

# Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes en précarité

*Changer d'échelle !*



## Point d'étape 2018 1 an après...

*Un livre blanc des acteurs économiques*



Avec



Merci pour l'implication de tous les participants  
aux groupes de travail et à leurs animateurs



Chantier 1



Chantier 2



Chantier 3



Chantier 4



Chantier 5

Le livre blanc a reçu le parrainage de neuf personnalités du monde économique

**Doris Birkhofer**  
Présidente  
Arconic France



Nouveau Président  
Pierre-Emmanuel Gires

**Christophe Catoir**  
Président France  
The Adecco Group



**Pierre Ferracci**  
Président  
Conseil national  
éducation - économie



**Antoine Frérot**  
Président directeur général  
Veolia



**Denis Gasquet**  
Président du directoire  
Onet



Nouvelle Présidente du  
directoire  
Emilie de Lombares

**Isabelle Kocher**  
Directrice générale  
Engie



**Roger Serre**  
Délégué général  
Groupe IGS



**Raymond Soubie**  
Président  
Groupe AEF



**Philippe Wahl**  
Président directeur  
général Groupe La Poste





## Pari tenu ! La dynamique lancée par le livre blanc perdue

L'an dernier, à l'occasion de Jeunes d'Avenir Île-de-France, nous remettons ici même, à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le livre blanc « *Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes en précarité. Changer d'échelle !* », initié par le groupe de presse AEF info, en partenariat avec le Lab'Ho, Observatoire de l'emploi du Groupe ADECCO et avec le soutien du MEDEF. Dans ce document, fruit des réflexions d'une centaine de représentants de branches professionnelles, d'entreprises, d'organisations patronales, d'OPCA et d'association, nous disions clairement notre volonté d'impliquer plus fortement les acteurs économiques dans la bataille pour l'emploi du million de NEET qui en sont durablement éloignés car totalement démunis en matière d'orientation, de codes sociaux et de réseaux.

Huit leviers d'action avaient été clairement identifiés : rapprocher l'école de l'entreprise ; combler le manque de compétences comportementales ; réduire la fracture numérique ; promouvoir les dispositifs qui préparent à l'Entreprise ; développer les relations entre services publics et acteurs privés ; lever les freins à l'apprentissage et développer l'alternance ; mieux adapter les formations aux besoins des entreprises ; favoriser l'insertion dans l'entreprise. Et pour marquer notre implication, nous décidions de lancer pour 2018 cinq chantiers opérationnels, représentatifs des préconisations du livre blanc, dont nous nous engageons à assurer chaque année un suivi :

- Concevoir des programmes de formation pédagogique aux compétences comportementales, porté par le cabinet conseil RH Alixio
- Rapprocher les Missions locales de l'Entreprise, porté par l'association Cercle Jeunes Destination Entreprises (CJDE)
- Accélérer la mise en emploi des alternants, porté par le groupe ENGIE
- Renforcer les relations écoles – entreprises, porté également par le CJDE
- Mieux rapprocher l'offre et la demande d'emploi des jeunes, porté par AEF info

L'idée n'était pas de « réinventer la poudre », comme nous l'avions écrit, mais de mieux travailler ensemble en valorisant des initiatives qui fonctionnent déjà. Un travail important de recensement a donc été entrepris par les membres de chacun des groupes que nous remercions pour leur constance et la qualité des travaux. Le chantier 1 a collationné l'ensemble de la documentation sur les soft skills et l'a confronté avec l'expérience des acteurs de terrain ; le chantier 2 a poursuivi des démarches déjà engagées avec le DDML et les Missions locales ; le chantier 3 a fait un audit des pratiques de l'alternance dans le groupe ENGIE qui emploie des milliers d'alternants mais ne peut pas tous les garder ; le chantier 4 a identifié de nombreuses bonnes pratiques mises en œuvre avec l'Education nationale ; le chantier 5 a construit un jobboard intuitif tant pour les jeunes que les dirigeants de PME/TPE, à partir d'une plateforme créée pour les allocataires du RSE par Neolink.

C'est tout cela que nous vous faisons découvrir dans ce point d'étape 2018, œuvre de femmes et d'hommes qui partagent les mêmes valeurs et la même ambition de faire bouger les lignes. Nous vous donnons rendez-vous l'année prochaine. Une grande partie des futurs travaux sera de déployer les 5 projets, tant auprès des acteurs publics que privés afin de commencer à changer d'échelle !

