montré un refus catégorique de certains centres de formation et aussi la réticence des chefs d'entreprise à vouloir donner une chance à un jeune « délinquant » !
- Les jeunes : Leur niveau scolaire étant souvent très bas, ils échouent la passation des tests préalable à l'entrée en formation. Pour la plupart d'entre eux, une inscription a été faite en APP ou sur des MAN via le PRFPJ pour prévenir cette situation, mais tous n'ont pu en bénéficier faute de retard dans la mise en place. Les lacunes n'ont donc pu être comblées à temps malgré les révisions certaines de ces jeunes en un temps très court.

Le plus souvent, les jeunes détenus éprouvent des difficultés à se remettre très rapidement dans la vie sociale.

Une transition serait intéressante entre la sortie et le retour à cette vie sociale espérée, mais en même temps redoutée et appréhendée négativement parfois. Cependant, pour d'autres, un accompagnement spécifique imminent après la sortie est souvent indispensable afin d'écartier tout risque de récidive en éloignant le jeune de son environnement. En ce sens, un accompagnement spécifique pour chacun de ces anciens détenus est assuré désormais par le cabinet VNH Consultant.

Les préconisations en faveur de ces jeunes ont été diverses selon les problématiques qu'ils rencontraient. Ainsi, les techniciens de la Milcem ont orienté ce public vers :

- APP ; CFA ; actions du PRFPJ ; Offres d'emplois pour les plus qualifiés ; ACI Chantier d'insertion. Formations AFPA. Atelier de Technique de Recherche d'Emploi ; Actions Milcem ; Foyers de Jeunes Travailleurs ; CLLAJ

Instances et réunions de travail auxquelles a participé MILCEM

- Conférence Economique et sociale
- Conférence pour l'Emploi
- SPER
- SPEL
- SPO
- COP ADEICEM
- Comité de pilotage IREPS
- Diagnostic territorial social prospectif CACEM
- Projet de réussite éducative de Fort de France PRE

La MILCEM à la rencontre des élus Municipaux et communautaires :

En 2012, l'activité de la MILCEM et un zoom d'activité sur chaque commune a été présenté de façon respective aux Conseils municipaux des communes de la CACEM :

- Conseil municipal de Schoëlcher 21 mars 2012
- Conseil municipal de Lamentin 26 avril 2012
- Conseil municipal de Saint Joseph 4 juin 2012
- Conseil municipal de Fort de France 28 janvier 2013*(programmé en décembre et reporté sur 2013)

Par ailleurs, une démarche similaire a été réalisée auprès des élus du conseil communautaire de la CACEM le 4 mai 2012.

La Milcem a tenu un stand lors des manifestations suivantes :

- Journée portes ouvertes : 10 ans CACEM décembre 2012
- Courir pour un emploi RSMA Avril 2012
- Forum Créa jeune ADIE Octobre 2012
- Nuit de l'orientation mars 2012
- Salon de la formation Professionnelle Juin 2012
- Olympiades des métiers Mars 2012
- Forum CLLAJ Septembre 2012

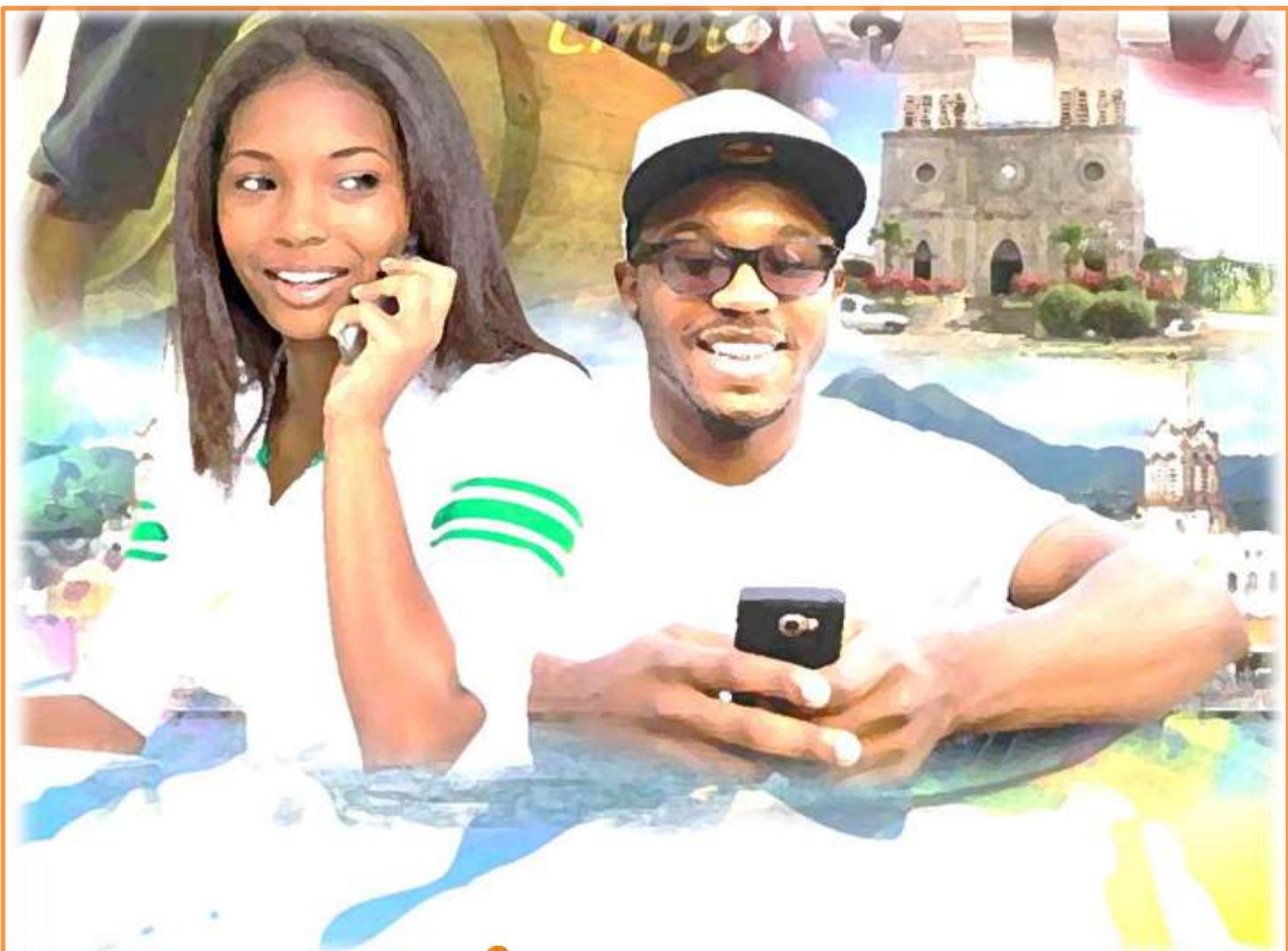


PRESENTATION DES ACTIONS



Tableau synthétique des actions programmées en 2012

	Objectifs		Actions 2012
Actions liées au domaine Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Rapprocher les jeunes des chefs d'entreprises, favoriser la culture d'entreprise 		Forum des métiers de la défense et de la sécurité Rando Economique Services à la personne Séjour pédagogique sur une exploitation agricole Dispositif IEJ
	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le recrutement et la professionnalisation des jeunes suivis par la ML dans un objectif d'emploi durable 		Le Parrainage Milcem CREACCTIV 2012 Chantier Apprentissage Insertion par l'activité Economique Partenariat France -Antilles
	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'accès à l'emploi : Prospecter, conseiller les entreprises sur les mesures, organiser des actions de recrutement 		Partenariats avec les organisations socioprofessionnelles : Convention FCE Service civique
Actions liées au domaine Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Remobiliser les jeunes par la formation sur un projet professionnel 		Le salon de la formation Professionnelle CQP Technicien boucher
	<ul style="list-style-type: none"> • Orienter vers des parcours de formation pré qualifiants ou qualifiants en lien avec les besoins des entreprises 		Intégration des jeunes sur le PRFPJ LADOM
Actions liées au domaine social et vie social	<ul style="list-style-type: none"> • Informer et sensibiliser sur le logement, la santé, la mobilité, etc 		Forum CLLAJ Logement
	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès à la culture, sport en créant une offre de service ML 		Festival del caribe Action QUEBEC
	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation aux risques majeurs et à l'environnement, citoyenneté 		Agir pour les miens Rallye éco conduite
	<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 		Tickets mobilité
Actions liées au projet professionnel			Atelier de Technique de Recherche d'Emploi Trace ta route Dispositif Décrochage FEJ Dispositif caid projet jeune



DOMAINE EMPLOI

Ce carrefour s'est déroulé le 27 avril 2012 au Hall des sports du Lamentin.

Le secteur des métiers de la Défense et de la sécurité publique, en connotation négative auprès des jeunes, recrute tout au long de l'année de nombreux jeunes dans les différents corps d'armées (Gendarmerie, Police Nationale, Armée de Terre, Armée de l'Air, Marine Nationale, Sapeurs-Pompiers).

Il s'agit donc de faire correspondre les besoins de recrutement des corps d'armée avec les profils des jeunes suivis par la MILCEM. Dans ce contexte, la MILCEM a proposé aux jeunes du Centre une manifestation leur permettant de découvrir en un seul lieu l'ensemble de ces métiers et d'échanger avec les professionnels

Objectifs de l'action

- Faire découvrir de manière concrète les métiers et les filières principales du secteur de la Défense et la Sécurité ;
- Faire découvrir les offres d'emplois disponibles sur la Région et en mobilité ;
- Identifier les jeunes motivés et les inscrire dans un parcours de validation de projet ;
- Permettre des recrutements à court terme

Descriptif et ou déroulement de l'action

Phase préparatoire :

- Mise en place d'une équipe projet composée de 4 conseillers dont un coordinateur
Finaliser le déroulement de l'action (création d'un outil reporting avec les différentes phases de la manifestation, réalisation d'un quizz, communication autour de la manifestation, organisation de la manifestation...);
- Mise en place d'un comité de pilotage :
L'objectif était de présenter la manifestation aux partenaires en vue d'une implication par rapport à l'organisation et le déroulement de la manifestation ;
- Mobilisation de 7 jeunes inscrits à la MILCEM dans le cadre d'une PMP Participation à l'organisation d'une manifestation (l'accueil, du secrétariat, phoning) ...
Sous la responsabilité de la coordinatrice, repérage des jeunes intéressés par les métiers, phoning, mise sous plis des convocations, participation à la logistique, accueil des jeunes....

Dans le cadre de l'articulation de cette matinée, sur l'espace du hall des sports :

- **3 espaces dédiés**
 - Mini conférences
 - Démonstrations
 - Espace exposition
- **Un espace d'exposition autour de 4 pôles d'information :**
 - Pôle sécurité publique avec la gendarmerie, la police nationale, l'administration pénitentiaire
 - Pôle corps d'armée avec l'armée de l'air, l'armée de terre, la marine nationale...
 - Pôle sécurité civile avec les sapeurs-pompiers
 - Pôle formation RSMA

Cette manifestation a été l'occasion pour les jeunes de découvrir un métier, d'entamer une première démarche de recrutement auprès des professionnels présents et de découvrir de manière concrète les métiers de la Défense et la Sécurité et les filières méconnues.

La présence d'un animateur a permis de dynamiser le rythme de cette matinée avec des interviews de jeunes, de partenaires et pour le final, les lots attribués aux jeunes tirés au sort dans le cadre du quizz.

Sur un positionnement de 500 jeunes (par mailing et phoning des jeunes en PMP), est enregistrée une participation de 350 jeunes.

Bilan qualitatif

- Retombées pour les jeunes :

Cette manifestation a été l'occasion pour les jeunes de retrouver dans un même lieu tous les professionnels de la DEFENSE et LA SECURITE PUBLIQUE. Certains ont rempli une fiche contact auprès des professionnels, d'autres des dossiers d'inscription, les mises en situation professionnelle sur place ont permis aux jeunes de « mettre le doigt sur des réalités professionnelles » vécues.

- Pour les partenaires

Cette manifestation a été l'occasion pour eux de :

- Valoriser les métiers et les filières du secteur en échangeant avec les jeunes ;
- Repérer les jeunes motivés et les inscrire dans un parcours de validation de projet ;
- Participer à une manifestation en direction des jeunes publics sensibles à la problématique de l'emploi.

- Pour la MILCEM

Cette manifestation a permis à la MILCEM de :

- Guider et aider les jeunes dans leur recherche d'orientation et d'insertion ;
- Permettre des recrutements à court terme ;
- Mettre en avant les jeunes en cours de formation et d'emplois dans ce secteur.

Indicateur de suivi

- Nombre de jeunes positionnés : 1500 jeunes convoqués ;
- Nombre de jeunes présents : 350 jeunes présents ;
- Nombre de réunions avec les participants : 2 comités de pilotage.



Les réseaux de Parrainage, à partir des Missions Locales, ont été initiés en 1994.

La circulaire du 15 mars 1999 a étendu le développement des réseaux de parrainage à l'ensemble du territoire national. Ils s'inscrivent dans le cadre des politiques publiques d'insertion professionnelle et de lutte contre les discriminations. Ils s'appuient sur une démarche solidaire et citoyenne qui fait appel au bénévolat.

Le dispositif parrainage a été lancé en 2006 par la MILCEM. On observe que depuis 2008, 41 Parrains et marraines et 42 jeunes ont évolué dans ce dispositif soit en terme de positionnement, 27 placements soit 64 % d'insertion dans l'emploi.

Il vise à :

- Le Parrainage est l'un des moyens d'accompagnement des publics rencontrant des difficultés d'insertion et aspirant à une activité stable et rémunérée.
- Il affirme et traduit, dans la réalité, « Le droit à l'emploi ».
- Il consiste à mettre en place un contrat entre un jeune et un parrain, afin de définir les différentes étapes du parcours.

Cette orientation concertée a pour objectif de **faciliter l'accès au monde du travail**

Descriptif et ou déroulement de l'action

En phase préparatoire regroupe les étapes suivantes :

- Le recrutement des parrains : rencontre avec des chefs d'entreprises, des salariés, retraités ; présentation du concept ; volonté ou non d'engagement de l'interlocuteur.
- L'identification des jeunes : 45 identifiés par les conseillers en insertion de la MILCEM, 32 présélectionnés et 20 retenus après entretien avec l'équipe Parrainage.
- La construction du binôme : par intérêt du parcours du jeune (secteur d'activité, profil, etc.)

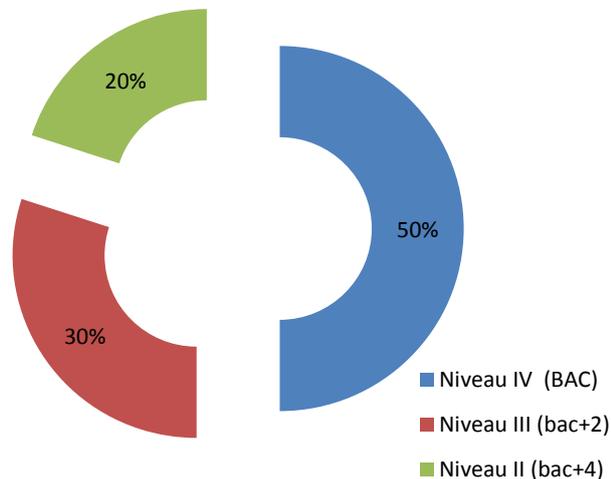
Et la construction et planification du dispositif : calendrier, support, communication, temps forts

Bilan qualitatif

Indicateurs de suivi

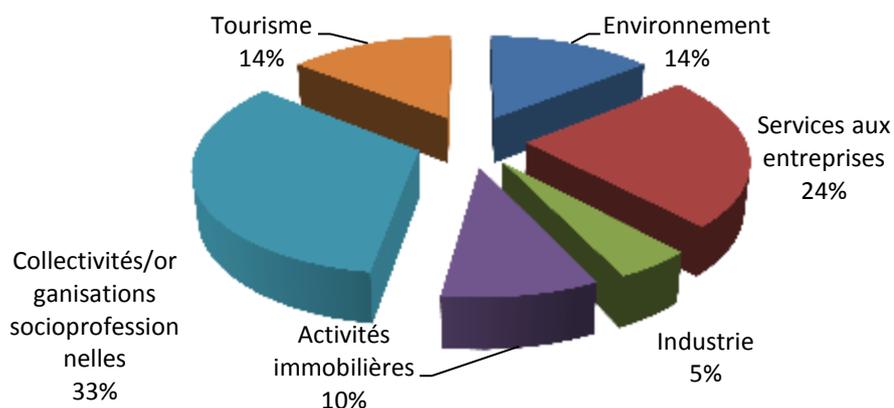
Les jeunes de l'édition 2012

- 14 filleules
- 6 filleuls
- 40% ont plus de 24 ans et 45% de 22 à 24 ans



Les parrains de l'édition 2012

9 parrains et 10 marraines issus du secteur privé, collectivité, organisations socioprofessionnelles/ consulaires, chef d'entreprise, cadre salarié public/privé (DRH, etc), retraité.