**Danielle Deruy**  
**Directrice générale, Groupe AEF info**

# I. Un programme de formation pédagogique aux compétences comportementales

Le premier chantier vise la création d'un programme pédagogique de formation aux compétences comportementales (soft skills) et numériques à destination des jeunes, mais également des conseillers des services publics de l'emploi et des enseignants des CFA, qui en sont les premiers prescripteurs. Il est porté par le cabinet de conseil en stratégie RH Alixio avec notamment IGS, Face, Simphon, l'Institut de l'Entreprise et bien d'autres partenaires de grande qualité.\*

## Quelles compétences comportementales et numériques indispensables ?



*L'élément clé du développement des jeunes décrocheurs repose sur le développement de leur confiance en eux. Il existe un cercle vertueux entre la motivation, la confiance en soi et l'acquisition de nouveaux comportements. C'est ce cercle vertueux qui doit être recherché.*



**Lamia Cherfaoui**  
cheffe du département Formation intra et sur mesure, Groupe IGS

Grâce à une équipe projet constituée de 4 consultants d'Alixio, tous spécialistes des enjeux RH mais d'expérience et de profils variés (coach, psychologue du travail, sophrologue, etc.) associée à de précieux partenaires, nous avons entamé un chantier abordant la problématique du développement des compétences comportementales et numériques chez les NEET.

Afin d'inscrire notre réflexion au cœur des connaissances actuelles du sujet, la première étape a été consacrée à l'étude des fondements théoriques et des différents référentiels de compétences existant, tant en France, au niveau de l'Europe puis aux USA, sur lesquels reposent les modèles que nous proposons par la suite. Un travail rigoureux de définition pratique des compétences comportementales et numériques indispensables a ensuite été réalisé afin de dresser un panorama des outils et des approches pédagogiques aujourd'hui employés pour développer ces compétences et d'identifier le dénominateur commun qui leur confère tant d'intérêt.

Grâce à une série d'entretiens avec de nombreux professionnels de la formation et de l'intégration des NEET sur le marché du travail ainsi que des échanges constants avec nos partenaires, nous avons réussi à identifier et mettre en valeur les compétences comportementales jouant un rôle majeur dans l'insertion professionnelle, les compétences numériques indispensables sur le marché du travail et les différentes approches, méthodes et outils pédagogiques permettant d'enseigner et de promouvoir ces compétences.

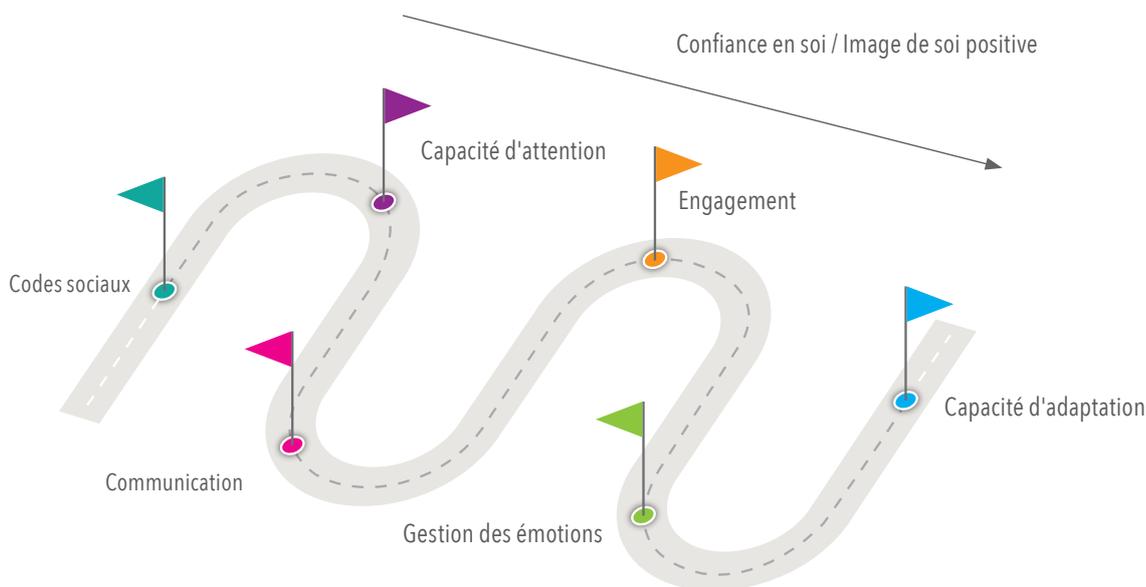
## Compétences et méthodes pédagogiques : de l'étude au programme de formation

Dans le cadre de ce chantier, nous avons réalisé une étude détaillée, synthèse de notre analyse théorique et de la démarche d'enquête et d'expérimentation terrain, définissant les constats partagés par les spécialistes de l'insertion professionnelle, les compétences comportementales et numériques considérées comme indispensables et l'identification de dix bonnes pratiques pédagogiques employées.

Pour poursuivre ce travail d'analyse, une seconde phase est en cours de déploiement, visant à décliner le fruit de cette étude en un programme de formation aux compétences comportementales et numériques à destination des NEET, accompagné d'un guide pédagogique et pratique pour soutenir les professionnels de l'insertion des jeunes dans leur mission.



\*Cf page 14



## Des softskills difficiles à définir mais mieux prises en compte

La littérature abordant le sujet des compétences ou des soft skills est abondante ; cependant, peu sont en capacité de donner une définition claire de ces termes. A l'issue de l'analyse des ouvrages majeurs, nous avons pris le risque de proposer notre propre définition des « compétences et capacités », des « compétences transversales » et des « compétences comportementales » dans un souci d'alignement.

D'autre part, de nombreux référentiels de compétences ont été construits, de nombreux modules de formation ont été bâtis, mais aucun d'entre eux ne s'est encore concentré exclusivement sur la dimension soft des compétences. En effet, les compétences dites techniques restent l'objet majoritaire des formations prescrites. Toutefois, grâce à la rencontre des professionnels de l'insertion et à l'observation in-situ de formations au numérique, nous avons pu établir un lien réel et réciproquement bénéfique entre le développement des compétences comportementales et des compétences techniques.

C'est également grâce à nos nombreux interlocuteurs que nous avons pu mesurer la prise de conscience grandissante qui s'opérait quant au rôle primordial des compétences comportementales et numériques dans l'accès à l'emploi. Et ça, c'est déjà une victoire en soi !



*Les compétences comportementales sont les nouvelles clés de l'employabilité.*



**Elie Nef**  
consultant,  
psychologue du  
travail, Alixio

## Nos prochaines étapes



**Suite à ce premier travail, nous avons pour projet de décliner le référentiel de compétences défini en un ensemble de modules de formation visant à développer les compétences indispensables des jeunes.**



**Les différents professionnels de l'insertion des jeunes pourront alors s'approprier le contenu et les bonnes pratiques d'animation de ces modules grâce à notre guide pratique.**

**Notre capacité à mener les jeunes vers un emploi durable résidant dans l'accessibilité et la facilité d'utilisation de nos outils, il nous faudra alors sélectionner les vecteurs de diffusion les plus adaptés et les plus fiables.**



## II. Rapprocher les Missions locales de l'entreprise

Le deuxième chantier est destiné à rapprocher les Missions locales de l'entreprise. Il est porté par l'association Cercle Jeunes Destination Entreprises (CJDE), qui rassemble une vingtaine de grands groupes ou organismes dont The Adecco Group, Veolia, Elior, Casino ou encore la Marine nationale aux côtés du Délégué ministériel aux Missions locales (DMML)\*. Comme premier outil, le CJDE réalise un guide sur l'évolution de l'emploi et des méthodes de recrutement des entreprises, à destination des conseillers des Missions Locales.

### Partager une même vision de la mise à l'emploi des jeunes



*Plus les entreprises et les Missions Locales se rencontreront, plus les recruteurs et les conseillers échangeront, et plus les jeunes qui rêvent d'un emploi à leur mesure verront leurs attentes comblées. C'est dans cette proximité que les besoins des entreprises pourront être satisfaits.*



**Mireille Bourgeois,**  
Directrice de  
la Formation,  
Groupe Casino

Notre travail est né d'un premier moment d'échange mi 2017 entre le CJDE et les Associations régionales des Missions Locales et du constat qui avait alors été dressé : les conseillers d'insertion professionnelle (CIP) sont confrontés à un marché du travail en perpétuelle évolution et ont besoin de parfaire leur connaissance des attentes des entreprises, pour mieux accompagner les jeunes qu'ils suivent vers l'emploi.

Notre objectif était donc d'assurer une meilleure coordination des acteurs de la mise à l'emploi de ces jeunes en précarité, grâce à une vision partagée par tous. Notre groupe de travail s'est ouvert à des entreprises autres que celles déjà membres du CJDE, comme Air France, et a conçu un dispositif complet, fruit d'ateliers, de réunions et de discussions entre représentants d'entreprises et de Missions Locales.

Produit par le Lab'Ho, le guide présente l'évolution du marché du travail sous l'impact de la robotisation et de la digitalisation : multiplication des formes d'emploi à côté du Graal du CDI, évolution du contenu des métiers, secteurs en tension mais aussi secteurs porteurs d'avenir. Il met l'accent sur les compétences attendues par les entreprises dans ce nouvel environnement : les compétences techniques, certes, mais aussi la capacité à apprendre, les compétences cognitives, le savoir être et le savoir devenir. Il offre enfin un panorama des techniques de recrutement, des plus classiques aux plus digitales, en passant par les plus iconoclastes.

Ce travail a été conçu comme un dispositif global. Le guide n'est qu'une première étape qui sera complétée par des ateliers-conférences et un site web collaboratif, pour nourrir des échanges dont les conseillers d'insertion professionnelle se sont avérés très demandeurs.

### Guide pratique, ateliers et webinaires

**Un guide pratique** en trois thématiques et dix fiches, destiné aux conseillers d'insertion professionnelles des Missions Locales, présente les évolutions du marché du travail, les compétences attendues par les entreprises et les nouvelles modalités de recrutement.