Situation des jeunes fin décembre 2012

	Filleules	Filleuls
CDD intérim	2	
CDD	6	2
CDI	3	
Contrat de professionnalisation		1
Sous total Emploi	11	3
Soit 70% des jeunes filleuls (14)		
Promesse d'embauche/attente d'entretien/sans situation	1	1
Formation	1	
Abandon	1	1
Départ en France hexagonale	1	1



Opportunité de l'action

De nouveaux métiers ont émergé et représentent de véritables opportunités d'emplois ou de formations. Or, force est de constater que beaucoup de jeunes méconnaissent ces secteurs ou en ont une mauvaise représentation.

Chaque année, la MILCEM, dans le cadre de sa mission de découverte de métiers organise une Rando Economique dont le but est d'amener les jeunes du territoire de la CACEM à échanger avec des professionnels pour susciter de véritables vocations.

Il s'agissait de réunir les partenaires, les jeunes et les représentants de la MILCEM dans un même espace pour échanger autour des métiers liés au service à la personne.

Public visé : Jeunes résidant sur le territoire de la CACEM en accompagnement CIVIS ainsi que des jeunes en formation DEAVS.

Déroulement de l'action

La Rando Economique a été organisée le jeudi 21 juin 2012 au siège de la MILCEM.

- Les échanges avec les partenaires DIECCTE, RSMA, Associations, Pole Emploi se sont déroulés de 9 h à 13 h
 - DIECCTE : Mmes LIDAR et CAPRO PLACIDE
 - Pôle Emploi : Mme JEAN-LOUIS
 - AMASAP : (Association Martiniquaise d'Action sociale et de Services aux Personnes M. LEMUS)
 - ASSAQUAD : Association pour l'amélioration du quotidien des aidés et des aidants Mme FIDELIN
- L'après-midi a été consacré à un job dating avec INSER PLUS (Mlle HILDERAL) et IDEE + (Mme LOUIS-MARIE)

A travers des échanges riches et très denses, les jeunes ont pu avoir une vision actualisée des différents métiers liés aux services à la personne notamment sur la législation inhérente à ce secteur. Ils ont été informés des 5 métiers du secteur les plus porteurs d'emploi.

Indicateur de suivi

27 jeunes présents

7 partenaires prévus

Nombre de jeunes en sorties positives :

- Formation (4 DEAVS/ 3 Auxiliaires de Vie) /Emploi (4 contrats Service civique/ 4 CDD)
- Recherche Emploi - 10

ACTION MIL'CLES pour l'Apprentissage (Atrium 3 avril 2012)

Cette action de sensibilisation permet de :

- découvrir le contrat d'apprentissage dans tous ces aspects ainsi que les différentes filières de formations des 4 CFA.
- Faire un zoom sur l'agriculture est présenté avec le concours de différents partenaires tels que la Chambre d'Agriculture et le CFAA.

Ce temps fort accordé à la promotion de l'agriculture s'inscrit dans le cadre d'une sensibilisation aux métiers, dans l'optique de palier dans quelques années au déficit de main d'œuvre.

Organisée autour d'une matinée, cette manifestation s'est articulée autour :

- présentation générale du contrat d'apprentissage, suivi d'une information sur les différentes filières de formation par chaque CFA
- Puis un zoom sur l'agriculture, (avec le témoignage de Janivel WILTORD, Jeune agriculteur, du CFAA, et de Monsieur ELIZABETH),
- La présentation du séjour agricole organisé sur le site de l'exploitation de monsieur ELIZABETH

Une animation est proposée en «slam» afin de capter l'attention des jeunes présents sur la manifestation.

Indicateurs :

Nombre de jeunes convoqués : 413

Nombre de partenaires présents : 13

Nombre de jeunes présents : 66 jeunes

12 jeunes se sont inscrits pour le séjour pédagogique

POINT FORTS

- L'opportunité de réunir en un lieu les 4 CFA
- L'implication des partenaires dans la mise en place de la manifestation
- La présence de chefs d'entreprises
- La possibilité pour les jeunes d'écouter des témoignages et d'échanger avec des acteurs du monde économique
- La possibilité de s'inscrire pour la sélection du « séjour pédagogique agricole »
- Les échanges intergénérationnels (exploitant agricole)
- Le fait de s'exprimer librement sur le monde agricole

Une action de ce type reste incontournable pour le chantier apprentissage, elle revêt une importance majeure en termes de sensibilisation et d'apport d'information.

Inciter chaque jeune participant à se tourner vers l'excellence et favoriser l'orientation vers la formation professionnelle et la promotion des métiers

HISTORIQUE

Le concept d'un concours des métiers, révélateurs de l'habileté et des compétences professionnelles de chaque participant, peut être comparé, dans le fond comme dans la forme, à celui des Jeux Olympiques, créés par Pierre de Coubertin.

En 1946, c'est pour répondre à une pénurie d'ouvriers spécialisés que M. Jose Antonio Elola Olaso, directeur général de OJE (Organisation espagnole pour les Jeunes), décide de convaincre les jeunes, leurs parents, les enseignants, et les employeurs que leur avenir reposait sur la mise en place d'un système de formation professionnelle efficace.

C'est par la mise en place d'une compétition attractive, multiple, et pluridisciplinaire que l'objectif d'attractivité devait être atteint. Aussi, l'idée relativement simple et pourtant brillante de faire concourir différents métiers s'est avérée être un grand succès.

Ce n'est qu'en 1970 que cette manifestation devient réellement internationale en se tenant au Japon et en accueillant des jeunes des pays de tous les continents.

Depuis, cet événement, organisé tous les 2 ans, incite chaque jeune participant à se tourner vers l'excellence et favorise l'orientation vers la formation professionnelle et la promotion des métiers.

OBJECTIF

C'est dans l'objectif d'éclairer l'orientation de chacun et de mettre en valeur la qualité professionnelle acquise par chaque jeune que s'inscrit la démarche volontariste du Conseil Régional de MARTINIQUE et des acteurs institutionnels et socio-professionnels de la région.

Ce concours permet aux jeunes apprentis des 4 CFA de Martinique et à certains jeunes scolaires de s'affronter dans divers secteurs d'activités tels que la cuisine, la pâtisserie, la coiffure, l'art floral.....

Les gagnants devront se rendre en Auvergne au mois de novembre 2012 pour les sélections nationales, avant la rencontre internationale en 2013 en Allemagne.

DEROULEMENT

Les concours se déroulent les 28, 29 2012 sur 2 sites CFA AMEP/BTP Ducos et CFA Métiers à Rivière Salée dans les branches d'activités suivantes :

Les concours se déroulent sur 2 jours avec une remise de prix le 30 mars au Grand carbet du Parc Floral Aimé CESAIRE.

La participation de la MILCEM s'est inscrite tant dans la mobilisation de jeunes afin de découvrir ce volet particulier du monde de l'apprentissage que dans la présence sur plusieurs sites d'une équipe MILCEM. Par ailleurs, 2 collaborateurs ont pu participer à un jury de sélection en cuisine sur le site de Rivière-Salée.

ANALYSE QUANTITATIVE

Nombre de jeunes convoqué : 301

Nombre de jeunes répertoriés sur la liste MILCEM : 12

Avec la collaboration de Monsieur Jean-Claude ELISABETH-MARIE FRANCOISE, exploitant agricole au Prêcheur, une action d'immersion des jeunes dans la réalité quotidienne d'une exploitation agricole a été organisée par la MILCEM du lundi 7 mai au vendredi 11 mai 2012.

Ce séjour s'inscrit dans la continuité de la promotion du secteur agricole, et des objectifs posés par l'instance Régionale (CEP réalisé sur ce secteur). L'agriculture participe activement au développement de la Martinique, ce secteur est en pleine évolution. Mais paradoxalement on assiste à des difficultés de recrutement.

Les jeunes hésitent à se diriger vers ce secteur, ils préservent et véhiculent une image assez négative des métiers de l'agriculture.

OBJECTIF

Ce séjour a permis à 5 jeunes de :

- découvrir les métiers de l'agriculture, en résidant pendant 4 jours sur une exploitation agricole. Le dernier jour s'est déroulé autour de la visite d'une exploitation bananière
- faciliter l'échange de façon journalière avec l'exploitant, tout en ayant une participation active aux différentes activités de l'exploitation agricole

Cette action innovante s'est articulée autour de plusieurs phases :

En amont :

Sélection du site :

Sous proposition du CFAA, des contacts ont été pris avec divers exploitations ayant une activité secondaire en agritourisme. Avant la sélection du site d'immersion, une visite a été effectuée sur le site du Prêcheur, à Anse BELLEVILLE par une délégation de la MILCEM.



Pré sélection et sélection des jeunes et préparation

La Promotion du séjour a été faite lors de la matinée MIL'LES POUR L'APPRENTISSAGE. Des jeunes ont souhaité s'y inscrire. Suite à des entretiens de présélection, une journée d'observation organisée à la ferme Perrine et deux matinées de préparation, ce sont finalement 5 jeunes qui sont retenus pour intégrer cette semaine d'immersion et qui partagent des règles de vie commune et de fonctionnement.

4 jeunes hommes et une jeune femme

Cette phase permet aussi la mise place logistique du séjour : l'achat du matériel, les courses (alimentaire et pharmacie...) pour la période.

Pendant le séjour : Carnet de bord du séjour :

L'arrivée sur le site se déroule Le lundi 07 mai 2012 :

Pendant ces 4 jours (lundi au jeudi), les jeunes sont installés dans un gîte de l'exploitant et partagent tous les moments de l'exploitation agricole :

- préparation de la nourriture des caprins.
- activités de maraîchers (semis de piments végétariens et rangement dans des bacs pour acheminer des giraumons vers la coopérative agricole.)
- participer aux soins sanitaires et esthétiques réalisés par l'exploitant et son personnel.
- participer aux déchargements de denrées pour renflouer les stocks de nourriture des caprins ;
- Récolte de tomates et de courgettes, etc

Durant la semaine, des espaces d'échanges ont été organisés :

Visite de la Présidente, la Directrice et un Responsable de secteur de la MILCEM.

Visite du développeur du CFAA

Séance de travail avec la consultant ayant participé à la préparation ;



Le dernier jour, vendredi 11 mai 2012 Une visite de l'exploitation bananière EYMA sur la commune de Basse-Pointe a eu lieu en fin de matinée. Les jeunes ont pu échanger avec un responsable d'exploitation et pouvoir faire des comparaisons entre les différentes formes d'agriculture possibles.

Le retour vers le siège de la MILCEM se fait vers 17h30, après un déjeuner chez un restaurateur de Basse-Pointe.

Suivi du séjour

Après le séjour des séances de travail sont organisées avec les 3 jeunes pouvant intégrer le CFAA à la rentrée. Des visites ont eu lieu au CFAA pour leur permettre de découvrir le site.

Au terme de cette action, 2 jeunes sont entrés en CFAA et un jeune en formation agricole au RSMA

Les 2 autres poursuivent un accompagnement spécifique avec leurs conseillers MILCEM.



L'association Femmes chefs d'entreprises Délégation de Martinique et la MILCEM ont signé une convention en vue de promouvoir le développement d'actions favorisant l'accès des jeunes, en particulier les femmes, à l'emploi. Cette convention est construite autour de 3 axes :

- Axe 1 : Sensibilisation et découverte des métiers et filières professionnelles, sous l'angle de la mixité professionnelle.
 - Culture d'entreprise et retour d'expériences :
 - Promouvoir mixité des métiers
- Axe 2 : L'Emploi : Sélection, recrutement et accompagnement des jeunes sur les postes proposés par les femmes chefs d'entreprises de l'association
 - Dans le cadre du partenariat, il s'agira sur des besoins identifiés par les entreprises de l'Association, de solliciter l'offre de services de la MILCEM, lui permettant ainsi de faire bénéficier à ses jeunes d'opportunités d'emploi
- Axe 3 : Collaboration sur des actions menées en faveur de l'emploi des jeunes
 - La participation de F.C.E Martinique, par l'intermédiaire de ses chefs d'entreprises, aux différentes actions portées par la MILCEM : parrainage vers l'emploi de jeunes en difficulté d'insertion professionnelle

De façon opérationnelle, une présentation de la MILCEM s'est faite lors d'un Bureau aux adhérentes de l'Association des FCE en Juin dernier.

- Une des adhérentes de la FCE est Marraine du dispositif Parrainage
- Un partenariat étroit s'est mis en œuvre lors de l'action MILCEM CREACTIV : participation de Jenny BISSOLY (membre FCE) à la pré sélection des dossiers et participation de la présidente, Marie André JEAN MARIE VITOIRE au Jury ;

L'activité et les actions de la MILCEM ont été présentées lors d'un bureau de l'association en Octobre 2012



Le jeudi 29 novembre 2012, 4 jeunes accompagnés par la Mission Locale du Centre de la Martinique, la MILCEM ont été lauréats du Premier concours « JEUNES CréAActiv 2012 » dédié à la création d'entreprises.

- Une Bijouterie artisanale catégorie « jeune créateur »
- Une Entreprise de soins esthétique et Spa, catégorie « futur créateur »
- Une activité d'e-commerce de groupes électrogènes catégorie « développement »
- Un créateur de marque vestimentaire, catégorie « Coup de cœur » du Jury

Depuis 2010, la MILCEM collabore avec l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique, l'ADIE Martinique afin d'accompagner des jeunes vers la démarche de création d'activité. Dans cette optique, plus de 40 jeunes inscrits à la MILCEM ont été soutenus dans leur démarche à travers le dispositif CREAJEUNE. Fort de ce constat, l'enjeu en 2012 a été de mener une action d'envergure visant à promouvoir et encourager ces initiatives tout en permettant aux jeunes créateurs d'identifier aussi les partenaires du territoire susceptibles de les soutenir. Ainsi, un temps fort s'est articulé autour d'une matinée d'échanges dédiée à la création d'entreprises suivi de la soutenance des projets face au jury du 1er concours de la création d'entreprise.

Les partenaires tels que la CCIM, Martinique Initiative, la Chambre de métiers et de l'Artisanat, le Pôle Emploi, l'ADIE, la DIECCTE, l'Association des femmes Chefs d'entreprises, l'association COUP DE POUSS, Martinique Initiative et la CACEM se sont mobilisés pour être présents et renseigner les jeunes ou futurs créateurs. L'occasion était donnée pour l'auditoire d'intervenir lors des conférences-débats portant sur les thématiques suivantes : les financements, l'étude de marché, la reprise-transmission, le statut de l'auto entrepreneur, de l'idée à l'entreprise, etc.

Au terme d'échanges fructueux portant sur la pertinence et le montage des projets présentés, l'implication personnelle des jeunes et leur capacité à défendre leur activité, le jury composé d'élus et de socioprofessionnels mais aussi d'entreprises a récompensé 4 projets.

Les lots attribués aux lauréats se sont inscrits dans la volonté d'accompagnement privilégiée par la MILCEM : A côté d'outils d'organisation (Smartphones, etc.), les lauréats bénéficieront de package d'accompagnement post-crédation, de conseils en communication-marketing et de réalisation de supports de communication ainsi que d'une couverture médiatique de leur projet.

En 2012, une réflexion a été mise en place entre l'ADEICEM et la MILCEM.

Un objectif important : quelle optimisation du partenariat ADEICEM/MILCEM à travers une complémentarité entre l'offre de service du PLIE de la CACEM pour les jeunes de la MILCEM et l'accompagnement de ces jeunes par la MILCEM ; Au terme de réunions entre les équipes des deux structures, il a été convenu de retenir dans l'offre de services du PLIE l'outil ACI pour des profils de jeunes en difficulté et éloignés de l'emploi comme une opportunité de remobilisation professionnelle par l'emploi aux jeunes de la MILCEM.

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.

Par rapport à 2011, le secteur de l'IAE se redynamise puisque de nouveaux opérateurs se sont lancés dans l'aventure.

Les ACI du secteur CACEM sont créés et portés soit par une commune ou par un organisme de droit privé à but non lucratif (une association par exemple). Elles font partie de l'économie solidaire.