Sortie mi-septembre 2018

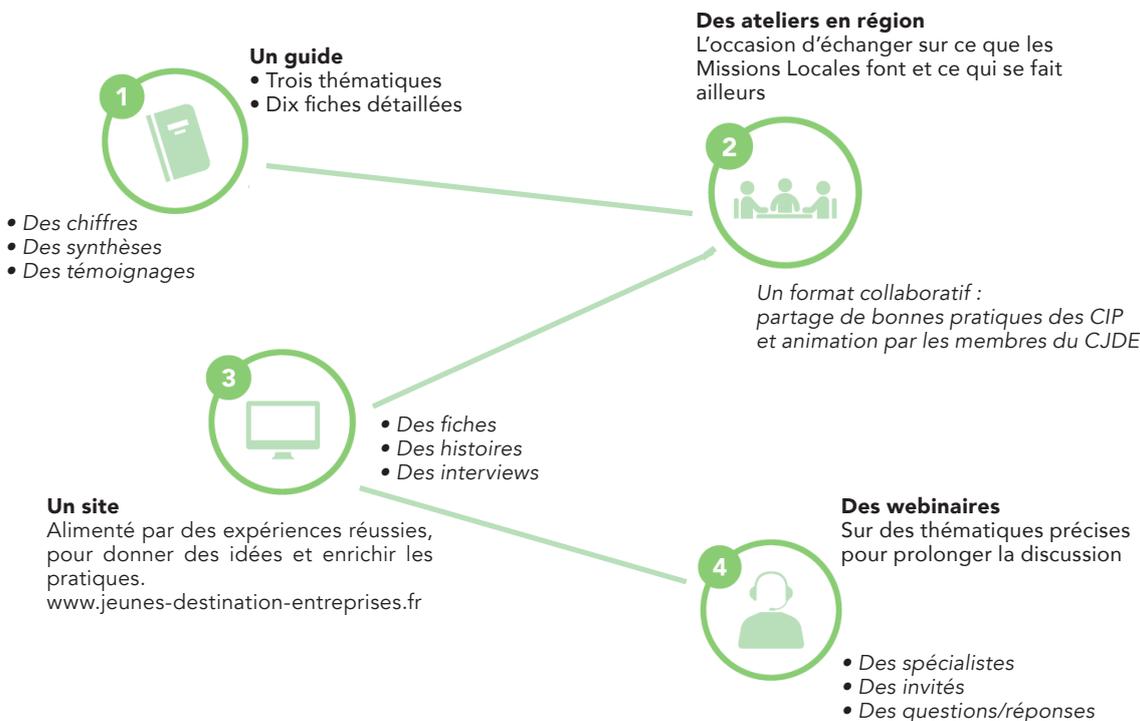
#### **Pour compléter le guide,** à venir en 2019 :

- un site web qui complètera le contenu, alimenté par les CIP eux-mêmes.
- 13 ateliers en région, animés par les membres du

CJDE, pour favoriser les échanges entre recruteurs et CIP.

- des webinaires ou des classes virtuelles animés par les membres du CJDE pour mieux diffuser les contenus et faire vivre le dispositif dans la durée.

\*Cf page 14



## De l'étude théorique à la création d'un réseau d'ambassadeurs CIP

Après une première réunion de notre groupe de travail, nous étions convaincus de pouvoir produire une étude aussi dense que complète, que nous mettrions à disposition des conseillers d'insertion professionnelle des Missions Locales, avec la satisfaction du devoir accompli... Erreur !

Nous avons été bien avisés de mener un recensement préalable de l'existant puis de consulter nos premiers destinataires, à savoir les conseillers d'insertion, en invitant quelques-uns de leurs représentants à s'exprimer lors d'un séminaire. La littérature sur le sujet s'est avérée déjà abondante, mais peu consultée, voire totalement ignorée. Quant aux besoins et aux attentes des CIP, ils étaient, eux, bien réels.

Nous avons compris que nous devons leur proposer un format court et impactant, et surtout une diffusion soigneusement accompagnée par les entreprises, qui mette l'accent sur les échanges et la co-construction.

Cette difficulté initiale s'est muée en magnifiques rencontres de collaborateurs totalement investis dans leur métier et dans leur mission, avides de partage d'expériences. De ce séminaire, est né un noyau dur de CIP ambassadeurs du projet, sur lesquels nous nous appuyons pour la deuxième phase du travail : alimenter le site web en belles histoires de mise à l'emploi, bonnes pratiques de relations avec les entreprises, difficultés et succès à partager, clés d'une compréhension mutuelle entre entreprises et Missions Locales. Un deuxième séminaire est organisé dès septembre pour en poser les bases.