Description du ou des Partenariats

Les jeunes sont positionnés sur les ACI par les prescripteurs : Pôle Emploi, Mission locales, les ALI ETC... Les jeunes sont recrutés pour une durée de 12 mois renouvelable sous le dispositif CUI CAE.

Ces positionnements sont validés lors des séances de travail mensuelles du CISP

Bilan Qualitatif :

Les ACI viennent renforcer l'offre de service externe de la structure et participe à l'employabilité de ses bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi.

Les jeunes bénéficient en parallèle à l'accompagnement professionnel d'un soutien social renforcé portant sur les démarches administratives, le logement et tous les comportements liés aux conduites addictives.

Indicateurs de suivi

Nous comptons, en 2012, 44 jeunes positionnés dont 21 retenus soit 48% des jeunes positionnés. Au total, ce sont 5 ACI en 2012, qui ont permis le placement de nos jeunes : l'ACI « nature a 2 Pas de L'ASL, l'ACI <Le Jardin du Centenaire> de CAID, l'AC du Foyer de L'Espérance, ACI Ferme de Carrère d'ACTIVE, ACI, karisko

	PARTENAIRES	POSITIONNES	RETENUS	FEMME	HOMME
ACI FERME DE CARRERE	ACTIVE	16	6	0	6
ACI NATURE A 2 PAS	ASL	11	8	4	4
ACI JARDIN DU CENTENAIRE	CAID	5	3	0	3
ACI FOYER DE L'ESPERANCE	Foyer de L'Espérance	4	2	0	2
ACI KARISKO	KARISKO	2	2	1	1
ACI TREMLIN	TREMLIN	1	0	0	0
NON PRECISE		5	0	0	0
TOTAL		44	21	5	16

Objectif de l'action

Une volonté politique qui s'inscrit dans le cadre du « Plan ambition jeune » 2e édition : Favoriser et faciliter l'accès des jeunes dans le monde du travail au cours des mois de congés annuels : juin, juillet, août et septembre.

Plusieurs axes visés :

- Permettre aux jeunes, sur une période limitée :
 - de découvrir le monde de l'entreprise,
 - de découvrir les réalités de l'entreprise,
 - de développer et capitaliser un savoir-faire.
- Mettre les jeunes en activité afin de permettre :
 - aux jeunes scolarisés et étudiants de préparer financièrement la poursuite de leur cursus dans de meilleures conditions,
 - aux jeunes demandeurs d'emploi de faire découvrir leurs talents en vue d'une éventuelle embauche.

«IMMERSION EMPLOI JEUNE» capitalise les emplois saisonniers et les remplacements pour congés.

Descriptif et ou déroulement de l'action

Ce dispositif s'adresse aux jeunes âgés de **16 à 35 ans** : *Scolarisés, en fin de parcours scolaire désirant entrer en apprentissage, étudiants, demandeurs d'emploi inscrits dans le réseau des Missions Locales.* **1 500** jeunes pourront bénéficier d'une activité professionnelle pendant la période estivale. Ces 1 500 jeunes s'engagent à suivre une journée d'information dite «JOURNEE CIVISME» qui participe à l'aide à la décision dans le cadre de la suite de leur parcours.

L'aide régionale consiste en la prise en charge du coût salarial du jeune sur la base du SMIC (équivalent temps SMIC plein), soit 40 % pour les étudiants, lycéens et 50 % pour les demandeurs d'emploi.

Durée : 1 mois, peut être étendu à 2 mois.

Type de contrat : Temps plein / temps partiel

Bilan qualitatif :

- **Les jeunes**

- ✓ Effectif réel embauche **IEJ : 1043 jeunes**
- ✓ Age moyen : **22,56 ans**
- ✓ **787 jeunes de 15 à 24 ans**
- ✓ **500 jeunes demandeurs d'emploi**
- ✓ **72 jeunes identifiés** de la MILCEM, embauchés sous IEJ.

- **Les entreprises**

Secteur géographique des entreprises : 268

- ✓ Centre : 189
- ✓ Nord : 31
- ✓ Sud : 48

FRANCE-ANTILLES

Partant du constat que le marché du travail fonctionne sur des offres formalisées déposées auprès de Pôle Emploi, cabinets de recrutement, internet, FA, etc mais aussi par du bouche à oreilles, les initiatives permettant d'augmenter des opportunités d'offres d'emploi doivent être privilégiées.

Sur ce volet, 3 leviers sont importants sur ce champ :

- La préparation du jeune à son intégration sur le marché du travail : CV, lettre de motivation, entretien de recrutement
- La nécessité pour la MILCEM d'être identifiée par les employeurs, pour capter les besoins de recrutement mais aussi de les pourvoir efficacement,
- La Mise en œuvre d'actions qui facilitent l'accès à l'emploi des jeunes, qui « ouvrent des portes » : le dispositif parrainage, les actions de job dating, etc

Aussi, ce partenariat avec France Antilles, dans les rubriques « je cherche un emploi » ou « j'ai réussi » a été nourri de ces constats et s'est inscrit dans une volonté commune Milcem et France Antilles d'innover une approche de valorisation de compétences et de parcours professionnels et les faire découvrir aux lecteurs du France Antilles, qui sont leurs voisins, parents/amis mais aussi potentiellement des prescripteurs et chefs d'entreprises, etc !!!

4 Objectifs dans cette initiative :

- Informer plus avant sur des secteurs méconnus
- Innover par la création d'une rubrique dynamique
- Créer un espace de rencontres, véritable rendez-vous hebdomadaire entre l'offre et la demande d'emploi
- Contribuer au nécessaire changement de mentalité et vision sur les jeunes et leur engagement face à l'emploi
- Proposer au lectorat un rendez-vous économique pratique

Du 13 mars au 19 juin 2012, sur une durée de 15 semaines, ce sont **13** jeunes (9 hommes et 4 femmes) 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 : thanatopracteur, pêche, élevage, pressing, etc.

Répartition par âge des jeunes ayant participé à l'action



n

Après 1 an de présence dans le quotidien local, cette rubrique est devenue un vrai rendez-vous et la MILCEM est régulièrement appelée concernant ces jeunes.

En terme de moyens, une collaboration de travail étroite s'est installée entre la MILCEM (Chargée de Communication) et France Antilles et a ainsi permis de rédiger l'ensemble de ces articles mais aussi ceux visant à présenter aussi des professionnels (des secteurs du Froid et de la climatisation, Services à la personne, agriculture, couture, etc)

Dans tous les cas, ces jeunes ont suscité des réactions positives :

- soit appelés parce que leur parcours à interpeller des professionnels qui du coup ont souhaité mieux les connaître, leur donner des conseils pour continuer (formations, etc)
- soit appelés pour un emploi,

PROFIL ET SUIVI DES JEUNES :

Esther LEBRUN, 22 ans, Fort-de-France (directrice établissement sanitaire et social)
Contactée par 4 employeurs. A effectué des entretiens d'embauche

Aurélié BIAMBA, 24 ans. : Agent d'escale

Wilson SYLVESTRE, 25 ans : les métiers d'art, du graphisme, de la publicité et de la communication.
A collaboré en tant que prestataire auprès de la MILCEM sur travaux de reproduction

Inviska SONGNE, 24 ans : métiers du secrétariat
En poste en tant que secrétaire laboratoire médical

Willem SURNOIS, 25 ans : froid et climatisation

Mohamed MOROUE, 21 ans : métiers de bouche gastronomie
Contacté par un restaurant gastronomique des 3 iles

Jonathan COURNAL, 23 ans : éleveur caprin
Contacté par un particulier pour félicitation implication

Stéphane GERMANY , 23 ans :
Contacté par particulier. Effectué un stage en entreprise à Ste Marie A créée et interprété le jingle du Martinique Startup Week-end (musique de Manuel MONDESIR) et réalisé 2 spots promotion manifestation MILCEM. En poste en tant qu'animateur interclasse dans une école primaire

Yoan GERCIN, 21 ans, assistant comptable

Bastien , 18 ans : métiers de la mer contacté par deux particuliers

BONDY Yanessa 24 ans, vente

Emmanuel CAPPET 21 ans, mode et couture
a repris confiance en lui et a entrepris de faire un défilé sponsorisé

Alex ELISABETH, 24 ans apprenti pâtissier à la « Fournée Dillonaise »

Ce partenariat qui a remporté un vif succès, se poursuit en 2013



DOMAINE FORMATION

Actions liées au domaine formation

Informier le public sur les différents dispositifs de formation disponibles sur le territoire.
Permettre aux jeunes de participer à des mises en relation avec des employeurs.

Salon de la formation
08 et 09 juin 2012

Le salon de la formation s'est déroulé le 08 et 09 juin 2012 à MADIANA avec la coordination du Conseil Régional, 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 participé à une préparation de participer à des mises en relations avec des employeurs mobilisés par la chargée de relation entreprises (CRE).

Préparation des jeunes

06 et 07 juin 2012 : Une préparation est organisée, avec la collaboration d'un consultant afin de travailler sur des techniques de relooking mais aussi sur les différents outils de recherche d'emploi : cv, et entretien d'embauche.

L'objectif est de pouvoir offrir à chaque jeune susceptible d'être mis en relation, d'optimiser toutes ces chances à pouvoir décrocher un contrat de travail. Au total sur 50 jeunes convoqués, 26 jeunes ont effectivement participé à ces ateliers.

DEROULEMENT DU SALON

Le salon de la formation se déroule les 08 et 09 juin de 10 h à 19 h. L'espace « mises en relation employeurs » accueille les jeunes et les employeurs et se décompose en 4 pôles :

- Pôle service
- Pôle agriculture
- Pôle tourisme
- Pôle BTP

Un planning a été mis en place au préalable avec la chargée des relations entreprises pour faciliter les entretiens.

La mobilisation d'une vingtaine de collaborateurs MILCEM le vendredi et d'une dizaine le samedi à favoriser le bon déroulement des mises en relation ainsi que la prise en charge des visiteurs au niveau du stand de la MILCEM.

Lors du salon, La MILCEM est sollicitée pour animer une conférence sur le thème : **Retour d'expérience MILCEM Séjour Pédagogique Agricole : quel rôle pour le conseiller en insertion ?** En partenariat avec le CFAA, l'exploitant agricole Monsieur ELISABETH-MARIE-FRANCOISE Jean-Claude et les jeunes du séjour.

Indicateurs :

- Nbre de jeunes convoqués: 1640
- Nbre de jeunes en suivi présents: 252
- Nouvelles inscriptions : 83
- Nombre d'employeurs convoqués : 21
- Nbre d'employeurs présents : 19
- Nbre de mises en relation : 199
- Nbre de candidats ayant une proposition : 55

LE PASS' APPRENTISSAGE

Ce dispositif de préparation à l'apprentissage mis en place par le Conseil Régional pour la rentrée 2012 est à l'initiative d'une réflexion entre divers partenaires dont les Missions Locales dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens signé entre l'Etat et la Région Martinique pour la période 2011-2015.

240 places sont prévues pour cette rentrée sur les 4 CFA.

Objectif de l'action

Le Syndicat des Artisans Bouchers de Martinique (SABM) au sein de l'AMIV a souhaité s'engager dans une démarche de structuration de la filière. Depuis plusieurs années, cette filière doit faire face à la problématique de reprise d'entreprise (vieillesse des professionnels) mais aussi de professionnalisation des personnels. En effet, seuls 20 % des artisans sont titulaires du C.A.P. Boucher et très peu sont titulaires du Brevet Professionnel de Boucher, ce qui rend difficile le maintien des savoirs et savoir-faire ainsi que l'accueil et la formation des nouveaux entrants.

Aussi, sur la base de ce constat, le SABM et l'interprofession met en place un dispositif visant à qualifier 20 demandeurs d'emplois sur le CQP Technicien boucher afin de renforcer les qualifications du secteur avec l'appui des Collectivités Territoriales : Conseil Régional, Conseil Général, DIECCTE, Pôle Emploi, AGEFOS PME, la Chambre de Métiers, des Missions Locales.

Sur le plan pédagogique, ce dispositif est conçu avec l'expertise et le savoir-faire de l'Ecole Nationale Supérieure des métiers de la Viande (ENSMV).

Objectifs

Un groupe de 15 à 20 demandeurs d'emploi motivés par le métier et ayant un bon niveau d'enseignement général doit être constitué afin de débiter une POE (préparation opérationnelle à l'emploi) suivie d'une formation dispensée sur un an permettant d'obtenir un **C.Q.P. Technicien Boucher**.

Descriptif et ou déroulement de l'action

Ce dispositif est construit autour de 4 phases :

Phase 1 - Recensement des besoins des entreprises Juillet 2012

Phase 2 - Sélection des candidats (octobre 2012)

- Positionnement de 21 jeunes intéressés par ce projet.
- Pré sélection interne de **16 candidats sélectionnés** ont été conviés à une rencontre avec le SABM (1^{er} oct. 2012). Cette rencontre s'est terminée par des entretiens individuels devant le jury du SABM. A l'issue de ces entretiens individuels, **8 jeunes sur 13 présents** ont été retenus.

Au 24 oct. 2012, **12 jeunes** ont été retenus par le SABM, pour intégrer le dispositif :

- **9 jeunes de la MILCEM**
- **3 jeunes externes** (issus du relationnel SABM).

Phase 3 : Mise en œuvre de la POEC. (novembre-février 2013)

Cette **POE**, conçue quasiment comme un dispositif de pré qualification et destinée à confirmer le projet professionnel du jeune, permettra une première initiation au métier de boucher.

: 3 premières semaines en centre de formation à L'ENSVM puis 6 semaines dans l'entreprise d'accueil et la dernière semaine en centre de formation à l'Ecole Nationale Supérieure des Métiers de la Viande à PARIS,

Phase 4 : Mise en place des contrats de professionnalisation (février/mars 2013)

Au terme des 10 semaines, et après évaluation et bilan, les candidats poursuivront ce dispositif dans le cadre de contrat de professionnalisation avec les entreprises d'accueil pour une durée d'un an afin de préparer le C.Q.P. de technicien boucher.

A FIN 2012, le projet est replanifié du fait de consolidation de partenariats à opérer, le début de l'action devant se faire 1^{er} semestre 2013

Descriptif et ou déroulement de l'action

Suite à la demande du jeune et après validation du conseiller, un dossier de candidature à une formation précise est remis à notre partenaire qui après étude convoquera ce dernier pour compléter le dossier par des éléments administratifs qui permettront une étude pour l'indemnisation.

Un pré-positionnement sur un centre de formation permettra ou pas au jeune d'être retenu avec en tandem une recherche d'hébergement.

Une fois le parcours sécurisé, le candidat recevra sa mise en route avec un départ dans un laps de temps limité (2 jours avant le départ).

Description du ou des partenariats

LADOM prend en charge la totalité du dossier (logistique, financier...)

Bilan qualitatif

Retombées pour les jeunes :

Outre la possibilité pour le jeune de reprendre en main son cursus, cette mobilité est aussi un désir d'acquisition d'une autonomie qui peut être assimilée à une forme de fuite d'un milieu jugé trop contraignant, souvent la formation est un prétexte, les jeunes en majorité vont au bout du cursus et préfèrent explorer le territoire hexagonale en vue d'une insertion professionnelle avant de revenir en Martinique.

Pour la MILCEM :

- des offres de formation variées et un accès à l'alternance avec des partenaires emploi reconnus.
- une insertion professionnelle pour certains qui ont choisi de rester.
- un gain en autonomie et une certaine maturité à capitaliser pour leurs démarches en vue d'une insertion professionnelle pour ceux qui reviennent.

Indicateur de suivi

Au premier semestre 2012 :

- | | |
|----------------------------------|---|
| - dossiers transmis : 108 | - dossiers en cours : 60 |
| -jeunes entrés en formation : 38 | -jeunes acceptés et en attente début formation : 20 |
| -jeunes en alternance : 20 | -candidatures refusés : 9 |

Objectif de l'action

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention signée avec le RSMA en avril 2011.

Sur 200 jeunes résidant sur le territoire de la CACEM incorporés chaque année on observe une faible remontée MILCEM comparativement aux autres missions locales.

L'action a pour objectif :

- d'apporter des actions correctrices sur le constat actuel du partenariat.
- Améliorer le suivi des jeunes du territoire de la CACEM en formation au RSMA
- Sécuriser la sortie du RSMA sans rupture si pas d'insertion

Descriptif et ou déroulement de l'action

- Repérage des jeunes de la CACEM dès entrée en formation
- Organiser le suivi des jeunes en formation
- Mise en place d'informations collectives sur le RSMA.

Indicateur de suivi

121 jeunes entrés au RSMA en 2012. 34% de femmes et 66% d'hommes. 36% de niveau V, 32% de niveau Vbis et VI. Les formations plébiscitées par les jeunes sont : service à la personne, hôtellerie restauration ; bâtiment

	Femme				Homme				Somme :	
	18-21	22-25	26 et plus	Somme :	18-21	22-25	26 et plus	Somme :	total	
FORT DE FRANCE	10	11	1	22	24	10	1	35	57	47%
LE LAMENTIN	7	3		10	14	8	2	24	34	28%
SCHOELCHER	2	2		4	6	3	1	10	14	12%
ST JOSEPH	2	3		5	6	4	1	11	16	13%
total	21	19	1	41	50	25	5	80	121	
%	17%	16%	1%		41%	21%	4%			

Dans le cadre du PRFPJ 2012, la MILCEM a en charge le positionnement de jeunes du Centre sur les actions de formations retenus mais aussi le suivi de l'ensemble de ces jeunes en collaboration avec les centres de formation. Soit :

- Accompagnement et suivi des jeunes stagiaires tout au long de leur parcours de formation
- Assurer un suivi de l'action et réaliser un bilan au Conseil Régional

Le calendrier de la programmation 2012 a été le suivant :

- 31 Janvier 2012 - Envoi de la programmation du PRFPJ à la MILCEM
- Début Février 2012 : Contacts avec les centres de formation :
- Mi-Mars 2012 : Démarrage des premières actions de formation

En termes de données :

- Nombre d'actions de formations prévues pour le secteur Centre : 31
- Nombre d'organismes prévus : 15
- Nombre de stagiaires prévus pour la MILCEM : 310

En interne, la mise en œuvre du PRFPJ s'appuie sur une équipe composée d'une conseillère qui assure la coordination de l'ensemble et de conseillères spécifiquement affectées à un ou plusieurs centre de formation

- **Indicateurs de réalisation :**

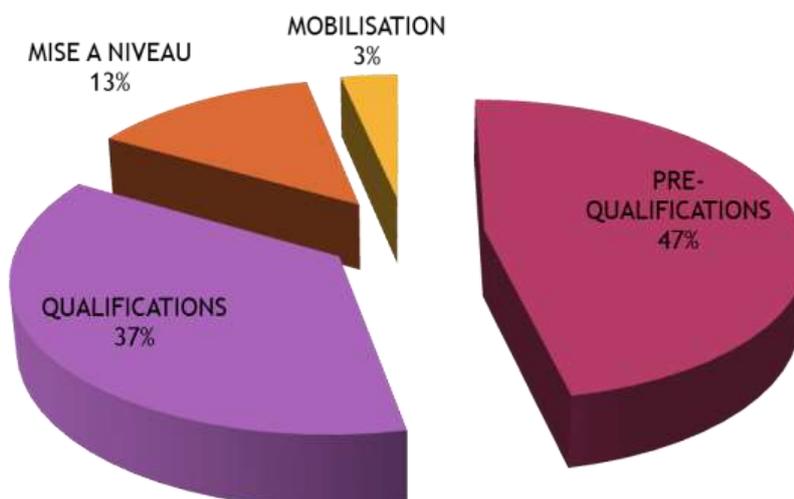
374 jeunes ont entrés en formation en 2012.

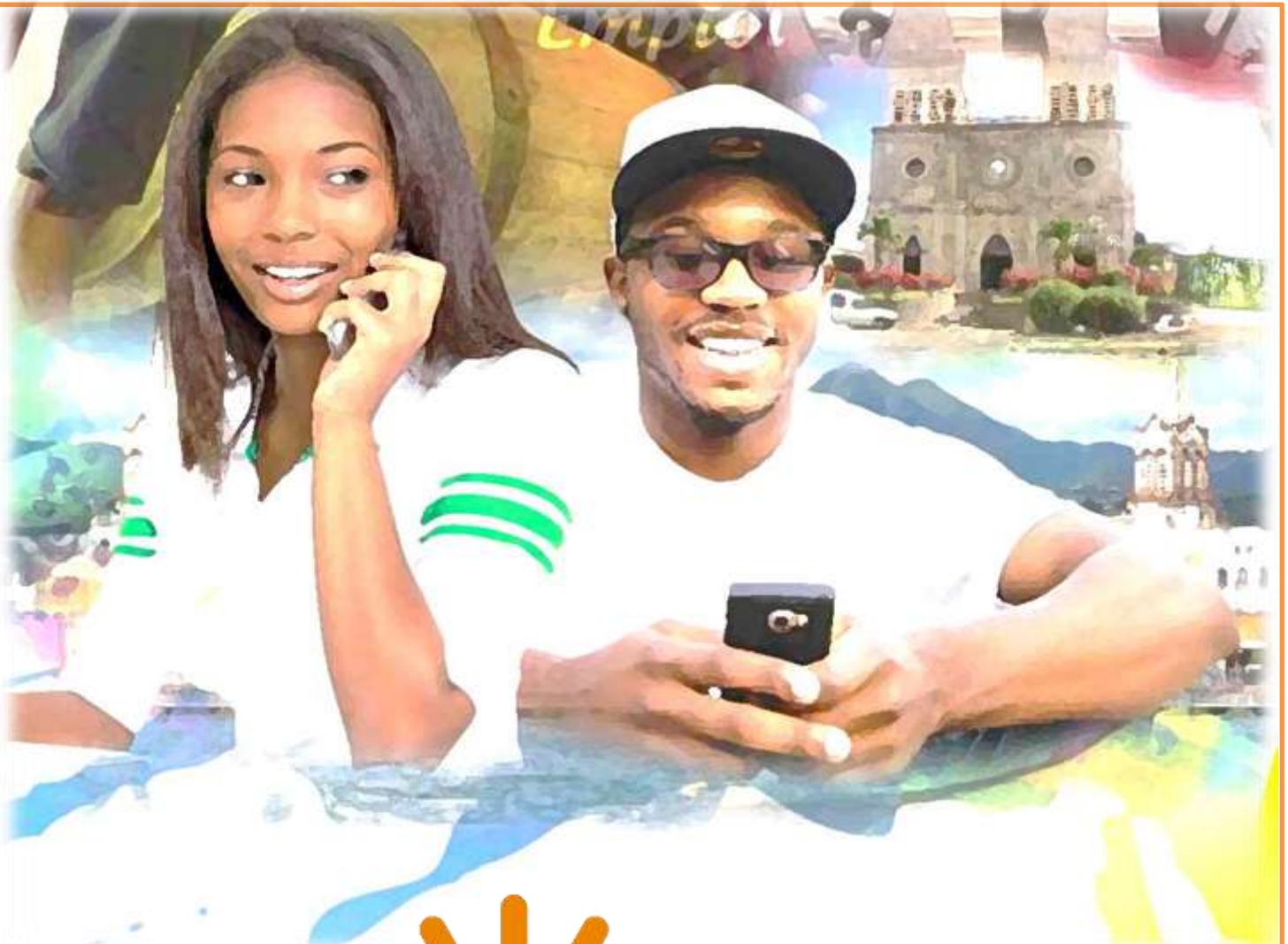
Soit 55% de jeunes femmes et 45% de jeunes hommes

53% des jeunes viennent de Fort de France, 31% du Lamentin, 5% de Schoelcher et 10% de Saint Joseph

Ces jeunes sont de 39% de niveau IV, 47% de niveau Vbis et VI.

Répartition des actions par typologie :





DOMAINE SOCIAL ET VIE SOCIALE

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

Partenariat CLLAJ

L'accompagnement assuré par la MILCEM prend en compte les problématiques sociales que le jeune peut rencontrer dans son parcours d'insertion notamment le logement.

L'accompagnement lié au logement est couvert par une convention signée avec le partenaire CLLAJ en 2009 visant à :

- Mettre en œuvre un partenariat efficace et cohérent entre la MILCEM et le CLLAJ
- Construire et organiser un parcours d'insertion cohérent : insertion professionnelle et insertion par le logement
- Faciliter l'échange d'information
- Partager la visibilité du parcours d'insertion du jeune afin d'être en mesure d'apporter les outils d'accompagnement pertinent vers l'autonomie

En 2012, 303 jeunes (113 hommes et 190 femmes) ont fait l'objet d'actes de services concernant le logement : 56% d'entre eux ont sollicité des informations et conseils sur le logement, 31% sur les financements et 5% une intermédiation jeune/bailleur.

Par ailleurs par le biais d'une fiche de liaison, le suivi réciproque de jeunes de la MILCEM adressés au CLLAJ ou de jeunes du CLLAJ adressés à la MILCEM s'est poursuivi.

Fin 2012, un état des lieux a permis de renforcer ce partenariat vers le renforcement de la connaissance mutuelle de chaque structure et de ses actions, sur une meilleure visibilité du partenariat à partager en interne avec les équipes et une réflexion sur une approche package Parcours d'insertion / solution d'hébergement dans son objectif d'autonomie.

Forum D'CLIC Logement

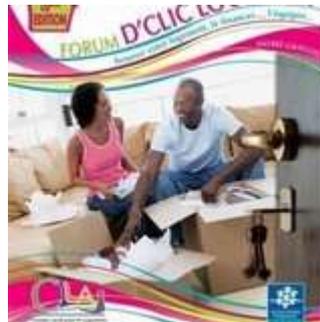
Dans le cadre de ce partenariat, La MILCEM participe comme chaque année au forum « D'CLIC logement » qui s'est tenu les 5 et 6 septembre 2012 à l'Atrium.

Lors de ce forum où la MILCEM a tenu un stand, au cours des deux jours,

- 32 jeunes se sont rendus sur notre stand.
- 10 ont procédé à une inscription,
- 1 était scolarisé

- 21 en parcours d'accompagnement,

Public principalement issu de Fort de France(26), 5 du Lamentin et 1 de Saint Joseph.



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

Objectif de l'action



La mobilité est une composante essentielle de nos sociétés, facteur d'intégration et de cohésion sociale. Pourtant la capacité de se déplacer est très inégale du fait de trois niveaux d'inégalités : physiques (personnes à mobilité réduite), sociales (les populations les plus aisées sont celles qui ont le plus de facilité à se déplacer) et géographiques (certains territoires ne sont pas ou peu desservis par les infrastructures de base), inégalités qui souvent se cumulent.

Les transports publics doivent répondre à une exigence de plus grande en matière de justice sociale et permettre la lutte contre cette triple ségrégation, afin de garantir à chacun la liberté de circuler. Ils ont un rôle essentiel à jouer pour faciliter l'accès à l'emploi, la formation ou les loisirs. Ils constituent un véritable gage d'intégration sociale en particulier pour les jeunes en situation de précarité, d'où l'intérêt du projet impulsé par la MILCEM.

Les **Tickets Mobilité** de la MILCEM est une réponse aux contraintes sociales et géographiques rencontrées par les jeunes dont les caractéristiques en 2012 sont les suivantes :

- Jeunes issus du territoire de la CACEM
 - o jeunes de 16 à 25 ans, bénéficiaires du dispositif CIVIS inscrits à la MILCEM
- Jeunes qui sont dans un véritable parcours d'insertion professionnelle, à savoir, les jeunes qui sont dans leur premier mois de contrat CDD, CDD d'intérim ou CDI.
- jeunes positionnés sur les ateliers de la MILCEM, FIPJ : atelier de Techniques de Recherche d'Emploi, prestation de mobilisation sur projet, développement personnel.
- Jeunes en formation sur les Programmes Régionaux n'ayant pas encore perçu de rémunération au cours des deux premiers mois de formation.

Constats :

Après 4 années de pratique, l'action « ticket mobilité » s'est avérée indispensable aux jeunes du territoire de la CACEM. Néanmoins on constate que :

- Malgré les efforts réalisés par la CFTU/ Mozaïk pour adapter les tarifs au pouvoir d'achat des populations du territoire, les jeunes restent dépendants à l'offre de la MILCEM car le coût du transport demeure difficilement accessible à sa clientèle.
- La gratuité des tickets n'implique pas toujours l'assiduité du public en formation.
- La gratuité crée un phénomène de dépendance défavorable à l'esprit d'autonomie.
- La gratuité des tickets durant les 2 premiers mois qui correspondent au début de la formation garantit aux bénéficiaires une certaine tranquillité en matière de budget.
- Malgré les nombreuses contraintes observées le « Tickets Mobilité » proposé par la MILCEM participe à l'amélioration du pouvoir d'achat des jeunes.

Bilan quantitatif

En 2012, 127 jeunes ont pu bénéficier de l'offre transport de la MILCEM

- 47 à Fort-de-France
- 19 à Saint-Joseph
- 8 au Lamentin
- 19 à Schœlcher
- Sur les actions (atelier TRE et Trace ta route) 34 jeunes ont pu bénéficier des titres de transport.

Description du Prestataire : CFTU/MOZAÏK

Vente de tickets à la MILCEM au coût du marché

Financement Etat (DIECCTE) et Conseil régional

Bilan qualitatif

Le retard de versement des subventions a contraint la MILCEM à suspendre temporairement l'achat de titres de transport (jusqu'à Juin) et puis piloter de façon stricte l'éligibilité des jeunes (le plus nécessiteux).

Aussi, ce dispositif bénéficiant de subventions fléchées tant du Conseil Régional que de l'Etat a été sous consommé au 1^{er} semestre compte tenu de la non effectivité de versements des subventions malgré des demandes de jeunes.

Pour les jeunes

- Les centres de formation constatent une plus grande assiduité du jeune lorsqu'il est en possession de tickets
- Sécurisation du jeune dans son parcours de formation

Pour la MILCEM

- reconnaissance par la famille et le jeune de la prise en compte de ses besoins
- Grâce à l'action « tickets mobilité » proposée, la MILCEM l'accès aux transports est devenu un véritable droit aux transports pour les jeunes en situation de précarité.

Indicateur de suivi

En 2012, 127 jeunes ont pu bénéficier de l'offre transport de la MILCEM

Perspectives :

- La mise en place d'un abonnement par carte permettrait de mieux évaluer l'efficacité du dispositif et d'analyser avec plus d'objectivité les pratiques des bénéficiaires. On pense notamment au taux d'absentéisme qui perdure malgré l'intérêt du service proposé.
- La mise en place du 1€ symbolique éveillerait la prise de conscience du jeune en lui permettant ainsi d'être un véritable acteur de son insertion professionnelle et sociale

Dans le cadre du Festival del CARIBE qui a été organisé à Santiago de Cuba du 1^{er} au 10 juillet 2012 et où la Martinique a été l'invitée d'honneur en 2012, le Conseil régional a souhaité associer les missions locales afin de faire bénéficier à 8 jeunes en difficulté de cette action visant une :

- Découverte culturelle
- Une immersion linguistique
- Les découvertes des métiers « back office » du festival.

Ce festival a regroupé des groupes traditionnels de Cuba mais aussi d'autres îles de la Caraïbe.

Ainsi, au sien d'une délégation de la Martinique, les jeunes ont pu découvrir des hauts lieux de la culture de Santiago, assister à des représentations (théâtrales, danses, etc) mais aussi appréhender la palette culturelle et artistique des pays de la caraïbe invités.

3 jeunes ont été positionnés sur cette action : un jeune homme et deux jeunes femmes de 20 à 23 ans

Avec des projets professionnels dans la vente, commerce tourisme.

En amont plusieurs réunions se sont tenues avec le Conseil régional pour préparer le départ des jeunes mais travailler aussi sur un contenu de missions : La Milcem a proposé et réalisé un livret de bord journalier remis à l'ensemble des jeunes des 3 missions locales pour cette action.

Porté par la MJC de Floréal, le projet d'échange socio culturel Martinique/Jamaïque vise à redynamiser par l'axe culturel des jeunes recrutés en service civique au sein de la MJC afin d'être des ambassadeurs culturels de notre territoire lors d'un voyage d'échanges en Jamaïque sur la période 2012/2013.

Par la présence de sa permanence sur le quartier Godissard/floréal, la MILCEM a été mobilisée afin de relayer l'information, positionner les jeunes en accompagnement et inscrire les nouveaux jeunes, organiser un atelier de recherche d'emploi.