*Les fiches et les animations d'ateliers sont pertinentes et nous ont tous intéressés. Il faudra poursuivre les échanges de bonnes pratiques pour nourrir ce guide !*



**Béatrice Bahon,**  
Référénte Garantie Jeunes,  
Mission Locale du Pays d'Auray

## Nos prochaines étapes



**Consolider le noyau dur des conseillers ambassadeurs et des représentants d'entreprises pour créer le site web et l'alimenter en bonnes pratiques.**

**Lors d'un séminaire organisé fin septembre par le CJDE, convaincre les ARML de démultiplier la démarche, chacun dans sa région.**



**Organiser à partir de janvier 2019 des ateliers d'échanges et de présentation du guide. Chaque membre du CJDE sera en charge d'une région.**



# III. Accélérer la mise en emploi des alternants

Le troisième chantier a pour thème d'accélérer la mise en emploi des alternants que les grands groupes ne sont pas en mesure de conserver, en particulier en facilitant leur embauche dans les PME de leur écosystème ou en contribuant au développement de la plateforme numérique « Engagement Jeunes ». Il est porté par le groupe Engie, avec le concours d'autres entreprises, organismes et acteurs de la formation en entreprise.

## Elaboration d'un catalogue d'actions



*Ce groupe de travail nous a permis de réaliser un tour d'horizon des initiatives déjà en place permettant d'accélérer la mise à l'emploi des alternants ; d'en fédérer d'autres, mais aussi de brainstormer sur le sujet et d'identifier des piste de progrès.*



**David-Alexandre GAVA**  
Talent Acquisition  
Head France,  
Siemens France

Deux groupes de travail ont été constitués par la Direction développement social et diversité d'Engie (cf page 14) : le premier avec Semens, Les Entreprises du Médicament (LEEM), OPCA Transports et Services, FACE, Aefos PME, l'Institut National de la Relation Client (INRC), le groupe d'enseignement professionnel EDUSERVICES ; le second, un groupe de travail Engie Ile-de-France composé de représentants RH et opérationnels d'Engie COFELY et d'Engie INEO. Les deux groupes de travail ont fonctionné en parallèle et en interaction à raison d'une réunion toutes les 5 ou 6 semaines.

Au programme de ces deux groupes, identification des bonnes pratiques existantes, réalisation et envoi d'un questionnaire aux alternants et tuteurs Engie en Île-de-France, ce qui a permis d'élaborer un catalogue d'actions à développer ou à créer :

- Intégrer dans la durée du contrat un temps de formation aux techniques de recherche de l'emploi et de valorisation des compétences acquises, orientation vers des supports aidants (ex. MOOC Emploi Store, LinkedIn...), simulation d'entretien ;
- Sensibiliser les maîtres d'apprentissage et tuteurs sur leur rôle d'aide au placement à l'issue de la formation (recommandation du jeune, mise en relation interne/externe...);
- Avant leur sortie, améliorer le partage interne au sein des groupes qui forment les jeunes, (ex. via le portail Engagement Jeunes, after-works alternants-recruteurs) ;

- Faire rencontrer aux jeunes l'écosystème de l'entreprise de départ et les PME ETI avec des job dating et forums physiques (ex. le LEEM ou Carnet de vol Airbus)
- Une fois sortis, maintenir le lien avec l'entreprise de départ et proposer des opportunités aux jeunes en mode "push" (vivier entreprise ou Engagement Jeunes) ; être dans un mode collaboratif, pour nourrir des échanges dont les conseillers d'insertion professionnelle se sont avérés très demandeurs.

## Organiser des jobdating avec des alternants préparés

### Développer des Job dating alternants

des grands groupes et réseau de PME ETI et indépendants à la recherche de profils d'alternants formés. Accompagner les alternants dans leur recherche d'emploi par un parrain de l'entreprise d'accueil ou d'une autre entreprise qui viendrait compléter le rôle du tuteur (notamment via les réseaux de bénévolat existants).

### Promouvoir et développer

l'utilisation de la plateforme Engagements Jeunes qui fédère déjà plusieurs centaines d'entreprises et plusieurs milliers de jeunes.

La plateforme propose également un réseau propre aux grandes entreprises pour faciliter la mobilité interne des alternants.





Engie a créé PEMS Parcours Emploi Mobilité et Sport, un programme d'insertion pour les jeunes issus des quartiers prioritaires

## Favoriser un meilleur accompagnement

Dans le cadre de ce chantier, deux entités du groupe Engie, Cofely et Inéo ont contribué aux travaux en adressant un questionnaire aux alternants et tuteurs basés en Île de France.

L'analyse des résultats met en évidence la satisfaction des jeunes alternants dans leur parcours au sein du Groupe mais nous a éclairé sur les points à améliorer avec notamment un meilleur accompagnement, une meilleure formation des tuteurs et une mise en réseau des alternants avec l'ensemble des différentes entités du groupe, pour une meilleure mobilité de ces jeunes dans les différents métiers.