Les objectifs du projet visent à :

- Offrir à des jeunes de sortir des cadres habituels par le biais de la découverte et de l'échange culturel
- Construire des repères artistiques et culturels pour mieux faire découvrir sa culture à l'extérieur
- Développer des compétences, des connaissances et aptitudes favorisant leur insertion professionnelle

Financé par la Ville de Fort de France, le CUCS, le Conseil régional et la DRJSCS, coordonné par la MJC, ce projet s'est articulé sur les volets suivants en 2012 :

- Septembre 2012 :
 - o Campagne de communication dans les quartiers (Godissard, floréal, etc.) afin de promouvoir l'action
 - o Information collective
 - o Recrutement par entretiens des jeunes en service civique
- Novembre 2012 :
 - o Avec l'ensemble des partenaires, des formations sont mises en place (Main tendue, IREPS, MILCEM, FMAD)
Formation : engagement civique, PSC1, Action parentalité, gestion du budget, (à venir en 2013 TRE,)
Sorties pédagogiques, visites de lieux culturels, rencontres avec des artistes, sensibilisation au patrimoine culturel

Forts et enrichis de ces actions, les jeunes ont pu dès fin 2012 prendre part active à l'activité de la MJC :

- Organisation d'ateliers d'initiation au graffiti
- Exposition sur la culture RASTA
- Matinée d'animation autour de la journée mondiale de l'enfance
- Echange intergénérationnel autour du patrimoine culinaire (Noël, etc)

Fin 2012, le projet d'échange culturel avec la Jamaïque est prévu en avril 2013.

Dans le cadre d'une collaboration avec la Mission locale de l'Espace Sud, Une Mission QUEBEC a été organisée du 1 au 31 décembre 2012 avec pour objectif :

- Amener les jeunes à découvrir et appréhender la culture et le monde du travail nord-américain.
- Vivre une Immersion dans le monde professionnel Québécois.
- Développer l'autonomie et l'esprit d'initiative par la mobilité
- Renforcer l'employabilité des jeunes.

Un prestataire a été mobilisé afin de faciliter la mise en départ des jeunes mais aussi leur hébergement et programme d'activité sur place. Une représentante de la Mission locale de l'Espace Sud a coordonné l'acheminement de la délégation sur la première semaine d'intégration.

Le calendrier de mise en œuvre a été le suivant

- Novembre 2012

Repérage et préparation des jeunes au départ par la MLES et la MILCEM (vérification du projet professionnel, coaching, test linguistique, recherche de partenaires par les jeunes pour le financement de leurs besoins personnels au Canada)...

- Décembre 2012 Départ pour le Canada

Sessions de cours d'anglais et découverte de l'aire culturelle québécoise durant la première semaine

Immersion en entreprise et recherche de formations adaptées aux besoins du projet personnel de chaque jeune ...

- 31 décembre 2012 Retour des jeunes en Martinique - bilan de l'action et analyse synthèse du carnet de bord de chaque jeune, mis en œuvre du projet personnel avec les conseillers référents.

Suite au calendrier suivant, 8 jeunes ont été retenus : 2 hommes et 6 femmes. Parmi ces 8 jeunes, 3 jeunes femmes accompagnées par la MILCEM ont été retenues après sélection de 7 jeunes auditionnée par une équipe MILCEM/Mission locale de l'Espace Sud.

Pendant ce séjour, les stagiaires ont :

- Découvert économiquement et culturellement le Québec (visite de lieux de culture mais aussi d'entreprises)
- Appréhendé les réalités économiques différentes (secteurs d'activité, industrie, etc)
- Amélioré leur niveau d'anglais par des cours
- Sont intervenus en tant que bénévole dans les ONG (collecte de support de recyclage, vêtements usagés, etc)

Une restitution de ce voyage, travaillée de façon collaborative avec l'ensemble des jeunes avec pour chacun d'entre eux individuellement une mise en perspective de leur projet professionnel suite à cette action.

Parmi ces 3 jeunes, l'une d'entre elles est partie en 2013 en mobilité pour une formation CQP animateur de Développement de Tourisme Local à Cherbourg.

Dans le cadre du Rallye Eco CONDUITE, la Milcem a participé en 2012 en positionnant un équipage (deux jeunes femmes : conductrice/équipière avec chacune plus de 2 ans de permis) sur cette action.

Le Rallye Eco –Conduite des Jeunes Conducteurs, organisé par l' Association pour la prévention des accidents de la route à la Martinique -APARAM est une opération de Sensibilisation à la Sécurité Routière, prenant en compte l'aspect environnemental. Cette Manifestation en direction des jeunes de la tranche d'âge de 18/25 ans titulaires du permis B depuis moins de trois (3) an, à pour but de :

- Favoriser la conduite apaisée, conduite écologique et économique, axée sur le comportement civique dans le respect de l'environnement.
- Permettre aux participants de découvrir l'aspect touristique et historique du patrimoine des communes.
- Susciter de la part de la population une réelle prise de conscience des dangers de la route.

Ce Rallye se déroulera sur cinq (5) jours qui comprendront 5 épreuves.

- Reconnaissance d'un itinéraire
- Questionnaires à renseigner et remettre à chaque étape
- Exercices pratiques
- Temps mis pour effectuer le parcours
- Kilométrage effectué.

Pour une durée de 5 jours, les jeunes Sont pris en charge à l'hôtel à chaque fin d'étape, avec des échanges/débats avec des partenaires en fin de journée. Les frais d'essence aussi sont pris en charge par l'organisation ainsi que ceux de restauration.

En amont de cette action une réunion s'est tenue avec la Présidente de la MILCEM et les représentants de l'APARAM.

Du 23 au 27 juillet, deux jeunes de la MILCEM avec leur véhicule ont participé à cette action itinérante et été sensibilisés à l'Eco conduite.

Le samedi 27 juillet, la Direction de la MILCEM a participé à la soirée de clôture de cette action avec tous les équipages et les partenaires.



Mission Locale du Centre de la Martinique

DOMAINE

PROJET PROFESSIONNEL

Dans le cadre du projet porté par la MILCEM, et faisant suite aux retours de positionnement de certains jeunes repérés décrocheurs sur d'autres actions, (rupture, « décrochage » de dispositifs mission locale, etc) il est apparu nécessaire d'affiner une approche d'accompagnement individuel de ces jeunes dans ce dispositif expérimental et financé par le FEJ.

D'où la Ré orientation de l'action vers **un dispositif intégré** où les 3 éléments suivants sont structurants :

- **Accompagnement individualisé** qui va créer la fidélisation et donc le déclenchement pour le jeune d'entrer dans une démarche pro active de son parcours d'insertion
- **La Réactivité dans la mise en œuvre d'actions facilitant le parcours** (promesse tenue : immersion, accompagnement vers la formation, etc)
- **Le Donnant-donnant** : Le jeune s'engage volontairement dans une démarche pro active pas « gratuite » pour un résultat.

Le dispositif s'articule ainsi autour de :

- Sélection de 50 jeunes identifiés décrocheurs (caractéristique sur situation décrochage durée, niveau, situation familiale, etc).
- Accompagnement individuel de 50 jeunes pour s'orienter vers la mise en place de groupes collectifs mais aussi disposer d'une première cartographie des situations et motifs décrochage.
- Mise en œuvre de groupes d'activité :
 - o Visites d'activités en lien ou non avec les domaines retenus
 - o Mobilisation de professionnels « parrains/marraines » du groupe en question pour échanges, entretien avec jeunes, facilitation immersion
 - o Mise en place de PMP

Après échanges avec des prestataires, la MILCEM a retenu un consultant ayant vocation à mobiliser le jeune au travers du dispositif mis en place.

Suite à plus de 80 entretiens réalisés en Juin /Juillet, le dispositif a été officiellement lancé en le 30 août 2012 avec la mobilisation des 50 jeunes retenus.

Suite à des entretiens de remobilisation et la mise en place d'une collaboration entre le conseiller du jeune et le prestataire, à fin 2012 :

- 32 jeunes sont en sortie positive :
 - 4 sont à l'Ecole de la 2^e Chance
 - 2 en emploi
 - 2 au RSMA
 - 23 EN Formation (AFPA, retour lycée professionnel, FOL, CFA)
 - 1 Positionné sur le dispositif Projet Jeune CAID
 - 18 jeunes en attente de finalisation projet professionnel
- Compte tenu de l'évolution du projet, il a été acté de poursuivre afin de sécuriser pour certains jeunes leur parcours de formation actif le dispositif pendant 3 mois. Certains jeunes seront accompagnés sur le permis de conduire.

Objectifs

Porté par l'association ALOA Formation et financé par le FEJ, ce projet vise la remobilisation du jeune mineur déscolarisé.

Il s'agit de :

- L'accompagner dans l'élaboration de son projet personnel et professionnel, son projet de vie, en valorisant mieux ses capacités, talents et habiletés mal reconnus dans le cursus classique.
- Susciter de l'intérêt, pour un secteur d'activité, par la mise en place d'ateliers d'éveil professionnel afin de permettre aux jeunes de se projeter pour un avenir professionnel et réinvestir dans la pratique, les connaissances générales acquises dans le système scolaire, et mieux comprendre le rôle et la place de l'école dans la construction de leur avenir social et professionnel.

Déroulement de l'accompagnement

L'accompagnement des jeunes de la mission locale du centre, s'est déroulé effectivement de Décembre 2011 à Juin 2012. Les rencontres d'une durée de 2 h 30 environ se sont effectuées, une fois par semaine, au siège de la MILCEM à Acajou, au bourg du Lamentin ou occasionnellement à l'antenne de Fort de France.

Public : 16 jeunes (16 à 18 ans. 7 jeunes femmes et 9 jeunes hommes) ont intégré le dispositif dont 14 jusqu'à sa fin

Ces jeunes ont quitté le système scolaire depuis plus d'un an pour la plupart au cours de la 4^{ème} ou de la 3^{ème}, pour des raisons diverses :

- grossesse / problème de santé (accident....)
- délinquance (certains jeunes sont suivis par des éducateurs P.J.J)
- renvoi (successif) de l'établissement scolaire suite à des problèmes de comportement et non réintégration du système scolaire.

Majoritairement issues de familles monoparentales ou recomposées, ces nouvelles structures familiales ont entraîné chez eux une perte des repères et de l'autorité parentale, et pour certains, une déviance vers la délinquance, la toxicomanie.

Au cours de l'accompagnement :

Investissement actif des jeunes :

- PSC1 : 12 jeunes formés et dont 10 ayant eu le diplôme
- Jeux de rôle concernant l'image de soi, les postures à adopter face à un patron....
- Rencontres avec les professionnels (enseignante ; artistes ; technicien du son, conseillère insertion.....)
- Atelier « Audiovisuel » : Mixage d'extraits musicaux ; Simulation filmée d'entretiens d'embauche, de recherche de stages.....
- Implication des familles : rencontres avec les parents au moins une fois pour présenter l'accompagnement et sceller notre collaboration par le biais du contrat d'engagement ; plusieurs entretiens téléphoniques pendant l'accompagnement

A l'issue de la prestation :

- 11 Raccrochages scolaires / Prise en charge socio-psychologique : La plupart des jeunes ont retrouvé une motivation pour poursuivre leur scolarité : (une remise à niveau a souvent été nécessaire)
- 5 échecs (abandons)

Mis en place de façon expérimentale, et porté par l'association CAID avec le soutien de la PJJ, le « PROJET JEUNES » de redynamisation sociale vise à :

- permettre à un public, en situation d'exclusion et de rupture, de bénéficier d'une action afin de:
 - lever les freins sociaux d'intégration,
 - poser les jalons d'une insertion future
 - développer et mettre en œuvre un projet de vie et un projet professionnel
 - rompre avec l'engrenage des spirales de la désocialisation
- favoriser la mise en place d'une passerelle d'accès au monde du travail en tenant compte des exigences et des priorités du secteur des entreprises économiques

Ce projet consiste en une action de mobilisation de 3 à 6 mois, par session de deux groupes vingt jeunes (soit 40), repérés par les prescripteurs d'accueil, d'accompagnement et d'orientation en particulier

public cible : 16-25 ans ; hommes et femmes ; jeunes placés sous-main de justice (PJJ – spip) ; des missions locales

- autres publics en difficultés d'insertion gérés par les services insertion des villes.

Durant cette période, 3 types d'activités sont proposées aux jeunes :

- **ateliers de production tournant** (découverte des métiers en lien avec des entreprises d'accueil citoyennes – immersion en milieu de travail/évaluation milieu de travail et **accents sur les métiers en tensions ou porteurs dans le cadre de l'innovation**)
- **ateliers de construction du projet professionnel** (développement personnel, évaluation, remise à niveau, identification et mise en œuvre du projet professionnel, module de recrutement par simulation)
- **ateliers de développement des compétences sociales** (acquisition d'un **passport à la citoyenneté** par la mise en place de modules d'informations et de prévention existant dans les programmes d'accompagnement des opérateurs intervenants.

Le partenariat mis en place avec la Milcem a permis de retenir 16 jeunes hommes sur 23 dont 11 de fort de France, 3 du Lamentin 1 de Schœlcher et 1 de St Joseph.

9 jeunes étaient suivis par la PJJ. 14 jeunes sur 16 étaient déjà connus de la Milcem.

L'action a démarré en Novembre pour se terminer en Mars 2013. A l'issue de l'action les jeunes devraient passer ASR (attestation de sécurité routière), le PSC1 ou le permis B.

Cet atelier d'un format d'une semaine vise à :

- 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

Descriptif et/ou déroulement de l'action

ATELIERS TRE : du 10 au 14 Septembre 2012 ; du 12 au 16 Octobre

Nombre de jeunes présents : 17 Jeunes

Animation par un binôme de Conseillers MILCEM

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.

Modalités d'évaluation

Evaluation de la progression individuelle des apprentissages - Evaluation formative

Bilan qualitatif

- **Retombées pour le jeune**
-

Construction de sa stratégie personnelle de recherche d'emploi,

Conception et amélioration de ses propres outils de recherche

Amélioration de son autonomie dans la recherche d'emploi

Objectif de l'action

Organisation par la CCIM de la Martinique de la 1ère édition de la Nuit de l'Orientation avec pour objectifs :

- Accompagner et informer collégiens, lycéens et étudiants ainsi que leurs parents sur un large éventail de métiers et les possibilités de carrière ;
- Créer une véritable passerelle entre tous les acteurs de l'orientation professionnelle.

Description du ou des Partenariats

ONISEP, CIO, CFA CCIM, EGC, UAG, RECTORAT / ANAEC, MILCEM, ML SUD, ML NORD

Bilan qualitatif

Le bilan a été plus mitigé du fait de plusieurs points :

- ❖ Cette manifestation a été élaborée en premier lieu en direction des étudiants qui souhaitent réfléchir à leur orientation après les études en conséquence pour un public de diplômés puis de façon plus large à tout jeune qui souhaite s'informer sur les métiers et études.
- ❖ Retombées pour les jeunes :
 - ✓ Diplômés : ils ont trouvés différents stand ou partenaire pouvant répondre à certaines de leurs questions - une information sur ce qu'est une mission locale ainsi que son offre de service
 - ✓ Non diplômés ou peu : cible « indirecte » de l'action

Pour la MILCEM

- ✓ Promotion de son offre de service
- ✓ Découverte de nouveaux partenaires

Indicateur de suivi

Personnel mis à disposition pour la tenue du stand : 2 conseillers et 1 Chargé relation Entreprise

Objectif de l'action

Projet d'expérimentation dont l'objectif consiste à faire du patrimoine martiniquais, un vecteur de développement social et économique. Le projet proposé doit permettre aux publics bénéficiaires de s'engager et d'être acteurs de leur « devenir » mais également du devenir de leur territoire.

Les objectifs prioritaires :

- Identifier, formaliser et tester un projet attractif et économiquement viable
- Valoriser autrement les richesses patrimoniales de la Martinique
- Encourager l'innovation et l'esprit d'entreprendre.

Dans le cadre de cette expérimentation, la notion de patrimoine est déclinée autour des trois thématiques suivantes : les sites naturels ayant une valeur patrimoniale, le développement durable, les métiers traditionnels porteurs.

Descriptif et ou déroulement de l'action

Cette expérimentation a été conduite en Martinique sur les trois territoires Nord, Sud et Centre ;

Total jeunes bénéficiaires : 24 jeunes identifiés par les Missions Locales de la Martinique. Le projet est construit autour de quatre étapes essentielles ;

- Repérage, sensibilisation et sélection des publics cibles par les ML
- Elaboration des projets territoriaux / Professionnalisation des publics
- Evaluation des projets territoriaux et consolidation de la démarche de créations d'activités.
- Essaimage et transfert de savoirs.

Après ce repérage par les 3 Missions Locales de la Martinique, une réunion d'information et un entretien individuel sur les motivations ont permis de sélectionner les jeunes.

La MILCEM a participé au repérage des jeunes et aux entretiens individuels en binôme avec FACE.

Bilan qualitatif

Difficultés repérées lors de la mise en œuvre :

- Difficulté de positionner les jeunes sur l'action : bien qu'ayant des jeunes intéressés par la création d'activités au sein de la MILCEM, malgré les efforts consentis par les conseillers pour sensibiliser les jeunes sur l'action, les jeunes n'ont pas vu l'intérêt d'une telle action car les secteurs proposés ne les attirent pas.
- D'autre part l'action n'étant pas rémunérée, l'aspect financier a constitué un frein
-

Les conseillers ont proposé 50 jeunes.

Indicateur de suivi

Sur les 50 jeunes après réunion d'information, 13 jeunes ont été positionnés

- 3 ont été retenus après entretien et sont en attente du démarrage de l'action dont la date n'a toujours pas été communiquée.
- 1 est en liste complémentaire



LA MILCEM : HOMMES ET ORGANISATION



Equipe

Moyens humains

Les effectifs

Pour mettre en œuvre le programme opérationnel 2012, la MILCEM dispose des moyens humains suivants :

A - Effectif total de la structure au 31.12.2012	Femmes	Hommes	Total
A1 - Effectif total en nombre de personnes	29	04	33
<i>A11- Effectif total en CDI</i>	<i>27</i>	<i>03</i>	<i>30</i>
A111 - Effectif en CDI à temps plein	27	03	30
A112 - Effectif en CDI à temps partiel	00	00	00
<i>A12- Effectif total en CDD</i>	<i>02</i>	<i>01</i>	<i>03</i>
A121 - Effectif en CDD à temps plein	02	01	03
A122 - Effectif en CDD à temps partiel	00	00	00
A2 - Effectif total en ETP	29,00	4,00	33,00
A3 - Répartition par métier en ETP	Femmes	Hommes	Total
A31 - Insertion sociale et professionnelle	23,00	3,00	26,00
A311 - dont ETP chargé d'accueil	5,00		5,00
A312 - dont ETP conseillers	18,00	3,00	21,00
A32 - Information, communication en ETP	1,00		1,00
A33 - Gestion en ETP	2,00		2,00
A34 - Encadrement en ETP	2,00	1,00	3,00
A35 - Autres en ETP (technicienne de surfaces)	1,00		1,00
B - Effectif salarié au 31.12.2012	Femmes	Hommes	Total
B1 - Effectif salarié en nombre de personnes	29	04	33
<i>B11 - Effectif salarié en CDI</i>	<i>27</i>	<i>03</i>	<i>30</i>
B111 - Effectif salarié en CDI à temps plein	27	03	30
B112 - Effectif salarié en CDI à temps partiel	00	00	00
<i>B12 - Effectif salarié en CDD</i>	<i>02</i>	<i>01</i>	<i>03</i>
B121 - Effectif salarié en CDD à temps plein	02	01	03
B122 - Effectif salarié en CDD à temps partiel	00		00
B2 - Effectif salarié en ETP	29,00	4,00	33,00
B3 - Répartition de l'effectif salarié en contrat aidé	Femmes	Hommes	Total
B31 - Effectif salarié en CUI	01		01

En 2012, deux conseillers (un sur l'antenne de Schœlcher, une sur l'antenne de Fort de France) ont bénéficié d'une rupture conventionnelle. Deux recrutements se sont effectués en Septembre afin de pouvoir les deux postes.

Diagnostic Organisation et compétences :

Dans le cadre du plan d'actions consécutif à l'intervention de l'ARACT en 2011, le cabinet BERTHERAT a été retenu suite à consultation afin d'accompagner la MILCEM sur les enjeux suivants :

- L'élaboration d'un projet institutionnel permettant une plus grande visibilité pour chacun (Formalisation des objectifs et du projet de structure)
- L'élaboration d'un organigramme hiérarchique et fonctionnel (voire matriciel)
- La valorisation et la connaissance des métiers de la structure notamment à travers la formalisation des fiches de postes en adéquation avec la CCN
- La facilitation de coopérations internes

L'enjeu de cette démarche vise fortement à :

- Restaurer une cohérence de vision et de sens pour chacun,
- Partager des règles de fonctionnement et d'organisation clairement établies,
- Renforcer la connaissance du rôle fonctionnel de chacun et de son positionnement dans l'équipe,
- Nourrir les bases d'un esprit et d'une cohésion d'équipe.

Lancée en interne en Mars 2012, cette démarche a permis de :

- Mettre à plat l'organisation et profiler une organisation cible avec de nouveaux métiers
 - identifier les enjeux liés à l'activité de la MILCEM et la déclinaison de ces enjeux auprès de chaque métier :(axes stratégiques)
 - comprendre les interactions organisationnelles (notamment par groupe métiers, ligne hiérarchique, etc)
 - appréhender les domaines d'activités stratégiques de la MILCEM et la contribution effective de chaque métier présent dans l'organisation,
 - partager des valeurs communes
- ✓ Un comité de suivi chargé de suivre l'avancement a été mis en place composé des Délégués du personnel, de deux salariés relevant de sites différents, des responsables de secteur et de la Directrice (il s'est réuni 3 fois mai/juin 2012 et Janvier 2013)
- ✓ des groupes métiers organisés en Juillet visant à partager avec l'ensemble des métiers (fonction support, chargées d'accueil, les conseillers, Chargées de relations entreprises) l'avancement de travaux mais aussi travailler à l'identification des interventions de chaque métier dans les domaines d'activités stratégiques de la MILCEM.

Après un travail d'analyse, de mise en cohérence, d'ateliers et groupes de travail internes, des préconisations ont été faites tant sur un plan opérationnel que sur un plan stratégique avec les données sorties convenues :

- ✓ Référentiels emploi cibles pour chaque métier existant et ceux à pourvoir en terme d'activité, de liens hiérarchiques, de descriptif d'activités, de savoir être, de prérequis,
- ✓ Un projet d'organisation cible : ce dernier a été présenté pour information aux administrateurs lors du Conseil d'administration du 5 décembre 2012.
- ✓

Réunion d'échanges de pratiques :

Les 9 et 16 Octobre ont été organisés avec les fonctions opérationnelles (conseillers et chargées d'accueil) deux groupes d'échanges de pratiques consacrés au 1^{er} accueil.

L'objectif de ces groupes est de percevoir et identifier les pratiques de chacun, ces dernières étant la résultante de l'expérience, la personnalité, le bon sens, etc. puis les partager et capitaliser collectivement des outils méthodes

Ces échanges extrêmement riches font l'objet d'une restitution sous forme d'un guide MILCEM du 1^{er} accueil.

Outillage de gestion interne :

Un prestataire a été sélectionné afin d'accompagner la MILCEM sur la mise en place des outils suivants :

- Suivi de présence hebdomadaire informatisé
- Logiciel de calcul de déplacements professionnels

Actions de formation en 2012

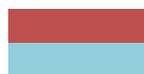
En 2012, Chaque salarié de la MILCEM a au moins bénéficié d'une action de formation. Soit un budget de 35 k€ et un volume d'heures validé et réalisé 1300 heures*

** le Titre CEFI, au 31 décembre 2012, n'a pas encore débuté*

Type d'actions de formations	Stagiaires	Volume d'heures Total	Total heures	Cout
Outlook				
Equipe Organisation d'une journée de travail avec OUTLOOK 3 groupes	34 salariés	8	272	8 400,00 €
Formation Sauveteur Secouriste du Travail				
2 à 3 salariés par site MILCEM mars-12	12 salariés	14	168	3 024,00 €
Formation ADOBE INDESIGN				
Chargée de communication et d'information avr-12	1	65	65	2 500,00 €
Journée Professionnelle ANDML				
Un responsable de secteur juin 2012	1	14	14	2278
Formation PARCOURS 3				
decembre 2012				
Directrice et Responsable de secteur	2	14	28	1 096,50 €
Equipe opérationnelle (chargée d'accueil et conseillers chargée de relations entreprises	27	14	378	5 970,00 €
Professionalisation Titre CEFI				
Niveau III Conseiller emploi formation Insertion				
1 conseillere 1 chargée d'accueil	2	609	1218	12 600,00 €

Pris en charge par OPCALIA

Pris en charge par MILCEM



Total action de formation

total heures	total cout
2143	35 868,50 €

Conditions de travail et gestion des sites :

Extension antenne de Fort de France

Après sécurisation d'un bail de location portant sur l'extension de l'antenne de Fort de France avec les propriétaires de l'immeuble, des travaux se sont mis en œuvre afin de bénéficier de

- 6 bureaux complémentaires,
- un réfectoire
- une salle de réunion et
- un espace multimédia pour les jeunes

Clôturés en Octobre 2012, ils ont permis de déplacer des conseillères sur des bureaux exigus ou sans lumière naturelle, d'attribuer aux conseillers affectés aux permanences des bureaux rattachés à leur antenne.

Les parties communes de l'antenne ont aussi fait l'objet de travaux de peinture.

Groupe sécurité (CODIR, Délégués du Personnel, assistante de Direction)

Mis en place suite au diagnostic ARACT et afin de suivre les actions liées aux documents unique par site ce groupe vise à faire le point sur les actions à faire et les suivre dans le temps. Il s'est réuni en 2012 deux fois. A chaque réunion un tableau de bord par site est actualisé.

Dans le cadre tant de l'extension du local de Fort de France mais aussi suite à des besoins identifiés sur les autres sites, des équipements mobiliers ont été mis en place (bureau, chaise, armoire, etc) afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Gouvernance : Election du nouveau Conseil d'administration

Le 5 décembre 2012, un nouveau Conseil d'administration a été élu :

Le bureau de la MILCEM se compose comme suit :

- Présidente : Claudie VETRO, élue CACEM
- 1^{er} Vice-présidente : Patricia LIDAR, élue CACEM
- 2^{ème} Vice-président : Représentant de la DIECCTE
- 3^{ème} Vice-présidente : Christiane MAGE, CONSEIL REGIONAL
- Secrétaire : Marie-Eugénie ANDRE, CCIM
- Secrétaire-adjointe : Annie-Claude ELISABETH, CLLAJ MARTINIQUE
- Trésorier : Robert JOSEPH ALEXANDRE, AEP
- Trésorier-adjoint : Max HUYGHUES-BEAUFOND, organisation syndicale des salariés
- Assesseur : Patrick HONORE, élu de la Ville de FORT DE FRANCE
- Assesseur : Christine ALIKER, élue de la Ville de SCHOELCHER
- Assesseur : Omer MURTE, élu de la Ville du LAMENTIN
- Assesseur : Lysiane THALY PONTAT, élue de la Ville de SAINT-JOSEPH
- Assesseur : Marie GARON, élue CACEM
- Assesseur : Simon MORIN, élu CACEM

Journée Professionnelle des Missions locales de Martinique 12 juillet 2012

Les 3 missions locales de Martinique et la DIECCTE ont organisé le 12 juillet 2012 à l'hôtel Batelière une journée professionnelle réunissant tous les collaborateurs des missions locales et certains de leurs partenaires.

« Insérer en période de crise » est le thème retenu de cette journée professionnelle dont l'objectif est d'amener les équipes sur une problématique commune à partager leur réflexion, pratiques et interrogations.

Des intervenants personnes ressources ont été identifiés et sollicités afin d'apporter leur expertise sur les thématiques choisies. L'organisation de cette journée a été financée par la DIECCTE.

Une plénière animée par Michel ABHERVE, Professeur associé à l'université de Paris Est - Marne la Vallée sur le thème de l'insertion des jeunes en cette période de crise a laissé place aux échanges. Puis Fred GALVA, Psychologue a partagé son approche de la prise en charge de publics violents et agressifs ».

L'après-midi était réservée à 4 ateliers menés en simultanément puis restitués en fin de journée

Atelier 1 : « Le rapport à l'argent »

Animé par Patrick AUGUSTIN de la Mission Locale du Centre de la Martinique et Jean-Michel LOUTOBY de la Mission Locale Nord Martinique

Atelier 2 : « Innover en période de crise »

Animé par Michel ABHERVE, Professeur associé à l'université de Paris-Est Marne la Vallée

Atelier 3 : « Comportements d'agressivité des jeunes : approche sociologique et gestion »

Animé par Serge DOMI, sociologue

Atelier 4 : « La motivation, levier à l'insertion »

Animé par Fred GALVA, Psychologue



La journée s'est terminée par les conclusions et les perspectives présentées par les Présidents des 3 missions locales et la DIECCTE.

La restitution de cette journée a été remise aux salariés de l'ensemble des structures sous clés USB.

Missions

Trois missions ont été organisées en 2012 :

- Une mission de rencontre et d'échanges avec la Mission locale de l'agglomération Rouennaise (avril 2012)



- Objectif : appréhender des missions locales organisées différemment, avec une certification exigeant reporting, traçabilité et amélioration permanente

Rencontre d'une mission Locale certifiée ISO 9001 (100 Salariés)

- Réunion avec l'encadrement et la Directrice
- Point sur ANDML (la Directrice de la Mission Locale l'agglomération Rouennaise est Présidente ANDML)
- Réunion avec l'équipe emploi (Organisation, outils, reporting, etc)
- Réunion avec la responsable qualité (point sur procédures, traçabilité ; gestion des dispositifs, manuel qualité, etc)
- Participation à une réunion de secteur d'une équipe d'une antenne Rouen Rive Gauche

Dans le prolongement de cette mission, une réunion a été organisée avec Vincent DELPEY secrétaire général du CNML à Paris. (Prise de contact, présentation MILCEM, gouvernance, parcours 3, etc)

- Réunion nationale de concertation et d'échanges sur la mise en œuvre des emplois d'avenir organisé par l'ANDML en présence de la DGEFP (31 Octobre 2012)
- Participation aux 30 ans des Missions locales à Lille (18 et 19 décembre 2012)

30 ans d'actions avec et pour les jeunes : réinventons l'avenir ! Palais des congrès de Lille, 17 et 18 Décembre 2012



Avec plus de 900 participants, cette manifestation a été l'occasion d'un regard sur les 30 dernières années et le chemin parcouru par des structures qui créées en 1982 n'avaient pas vocation à être pérennisées.

Ces 30 ans ont été enrichis par le regard des usagers (les jeunes), des réseaux partenaires (Agence du service civique, USGERES, grands groupes, etc) mais aussi le témoignage des pionniers (Gérard SARAZIN Directeur adjoint ADIJE, Bertrand SCHWARTZ, etc)

De nombreuses conférences débat sur l'ensemble des thématiques liées à l'insertion des jeunes ont permis des échanges et partage d'expériences : sur les thématiques comme la santé, el logement, l'autoévaluation, les relations à l'entreprise, l'autonomie des jeunes, etc



Deux tables rondes sur :

- ✓ L'évolution du métier
- ✓ Les emplois d'avenir et contrat de génération

- Participation aux journées professionnelles de l'ANDML : « Le rapport à l'argent : éthique, tabous, pratiques » 7 et 8 juin à Strasbourg

Communication/ site internet :

Un cahier des charges relatif à l'élaboration du site internet MILCEM a été réalisé. Mis en consultation en septembre 2012, trois prestataires ont répondu COMEONLINE, MARKET ONE et TINTAMMARRE. Suite à l'analyse des propositions, l'agence TINTAMARRE a été retenue : pour le visuel proposé, le cout et la clarté de l'approche de travail présentée. Plusieurs réunions de pré cadrage ont été réalisées dans la mise en œuvre de cet outil sur l'année 2013.



Mission Locale du Centre de la Martinique

ANNEXE PRESSE

PARTENARIAT MILCEM / FRANCE – ANTILLES

Trois questions à CLAUDIE VETRO, présidente de la Mission locale du Centre (MILCEM)

« Développer les capacités à rebondir »

Propos recueillis par A. K. et C.Va .France-Antilles Martinique 13.03.2012



Quels sont les freins à l'emploi des jeunes sur le territoire de la MILCEM ?

Le rôle de la Mission locale du centre de la Martinique est d'accompagner de façon globale, les jeunes de 16 à 25 ans révolus résidant sur le territoire de la CACEM. Le but est de faciliter leur insertion socioprofessionnelle et donc l'accès à l'emploi. De fait, le territoire d'intervention de la MILCEM est un atout. Les freins à l'emploi des jeunes sont divers : il y a moins d'opportunités d'offres. Ils sont confrontés également à l'absence de qualification et au manque de culture d'entreprise et des codes socioprofessionnels. A cela s'ajoutent des difficultés matérielles et financières. Nous devons aussi faire évoluer le regard du monde économique sur les missions locales et leur public.

Le dispositif qui est le vôtre répond par quels moyens ?

Nous formons un outil pivot autour de l'accompagnement global avec des partenaires du monde de la santé, de la mobilité ou du logement. Chaque jeune Lamentinois, Foyalais, Joséphin et Schoelchérois de 16 à 25 ans sans emploi peut se rendre à nos antennes de proximité pour rencontrer un conseiller en insertion, qui va l'aider dans les différentes étapes de son parcours d'insertion. En 2011, nous avons accompagné 4 937 jeunes et 1770 ont eu une sortie positive.