La pratique de l'apprentissage partagé (notamment entre grands groupes et PME/ETI), bien que bénéfique pour l'alternant en acquisition de compétences est aujourd'hui difficile à mettre en œuvre.

En matière de réussite, nous avons eu la satisfaction de découvrir de très belles initiatives avec par exemple l'organisation par les Entreprises du Médicaments (LEEM) de salons régionaux du premier emploi avec des ateliers coaching, un jobdating où toutes les entreprises du secteur qui recrutent sont présentes ; de même pour Airbus qui organise deux jobdating par an à Saint Nazaire et Toulouse où sont réunis les alternants/stagiaires et les entreprises de l'écosystème d'Airbus qui recrutent.



*Ces travaux illustrent l'importance de l'alternance comme vecteur pédagogique de l'enseignement pour et par l'emploi*



**Philippe Grassaud**  
Président  
Eduservices

## Nos prochaines étapes



**Développer les compétences pédagogiques du tuteur avec des outils innovants et ludiques (learning games).**



**Doter tous les alternants d'une adresse mail professionnelle, vrai défi pour les alternants itinérants sur les chantiers notamment.**

**En test à la rentrée, 2 salons virtuels en Île de France et en Région Rhône-Alpes pour rapprocher offre et demande.**



## IV. Renforcer les relations entre l'école et l'entreprise

La thématique du 4<sup>e</sup> chantier n'est pas nouvelle mais elle est toujours autant d'actualité : malgré les efforts et la bonne volonté de chacun, les mondes de l'école et de l'entreprise restent encore trop éloignés aujourd'hui. Après une première année de réflexion, la nécessité de mieux valoriser les initiatives existantes en faveur du rapprochement s'est imposé comme une priorité. Cela nécessite avant tout de mieux communiquer ces initiatives auprès des publics concernés / intéressés, et de mieux mobiliser l'ensemble des acteurs de l'école et de l'entreprise en faveur de l'orientation des jeunes.

### Capitaliser sur les initiatives existantes et en dresser une cartographie



*La diversité et l'ampleur des initiatives proposées par le monde économique illustre l'importance d'une cartographie centralisée.*



**Dominique RAZE**  
Directrice Marque  
Employeur,  
Groupe Carrefour

Le chantier 4 a réuni 1 fois par mois 12 participants, dont 9 représentants du monde économique : la Marine Nationale, le Groupe CARREFOUR, ARCONIC, 5 organisations professionnelles (LEEM, FAFIH, FNTP, FFP, AGE-FOS-PME) et un organisme de formations (le Groupe IGS). Cf page 14

Dans le cadre de ce groupe de travail, un inventaire des initiatives menées par le monde économique en faveur de l'école a été réalisé. Sur seulement 13 organisations dans le périmètre de l'étude, près de 60 initiatives ont été répertoriées avec des objectifs (aide à la recherche de stage, découverte des métiers, aide à l'insertion des jeunes, ...) et des moyens (sites Internet, bénévoles, MOOC, écoles, ...) variés.

La diversité de ces initiatives sur un panel représentatif restreint illustre très bien l'ampleur des actions proposées par le monde économique et souligne donc l'importance non pas de « pousser » plus le monde économique mais au contraire de capitaliser sur l'existant au travers d'une cartographie, d'une classification et d'une mise à disposition centralisée des informations.



12 participants



6 réunions



56 initiatives répertoriées

6 axes d'études



Avec 6 réunions de travail sur cette première année de réflexion, le chantier 4 n'a pas encore produit de livrable final, mais une première cartographie des initiatives du monde économique a été réalisée (56 initiatives listées, portées par 13 acteurs différents), des recommandations ont été produites sur base des réflexions et des études réalisées, et une vision prospective de la relation école / entreprise a été proposée.



## Rapprocher en partageant mieux

Du côté du monde économique, et devant l'ampleur des initiatives déjà proposées par les acteurs associés, le groupe de travail s'est concentré sur la cartographie et le classement de ces initiatives selon leurs objectifs et leurs moyens. Il s'agissait avant tout de comprendre comment mieux les faire connaître et comment capitaliser sur celles-ci au travers de la mise à disposition centralisée des informations.

Du côté du monde de l'école, le groupe de travail a cherché à rationaliser les axes de travail et à capitaliser sur les initiatives déjà existantes :

- Capitaliser sur l'expérimentation « Destination Emploi » menée par le Cercle Jeunes Destination Entreprise ces trois dernières années, et promouvoir les plateformes de partage d'information multi initiatives afin de proposer à l'ensemble des établissements scolaires une approche méthodologique et les outils pour mettre concrètement en œuvre le « Parcours Avenir », programme national d'aide à la construction du projet d'orientation des jeunes.
- Réduire le gap culturel entre le monde de l'école et le monde économique en favorisant les stages en entreprise des enseignants, en favorisant les « ponts » professionnels entre les deux mondes, et favoriser l'embauche de conseillers d'orientations en provenance du monde économique.
- Développer les stages pour les élèves en classe de Seconde (avec deux fils rouges importants : la cohérence des stages avec les projets personnels, et la prévention de l'exclusion des « publics » fragiles).