Les difficultés économiques sont-elles le principal obstacle ?

En période de crise, la frilosité du monde économique amène à imaginer des alternatives ou des dispositifs d'ajustement ; car les jeunes sont souvent les premiers touchés par le chômage. L'enjeu de la Mission locale est de préparer l'insertion durable et efficace à l'emploi : dans un contexte de précarisation de l'emploi, nous devons aussi développer les capacités à rebondir, à s'adapter, notamment par l'acquisition de compétences transférables. Par ailleurs, collaborer avec la MILCEM reste un atout valorisant pour l'entreprise dans sa démarche citoyenne.

- Mission emploi

Vous retrouverez désormais tous les mardis, la rubrique sur l'emploi en partenariat avec la Mission locale du Centre de la Martinique. D'une part, il y aura la demande d'emploi d'un jeune, de l'autre l'offre d'un chef d'entreprise ou des représentants d'une filière.

Nor@Dom, à la pointe du service à la personne

A. K. France-Antilles Martinique 13.03.2012



(V.M.-P./France-Antilles)

L'entreprise a pignon sur rue à la fois pour la qualité des services qu'elle offre et l'innovation et les emplois proposés.

En 2006, Sylvie Maréchal fondait Nor@Dom. « Ce n'était pas un parcours du combattant pour moi », confesse-t-elle. Un démarrage en douceur pour lequel elle n'accuse aucune lourdeur administrative qui, le plus souvent, décourage un porteur de projet. Elle s'était lancée dans le service à la personne âgée sans expérience au préalable. Son seul atout était sa connaissance en gestion des dossiers sociaux. Au final, l'ascension de Nor@Dom ferait envier beaucoup de créateurs d'entreprise.

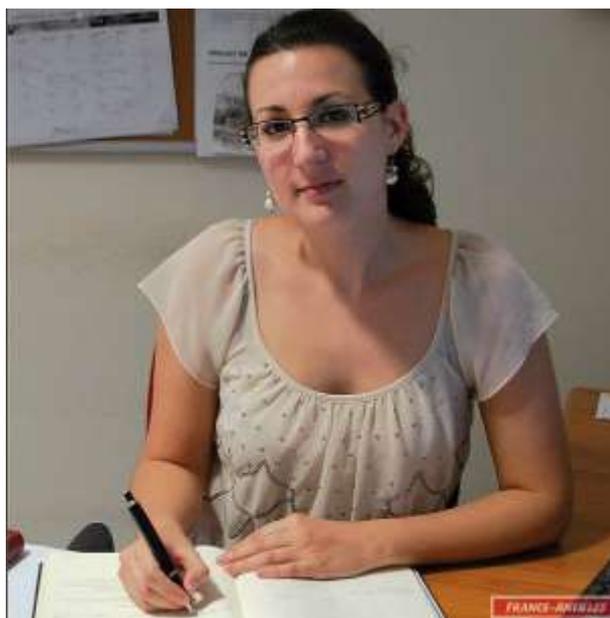
Dès la première année de la naissance de son entreprise, Sylvie Maréchal recrute une auxiliaire de vie. Aujourd'hui, Nor@Dom compte 24 salariés. Cette réussite est le fruit « d'une opportunité et d'un besoin ». Elle a saisi la première occasion pour réaliser un projet dans le service à la personne âgée. Le « besoin » s'explique par la situation de la Martinique où les services à apporter à la personne âgée sont un défi pour les années à venir. D'autant plus les seniors préfèrent le maintien à domicile plutôt que la maison de retraite. Ce qui explique la floraison des entreprises de services à domicile. « Il faut beaucoup de professionnalisme, car c'est l'humain qui est au centre du service à domicile, conseille Sylvie Maréchal.

D'où un recrutement très rigoureux du personnel. En premier lieu, elle exige un diplôme d'auxiliaire de vie sociale. Ensuite, le postulant doit avoir une réelle motivation, sans oublier le permis de conduire. Autre critère de sélection et non des moindres : la disponibilité. « Une personne âgée n'attend pas », insiste Sylvie Maréchal. Exit, les candidats qui ne souhaitent travailler qu'aux heures de bureau.

Autant de critères qui ne sont pas des freins au recrutement, mais des exigences pour « réussir une mission », selon Sylvie Maréchal. Car il faut maintenir le cap autour du travail bien fait. Cet effort a été reconnu de toutes les instances chargées de l'aide à la personne âgée.

- « Je recrute trois personnes immédiatement »

Le signe de réussite de Nor@Dom est que l'entreprise recrute. C'est le cas en ce moment même avec trois offres d'emploi. Des opportunités à saisir, à condition de répondre aux critères très rigoureux auxquels les postulants sont soumis. Sylvie Maréchal (notre photo) poursuit ainsi de front l'engagement associatif et la gestion d'entreprise. Présidente de Performance SAP (Service à la personne) qui regroupe des structures travaillant pour les personnes maintenues à domicile, Sylvie Maréchal est également vice-présidente du syndicat des structures de service à la personne. Un engagement associatif qui montre son souci de répondre au besoin du public concerné par l'aide à domicile. Mais aussi, ses propres activités ne ralentissent pas. Tous ces efforts ont été couronnés en 2011, par l'obtention du 1er prix de la performance, décerné par le CGCPME.



Esther Lebrun, 22 ans, Fort-de-France (directrice établissement sanitaire et social)

« A 22 ans, je peux dire que j'ai alimenté mes espoirs de réalisations enrichissantes. Constante et organisée, j'ai su prioriser mes tâches et j'ai très vite compris qu'il me fallait être toujours en phase avec mes aspirations. L'obtention de qualifications dans ce secteur, notamment une licence professionnelle « directeur de structure de services à la personne », a balisé mon parcours de divers diplômes en accord avec mes désirs. Parvenir à ses fins lorsqu'on est jeune, nécessite aujourd'hui d'avoir une volonté à toutes épreuves » .

« De plus, j'ai très tôt compris qu'il fallait savoir être disponible et consentir de petits sacrifices afin de montrer sa valeur et ses savoir-faire. Mon expérience du bénévolat dans le domaine social est une vraie valeur ajoutée professionnelle et une expérience sur le terrain qui me sert au quotidien. Etre accompagné par la MILCEM s'est révélé indispensable pour moi dans ma recherche d'emploi. Je reste donc confiante que mon profil saura convaincre et que je pourrai obtenir un emploi en rapport avec mes qualifications » .

Contact : MILCEM au 0596.58.92.83 ; dg@MILCEM.com

Wilson SYLVESTRE, 25 ans

France-Antilles Martinique 20.03.2012 (C.Va)



« Rêver : c'est exister ». Petit, et où que j'aie, je dessinais et maintenant c'est devenu mon métier! Dès qu'un client me fait part de sa demande : elle me parle, se matérialise immédiatement dans ma tête et j'en dessine virtuellement les contours. J'ai très tôt été happé par les métiers d'art, du graphisme, de la publicité et de la communication. J'ai ainsi sécurisé mon parcours scolaire par l'obtention de divers diplômes et formations en rapport direct avec mon futur métier.

Je peux, avec beaucoup de recul et d'objectivité, analyser les publicités et messages qui circulent. Je constate, à regret, un manque de cohérence avec la cible et l'objectif à atteindre. Mon parcours à la MILCEM m'a permis de me tourner vers un dispositif d'accompagnement à la création d'activité. Aujourd'hui, miser sur moi et l'entreprise « Graphi'Ews » que j'ai créé depuis un an, revient à allier la jeunesse, le savoir-faire, le professionnalisme et la maîtrise des outils informatiques au service d'une stratégie de communication et une campagne publicitaire réussies. Malgré un investissement personnel colossal, je reste toutefois en demande de matériel informatique. Je ne doute pas qu'un sponsor pourrait accéder à cette demande, pourquoi pas contre service!

Entreprise « Graphi'Ews ».



Aurélie, 24 ans France-Antilles Martinique 20.03.2012 (C.Va)



Petite, et comme beaucoup, je rêvais d'être vétérinaire. C'est étonnant, car aujourd'hui je rêve de voyage et d'évasion. Pour nous les jeunes, un simple événement peut être un élément déclencheur décisif pour toute une vie. Grâce à un séjour linguistique effectué à Trinidad, je me suis orientée vers le domaine touristique.

Outre de nombreuses escales, j'ai bénéficié d'une bourse des programmes européens afin d'effectuer un stage de deux mois en Espagne. Cette passion des voyages, la découverte d'autres cultures et de nouvelles contrées m'ont révélé l'orientation vers mon futur métier : je veux être agent d'escale. Travailler dans le domaine touristique revient à trouver une activité en accord avec mes aspirations. Avec un bac pro service accueil assistance conseil, et l'appui de ma conseillère MILCEM, je capitalise mes savoir-faire et je travaille sur des pistes de recherche d'emploi avec une préférence pour le domaine touristique.

- **Aurélie Biamba, 24 ans. Contact : MILCEM au 0596.58.92.83 ; dg@MILCEM.com**

Inviska SONGNE, 24 ans

France-Antilles Martinique 03.04.2012 (C.Va)



« Dès que l'on trouve du travail, la vie nous appartient ». En tant que jeune, j'ai espoir en l'avenir car j'ai une volonté de réussite sans faille. Ma première motivation aujourd'hui est de trouver du travail : je ne vois que cela. Une activité salariée serait, pour moi, gage d'évolution et stabilité sociale et professionnelle. Mon parcours scolaire est jalonné de diplômes en passant du BEP Bac secrétariat au Bac pro secrétariat. De plus, je suis la candidate idéale du fait de mes qualités. En effet, quel que soit l'emploi que j'ai occupé et notamment lors de mon passage à la Mairie de Fort-de-France en tant qu'agent recenseur, on a pu souligner ma rigueur, ma patience, mon professionnalisme, tout ceci assorti du meilleur des accueils de l'administré. Je suis ouverte à tout ce qui me fait grandir intellectuellement, mon parcours à la MILCEM m'a amené à devenir Volontaire en Service civique pendant un an afin de lutter contre l'épidémie de dengue qui a sévi au courant de l'année 2010. J'ai pu, avec satisfaction, remplir toutes les tâches qui m'étaient allouées à la Mairie du Lamentin. Cette expérience dans le volontariat m'a permis de grandir et affirmer une volonté sans faille de réussite dans le domaine du secrétariat.

- **Inviska Songne Contacts. MILCEM au 05 96 58 92 83, dg@MILCEM.com**



Stéphane, 23 ans : Je recherche EMPLOI

France-Antilles Martinique 27.03.2012. et 10.04.2012 (C.Va)



« Je suis très ambitieux et je vise le meilleur avec lucidité. J'ai toujours voulu être ingénieur mécanicien car, quoi qu'on fasse, il existera toujours des moyens de locomotion. Quand je veux quelque chose, je me bats et je veux apprendre pour progresser et atteindre mon objectif. Très tôt, j'ai validé un bac pro et un BEP mécanique maintenance véhicule pour être compétitif sur le marché de l'emploi. Je ne suis pas égoïste et je me donne à fond dans tout ce que j'entreprends. Ne jamais baisser les bras est essentiel. Des difficultés terribles, j'en ai eu mais il faut savoir dépasser cela et viser l'excellence pour être fier de ce qu'on accomplit. Il faut envisager la vie comme un cadeau et savoir offrir un peu de soi aux autres : cela ouvre des portes à coup sûr. J'ai le sens du contact. C'est un atout dans le cadre professionnel de savoir s'ouvrir aux autres. Aujourd'hui, ma passion de la musique me mène vers divers chemins valorisants et ce talent artistique est un véritable atout dans le milieu professionnel et personnel. Je compte vivre pleinement ma passion de la musique et y allier une carrière professionnelle fructueuse en trouvant un emploi de mécanicien.

Contacts. Stephan Germany, MILCEM au 05 96 58 92 83, dg@MILCEM.com

Yoan, 21 ans, assistant comptable

France-Antilles Martinique 17.04.2012 (C.Va)



Je me suis longtemps cherché, mais j'ai fini par suivre la voie professionnelle empruntée par ma mère et je ne regrette pas. J'ai décroché mon BTS comptabilité et gestion des organisations car j'ai développé une véritable passion pour cette discipline. C'est une chose formidable de tracer son chemin tout en sachant ce que l'on veut faire.

J'envisage une licence collaborateur en cabinet comptable.

J'encourage chaque jeune à se spécialiser et à viser l'excellence.

Je suis quelqu'un de vraiment sérieux et discret. Ce sont des qualités que l'on a pu apprécier notamment au cours de mon stage dans un groupe de la Grande Distribution. Lorsqu'un patron donne la chance à un jeune d'intégrer son entreprise et découvrir la vie active, il déclenche souvent chez lui cette envie de réussite et cette volonté de devenir comme lui.

Aujourd'hui, je ne saurais imaginer une vie sans activité professionnelle et l'appui de la MILCEM est décisif pour la mise en forme de mes projets.

Comme beaucoup, je suis contraint de prendre ce qui vient mais avec cet objectif avoué de devenir dans le futur, le meilleur des comptables.

Yoan Gercin.

Contacts : MILCEM au 05 96 58 92 83, dg@MILCEM.com

EMPLOI

Jean-Claude Elisabeth :

« Je veux transmettre mon savoir aux jeunes »

Adams KWATEH France-Antilles Martinique 24.04.2012



A 68 ans, le maraîcher et éleveur installé au Prêcheur, tend la main aux jeunes qui souhaitent travailler dans l'agriculture.

Une soixantaine d'hectares, nichés dans les hauteurs de Céron, font face à la mer caraïbe. C'est l'habitation La Marry. Une vue imprenable faite d'un face-à-face entre la mer et la verdure. C'est là que depuis une trentaine d'années Jean-Claude Elisabeth a été initié au travail de la terre, avant de se mettre à son compte. Mais aussi, diversification oblige, il y dispose de quelques centaines de têtes d'ovins.

Bon an mal an, il récolte 30 à 50 tonnes d'avocats. Ce n'est pas suffisant pour créer des dizaines d'emplois. Mais les perspectives sont très importantes, notamment pour ses enfants qui, au fur et à mesure, prennent la main. Jean-Claude Elisabeth est un parfait autodidacte. En se lançant dans la filière, il n'avait aucun diplôme ni dans l'élevage, ni dans le secteur du maraîchage. Pourtant, dans les années 80, il était parmi les plus importants producteurs de tomates du pays. Une consécration pour celui qui, quelques années plutôt était ouvrier agricole dans la banane. A cette époque, une centaine d'hectares était dédiée à la banane sur le Prêcheur.

« Mon exemple n'est pas unique », déclare-t-il humblement. Il n'en est pas moins vrai que Jean-Claude est un modèle qui pourrait inspirer beaucoup de jeunes. C'est justement, son parcours qu'il présente aux organismes de formation qui sollicitent son point de vue sur l'emploi des jeunes dans l'agriculture.

Premier conseil : la formation du jeune doit se dérouler localement, car les stages dans des pays où la réalité n'est pas la même que la Martinique pourraient conduire le futur employé à l'abandon.

SAVOIR UTILISER TOUTES LES RICHESSES

Et, pour cause, les exemples acquis à l'extérieur ne sont pas forcément adaptés à la réalité de la Martinique. Second conseil : le jeune doit pouvoir mettre la main à la pâte dès sa sortie d'école de formation. « Il faut être opérationnel immédiatement et savoir être polyvalent », recommande le sexagénaire. « Polyvalent » ! Le mot est lancé car le travailleur de la terre, de nos jours, doit avoir des compétences dans la gestion ou la prévision des commandes.

Jean-Claude Elisabeth conseille aussi la capacité de savoir utiliser toutes les richesses que fournit la nature. Par exemple, la fabrication du fumier. « Je veux transmettre mon savoir aux jeunes », confie-t-il.

- Initiation à la terre

« Notre jeunesse est suffisamment armée mentalement et techniquement pour le travail de la terre, à condition de les préparer ». Jean-Claude Elisabeth ne cache pas son désarroi en voyant « les jeunes assis sous les abris bus ».

En transmetteur de savoir, il recevra prochainement un groupe de personnes inscrites à la MILCEM dans le cadre de la présentation aux métiers agricoles. Ce sera l'occasion pour lui de les convaincre que « la terre ne ment pas ».



« Travailler : moi je connais! ». Je suis vraiment un homme à tout faire dans le domaine des travaux manuels.

Aujourd'hui, je ne sais pas rester inactif, je ne l'envisage même pas.

Je travaille tous les jours et les horaires décalés ne sont jamais une contrainte.

Je travaille aujourd'hui dans une coopérative et m'occupe d'alimenter tous types de bêtes.

Depuis mon plus jeune âge, j'ai été happé par l'élevage caprin et plus particulièrement les cabris. Cela peut faire sourire, mais j'ai appris à les connaître, les soigner et déceler le moindre signe d'alerte. J'aime leur caractère buté... ils m'amuse. A l'heure où les métiers de l'agriculture et de l'élevage souffrent de stéréotypes néfastes, moi, je suis un jeune qui revendique et qui souhaite m'investir pleinement dans cette filière d'autant qu'elle est rentable à plus d'un titre.

La passion est mon fil conducteur et je ne me laisse pas influencer par les « qu'en dira-t-on ? ».

Avec l'appui de ma conseillère MILCEM, j'ai entamé diverses démarches afin d'obtenir une parcelle de terre à exploiter auprès de ma commune. Je suis fier et déterminé à suivre cette voie que je connais et que je maîtrise. J'ai confiance en mon projet et j'ai espoir qu'il aboutisse car j'ai des rêves.

- **Contacts : Jonathan Cournal , MILCEM au 0596.58.92.83. ; e-mail : dg@MILCEM.com**

EMPLOI

Un duo au coeur du froid et de la climatisation

Adams Kwateh France-Antilles Martinique 02.05.2012



Nous avons gagné la confiance des bailleurs et des particuliers en donnant une bonne image de nous-mêmes », confie Dominique Overlie et Stéphane Rosélie. (J-M.E. / France-Antilles)

« En moins de deux ans, Dominique Overlie et Stéphane Rosélie ont créé neuf emplois au sein d'EGF, spécialisée dans les fluides (eau, gaz et électricité). »

Les deux trentenaires ont une autre conception de ce qu'ils appellent « l'aventure ». Dominique Overlie est le premier à mettre en place la structure en 2007. Il est rejoint l'année suivante par Stéphane Rosélie qu'il connaissait déjà au lycée Acajou II où ils ont été entièrement formés.

C'est sur les bancs de cet établissement du Lamentin, qu'un employeur leur a proposé de le rejoindre dans la filière locale d'un leader international du bâtiment. Ils y feront leurs armes durant de longues années. Un jour, ils décident de se mettre à leurs comptes. Ainsi est née l'entreprise EGF en 2007. Elle est en constante évolution, malgré la rude concurrence. « Nous avons gagné la confiance des bailleurs et des particuliers en donnant une bonne image de notre travail », se réjouit Dominique Overlie. Mais à EGF, diversification et adaptation au marché ne sont pas de vains mots. La première démarche appelle à trouver les bons créneaux pour suivre l'évolution des demandes en installation ou l'entretien de tous les appareils de froid et climatisation. Quant à l'adaptation, elle appelle le savoir-faire et surtout le sérieux dans l'exécution et le suivi d'un marché. Ce qui place nos deux « jeunes » face au défi des réponses rapides et du travail bien fait.

« L'INNOVATION EST À LA PORTÉE DE TOUT LE MONDE »

Le pari est gagné avec comme résultats : la création de neuf emplois en moins de deux ans. Le marché porteur de l'eau chaude solaire tant pour les particuliers que les habitations collectives a contribué à cet essor. C'est dans ce domaine que Dominique et Stéphane lancent un appel aux jeunes afin qu'ils se forment à cette innovation technique. « Il y a la place pour tout le monde », lancent-ils. En plus de la formation et la compétence à acquérir, ils exhortent les postulants à être motivés. « L'innovation est à la portée de tous, à condition de bien se préparer. », résumant les deux techniciens qui travaillent sur des chantiers dans toute l'île.

- « La bonne conduite et le sérieux »

« La formation c'est dans l'entreprise », conseillent Dominique et Stéphane. Ils en savent quelque chose, car, munis du BTS Energétique décroché au lycée Acajou II, ils ont exercé dans une grande entreprise durant 7 ans. A cela s'ajoutent l'esprit d'entreprise qui anime Dominique et le flair de Stéphane. Et, durant leur parcours professionnel, ils croisent d'autres jeunes issus de la même promotion. Mais avant tout, ils attribuent leur réussite au goût de l'effort ».

Du reste, les deux responsables d'EGF ne demandent pas d'énormes compétences techniques à ceux qu'ils sollicitent. Mais la première règle pour intégrer la structure est avant tout « la bonne conduite, le respect du client et le sérieux » dans le travail.



Très jeune, je rêvais d'être pilote d'avions. Mes parents ont su trouver les mots pour m'inciter à emprunter une voie plus en phase avec ma personnalité et mes qualités intrinsèques. Ma famille m'a toujours épaulé.

Au CFA-BTP de Ducos, j'ai obtenu mes diplômes dans des domaines complémentaires et connexes. En effet, mon choix initial était orienté vers le domaine de l'électrotechnique mais la pénurie d'emploi m'a poussé à envisager une voie complémentaire.

J'ai ainsi voulu capitaliser mon cursus et su mettre toutes les chances de mon côté avec l'obtention du CAP froid et climatisation. Je suis quelqu'un de très curieux et très manuel.

Ainsi, j'ai un atout supplémentaire qui est la mécanique auto pour laquelle je développe une vraie passion, mon père étant lui-même mécanicien. Attentif, ponctuel, très volontaire et rigoureux, travailler est ma seule prérogative.

Je ne suis vraiment pas défaitiste : je me projette au quotidien vers l'avenir. Je me dis qu'être jeune, c'est avoir des ressources et des atouts tels que la curiosité et la motivation.

J'ai cette culture du travail et avec l'appui de la MILCEM, je mets tous les atouts de mon côté afin d'obtenir un emploi pérenne.

Contacts : Willem Surnois, MILCEM au 0596 58 92 83 ; e-mail : dg@MILCEM.com

EMPLOI

Alex Elisabeth, la main à la pâte, à la Fournée Dillonnaise

Adams KWATEH / Violaine GRAINVILLE France-Antilles Martinique 15.05.2012



Alex Tavernier a fait confiance à Alex Elisabeth qui bénéficie d'un CDD, une expérience enrichissante.

(J.M.E./ France-Antilles)

Contrairement à beaucoup de jeunes qui déclinent des offres d'emploi dans la boulangerie-pâtisserie, ce Pilotin s'engage à la Fournée Dillonnaise.

Baguettes dorées, viennoiseries craquantes, pâtisseries appétissantes, Alex Elisabeth en fabrique à une quantité élevée. Exemple, une bonne partie des 400 baguettes qui sortent de la Fournée Dillonnaise sortent de ses mains. C'est dans la boulangerie-pâtisserie qu'il a trouvé sa voie, une filière rejetée par beaucoup de jeunes. Ce qui met les boulangers-pâtisseries dans la difficulté de trouver des employés.

Le bac STI en poche, Alex Elisabeth part à Limoges pour une formation de pâtisserie qu'il a complétée par une formation de traiteur.

Cette année, il a fait le choix de l'apprentissage dans le cadre duquel, après plusieurs missions dans des entreprises d'intérim, il s'est finalement vu proposer un CDD d'un an en tant que boulanger-pâtissier.

Originaire de la commune de Case-Pilote, Alex Elisabeth est, depuis janvier dernier, un titulaire à la Fournée Dillonnaise. Il y est entré par la voie de l'apprentissage grâce à la MILCEM. L'expérience semble concluante : l'ancien apprenti trouve ainsi un patron.

Dans quelques semaines Alex Elisabeth passe ses examens. Les perspectives d'emploi lui seront ainsi plus favorables. « Je veux réaliser mon rêve en travaillant dans la boulangerie-pâtisserie », souhaite le jeune homme. « C'est une perle rare », note Alex Tavernier qui regrette que les jeunes se détournent de cette profession. A Pôle Emploi, il n'y a pas un seul demandeur d'emploi dans ma filière », déplore Alex Tavernier

DE GRANDES AMBITIONS POUR NOS JEUNES

Ce chef d'entreprise n'en est pas à sa première expérience dans le recrutement des jeunes. En 10 ans, il a formé une vingtaine de jeunes depuis le François où il avait ouvert sa première entreprise. Il n'a pas de recette miracle pour intéresser les jeunes ce travail. « Il faut insister sur la culture de la fabrication du pain, montrant que ce n'est pas un métier répétitif », recommande-t-il. Mais cet argument est-il suffisant pour qu'un jeune se lève à 2 heures du matin 6/7 jours et travaille parfois le week-end et les jours fériés. Alex Tavernier opère plutôt par une bonne organisation basée sur « une explication des bons côtés du métier ». Selon ce chef d'entreprise qui a de grandes ambitions pour les jeunes, « il faut responsabiliser les équipes ». Cela commence par « la rigueur dans le travail » et « la régularité dans le fonctionnement ».

Pour le reste, il faut « une bonne gestion basée sur la planification des heures de service et la production ».

Ces deux facteurs essentiels dans la survie d'une entreprise sont confiés à un membre de son équipe. Elle est un des éléments de la chaîne de réussite de la Fournée Dillonnaise.

Adams Kwateh avec Violaine Grainville (stagiaire)

- La confiance dans les jeunes

En moyenne, deux à trois jeunes sont engagés chaque année par Alex Tavernier depuis le début de ses activités dans la boulangerie-pâtisserie il y a 10 ans. Tour à tour salarié dans le paramédical, puis dans le bâtiment en France, Alex Tavernier a décidé un jour de se lancer dans la filière alimentaire. Il s'implante au François où, durant des années, sa boulangerie a connu un véritable succès. En 2009, il ouvre la Fournée Dillonnaise sur la principale voie passante de Dillon à Fort-de-France. « Je suis les jeunes de près pour les accompagner dans leur insertion professionnelle » explique Alex Tavernier qui, par son métier transmet « un savoir-faire et un savoir être ». Il a actuellement dix salariés, tous jeunes. Il ne compte pas s'arrêter qu'à la gestion. « Je rêve de l'organisation d'un grand salon sur la profession »

Mohamed, 21 ans (métiers de bouche gastronomie)

Mohamed MOROUE France-Antilles Martinique 15.05.2012 (C.Va)



« Les formes, les couleurs, l'art de la présentation : tout est beauté et raffinement dans la gastronomie et c'est ce qui m'attire et m'enchant. Quel que soit le produit qui m'est présenté, je le sublime et le valorise. Ma mère a été ma première source d'inspiration. C'est de sa passion de la cuisine que j'ai tiré ma volonté de devenir un cuisinier en gastronomie. De plus, j'ai un goût poussé pour la mode. La gastronomie et la mode sont étroitement liées. Les créateurs tels que Gucci, Jean Paul Gauthier, Paul & Shark m'inspirent. Je rêve d'assister à un défilé. L'influence des émissions dédiées à l'art culinaire m'a conforté dans mon choix.

J'ai eu l'honneur d'intégrer une école de gastronomie de renom où j'ai fait mes armes avec l'appui d'un ancien chef du Georges V. Pendant un an, de 7 heures à 20 heures, j'ai étudié avec passion et abnégation. Mon examen validé, je suis sorti premier de l'académie dans la discipline. Créatif, passionné et talentueux j'ai déjà exercé dans plusieurs restaurants. Je compte sur l'appui de la MILCEM afin d'accéder à un emploi dans ce domaine où l'excellence et la créativité sont au service de l'éveil des sens. »

Contact MILCEM

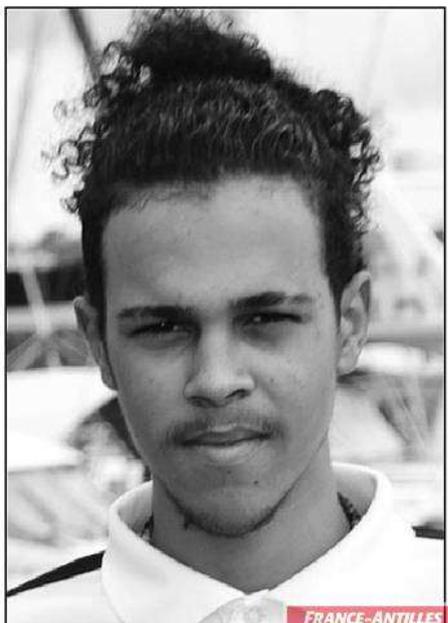
Tél : 0596 58 92 83

E-mail : dg@MILCEM.com

Fax : 0596 58 99 83

Bastien, 18 ans : métiers de la mer

France-Antilles Martinique 29.05.2012 (C.Va)



Qui a dit que les jeunes manquaient d'ambition ? Moi, je suis la preuve vivante d'une jeunesse active et pleine de rêves. Mon enfance s'est déroulée de façon sereine, au fil de l'eau et sur un îlet. Cet environnement à proximité de la mer a forgé mon projet professionnel et a conditionné mon avenir.

À 18 ans, je peux affirmer que mon rêve un jour se réalisera : je serai gestionnaire d'une marina et mettrai mes compétences au service de la remise en état de bateaux. De part et d'autre, notre île est bordée par la mer. La mécanique, l'entretien et la remise en état de bateaux sont devenus mes passions.

Les métiers liés à ce domaine sont multiples et divers : je veux faire de cette diversité une source de revenu. Aujourd'hui, je souhaite obtenir mon bac professionnel en électromécanique et rechercher un patron pour enfin valider mes 2 années d'études. Au fil de mes expériences professionnelles, je prends de plus en plus conscience de ma chance. Aujourd'hui, je sais qu'avec l'appui de ma conseillère MILCEM, des pistes seront étudiées pour que mon projet aboutisse.

- Contact Sébastien à la MILCEM

Tél : 0596 58 92 83

E-mail : dg@MILCEM.com

Fax : 0596 58 99 83

EMPLOI

Emmanuel Cappet, rêve de mode et couture

France-Antilles Martinique 19.06.2012 (C.Va)



Pour lui, pas de football, point de passion automobile : c'est plutôt dans la création de la mode qu'il compte traduire la finesse et la beauté.

Colette Agathine a décidé d'accompagner Emmanuel Cappet pour qu'il réussisse son projet de création de mode.

Emmanuel Cappet a été très tôt happé par le tourbillon de la mode. Car à 6 ans, il enfile sa première aiguille pour aider sa grand-mère. De là à en faire un métier, il n'y a qu'un pas franchi dans le temps. Doué en dessin, artiste dans l'âme, il voue une vraie passion pour les créations de Karl Lagerfeld qu'il adule et le qualifie de « véritable icône d'une mode décalée et provocatrice ». Le jeune homme a cependant sa propre touche : une inspiration où originalité et coupe asymétrique flirtent avec le froufrou guidé et magnifié par sa plume créatrice. S'il affiche, sans conteste, un véritable don artistique, Emmanuel a décidé de valider son savoir par l'obtention d'un CAP couture. Plein d'espoir, c'est en France qu'il entame la recherche d'un patron afin de parfaire son apprentissage et légitimer son parcours. Mais en vain. De retour en Martinique, sans patron, sésame vers l'obtention de son diplôme, il propose ses services à Milords'Mod afin de suivre un stage. Colette Agathine femme de renom dans le monde de la couture sera celle qui lui donnera sa chance envers et contre tous les préjugés autour de la jeunesse.

« Voir un jeune se proposer avec cette spontanéité pour suivre un stage à titre gracieux a été vraiment déroutant pour moi. Je n'imaginai qu'il existait encore des jeunes remplis par la même passion qui m'anime depuis plus de 30 années de métier. Je lui ai naturellement ouvert les portes de mon atelier et j'ai découvert à travers Emmanuel Cappet un jeune vraiment agréable, bien élevé et volontaire. » .

PLUS DE 500 MODÈLES

Aujourd'hui, avec l'aide de sa conseillère MILCEM, Emmanuel Cappet avance pas à pas vers la création de sa marque. Il a ouvert son site internet pour la promotion de ses créations. « Je sais qu'il me faut valider ce diplôme et reste toujours à la recherche d'un patron », confie-t-il.

Fort de plus 500 modèles originaux qu'il a fait protéger, Emmanuel affiche un style avant-gardiste où les matières composées de produits recyclés ont toute leur place. Le style « Cappet » est une ode à la joie, une explosion de couleurs savamment agencée et modelée dans des découpes asymétriques, concomitantes mais toujours fascinantes! . Loin de se décourager, Emmanuel Capet a su obtenir la confiance d'un autre patron engagé pour la jeunesse. C'est ainsi qu'il présentera ses créations lors d'un défilé à l'hôtel Batelière en juillet prochain.

Contact MILCEM

Tél : 0596 58 92 83

E-mail : dg@MILCEM.com

Fax : 0596 58 99 83