*Rapprocher l'école de l'entreprise, c'est garantir à nos jeunes une meilleure orientation et une meilleure insertion dans le monde professionnel.*



**Benoît THUILLIER**  
Chargé de Mission  
Service de Recrutement, Marine Nationale

## Nos prochaines étapes



**Capitaliser sur les travaux menés dans le cadre de l'expérimentation « Destination Emploi » et déployer à grande échelle cette solution dans le monde de l'école**

**Poursuivre la cartographie des initiatives du monde socio-économique en accroissant le périmètre d'étude et en établissant des critères de classement standard en fonction des objectifs**



**Identifier des partenaires pour tester une solution de dialogue temps réel / interactif entre tous les acteurs de l'école et le monde socio-économique (assistant virtuel).**



## V. Mieux rapprocher l'offre et la demande d'emploi des jeunes

Le cinquième chantier porté par le groupe AEF info vise à mieux rapprocher l'offre – en particulier des PME/TPE - et la demande d'emploi des jeunes. L'idée n'était pas de partir de zéro, car nos ambitions sont grandes, mais de promouvoir une start-up qui répondrait au mieux au cahier des charges suivant : permettre aux jeunes de trouver facilement les offres qui leur correspondent, en particulier grâce au big data, à partir de leurs compétences ; faciliter aux PME/TPE l'accès à un jobboard.

### Le jobboard intuitif qui s'implifie la vie des jeunes et des recruteurs



*Les premiers mois ont été laborieux. Il fallait détecter un jobboard qui ait déjà conçu une partie du projet. Travail de fourmi et de réseau qui nous a permis d'entrer en contact avec la plateforme Neojob créée pour la remise à l'emploi des allocataires du RSA. Ce fut une belle rencontre !*



**Danielle Deruy**  
Directrice générale  
Groupe AEF info

Concevoir un jobboard totalement intuitif pour les jeunes et les dirigeants des PME/TPE, telle était l'ambition du chantier 5. Beaucoup de jeunes en précarité ne savent pas identifier leurs compétences, ni les métiers qui pourraient leur convenir et encore moins utiliser un jobboard. Et les PME/TPE ont souvent des difficultés à rédiger leurs offres et donc de combler leurs besoins. Débusquer le marché « caché » est un enjeu considérable. De grands acteurs ont rejoint ce projet (cf page 14), notamment le Conseil régional IDF, le MEDEF, Le crédit Agricole IDF (CADIF), Agefos PME, l'ONISEP, Microsoft, la Mission Locale de St Germain en Laye et NEOLINK dont le site était déjà en partie adapté à notre objectif.

Grâce à la mise à disposition par Neolink de son know how et de nos travaux collaboratifs, nous avons développé « Jeunes d'Avenirs Recrut' » plateforme internet unique dédiée à la fois aux jeunes en précarité et aux PME/TPE. Les jeunes, avec leur smartphone - ils n'ont souvent pas de PC - sont d'une part guidés à mieux détecter leurs compétences et des métiers ; et d'autre part ils sont accompagnés par un chatbot qui les aide à remplir leur CV et postuler. Côté recruteur, l'offre d'emploi s'implémente directement et sa publication est facile et rapide. Il repère sur une carte les meilleurs candidats en fonction de ses besoins.

La question cruciale de l'alimentation de cette plateforme a été au centre également de nos travaux. AGEFOS PME et CADIF totalisent en Île-de-France environ 130 000 PME/TPE, près de 20 % de la cible totale. CADIF par exemple a déjà formé ses conseillers à l'utilisation de la plateforme. De quoi bien démarrer la V1 de la plateforme à Jeunes d'Avenirs en septembre...

» Jeunes  
d'Avenirs  
Recrut' »

### La V1 n'est que le début de l'histoire...

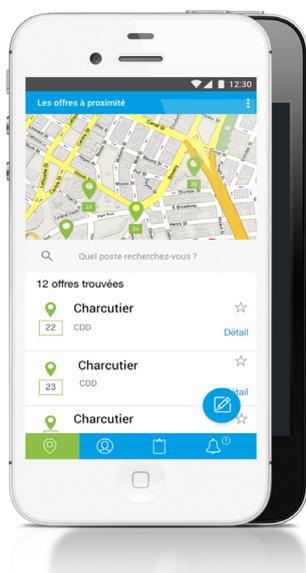
Nous avons réussi en quelques mois à développer une plateforme, qui, au départ était juste un vœu pieux né de la prise de conscience des besoins des jeunes en précarité et des recruteurs des petites entreprises. La V1 de Jeunes d'Avenirs Recrut' répond déjà en partie à ce vœu : un process candidat simple, qui parle aux jeunes et les fait avancer ; un process recruteur intuitif qui ne nécessite aucune rédaction ; un matching efficace entre l'offre et la demande.

De nouveaux chantiers nous attendent : développer de nouveaux tests et intégrer le volet formation : c'est bien de se projeter sur un métier, mais comment y arriver ? ; trouver les fonds qui permettent de financer ces nouvelles versions ; assurer la montée en puissance de la plateforme ; convaincre d'autres Conseils régionaux d'utiliser Jeunes d'Avenirs Recrut' comme outil de création d'emplois et de développement économique.



## Au-delà d'une formidable cohésion humaine, de gros besoins techniques et financiers

Nous rencontrons deux difficultés principales, l'une technique et l'autre financière. Ce chantier est chronophage et demande de nombreux développements techniques, qui coûtent cher. Nous recherchons activement des financements auprès de fondations et de fonds publics. La Région Île-de-France a répondu la première à nos sollicitations.



Techniquement parlant, notre principal enjeu a été d'être capable, avec un outil Internet, d'apporter des réponses concrètes aux jeunes qui n'ont aucune idée des métiers qui pourraient les intéresser – et ils sont nombreux dans ce cas -. Comment les orienter sur un jobboard s'ils ne savent pas se projeter ? En réunissant des acteurs de tous horizons, publics et privés, nous avons su adapter la plateforme neojob. En particulier, avec NEOLINK et l'ONISEP nous avons développé un test fondé sur les centres d'intérêt qui aide le jeune à avoir une idée de ce qu'il aimerait faire et, mieux encore, qui est capable de l'orienter vers des métiers à partir des codes ROME, et donc des offres d'emploi ; grâce aux Missions locales nous avons trouvé les mots qui leur parlent ; grâce à Neolink et Microsoft nous avons créé un chatbot, ludique et facile d'utilisation.

Notre plus belle réussite est vraiment cette conjugaison, cette association d'acteurs différents autour d'un projet commun et de valeurs communes.



*De Jeunes d'Avenirs à Jeunes d'Avenirs Recrut'...*

*Nous avons décidé de décliner sur le jobboard le nom du salon, car celui-ci a acquis une réelle notoriété depuis 2013 et ils ont tous deux la même finalité.*



**Akli Brahimi**  
Fondateur de Neolink et de Neojob

## Nos prochaines étapes



**Réussir à construire l'ensemble de la chaîne compétences/métiers/ formations/ emplois pour que Jeunes d'Avenirs Recrut' ouvre tout le champ des possibles aux NEETs.**

**Réussir à capter le maximum de NEETs et le maximum d'offres des PME/TPE, sachant que 80 % des créations d'emploi proviennent des petites entreprises.**

**Réussir à convaincre le maximum de Conseils régionaux de mettre en place sur leur territoire Jeunes d'Avenirs Recrut', comme la Région Île-de-France.**



# Remerciements

Merci à toutes celles et ceux qui ont donné de leur temps pour contribuer à faire bouger les lignes en faveur de l'emploi des jeunes en précarité.

## 1<sup>er</sup> chantier

### Programme formation pédagogique aux compétences comportementales et numériques

**Paul Allibert**, Directeur des Etudes, Institut de l'Entreprise  
**Véronique Chauvin** Responsable service Innovation et Qualité de l'offre de formation, Agefos PME  
**Lamia Cherfaoui**, Cheffe du département Formations Intra & sur mesure, Groupe IGS  
**Maxime Coiffet**, Directeur Conseil, ELABE  
**Diane DOUKHAN**, Consultante Capital Humain et Performance RH, Alixio  
**Arnaud Gilberton**, Directeur Pôle capital humain, Alixio  
**Alexis Leguerney**, Chef de Projet Offre de Formation et Partenariats, OPCA Transports & services  
**Béatrice Matlega**, Responsable de la politique de citoyenneté, Microsoft  
**Eva MORALES**, Consultante Capital Humain et Performance RH, Alixio  
**Elie Nef**, Consultant, psychologue du travail, Alixio  
**Clémence Pécaut**, Cheffe de produit Emploi Digital, Fondation Face  
**Elodie Salin**, Directrice Formation, Ingénieries et Partenariats, Simplon

## 2<sup>ème</sup> chantier

### Rapprocher les Missions Locales de l'entreprise

**Elisabeth Bonnemains**, Responsable de projets, direction de l'Insertion sociale, AFPA  
**Mireille Bourgeois**, Directrice de la Formation, Groupe Casino  
**Latifa Chaouch**, Conseillère en insertion professionnelle, chargée des relations Entreprises, ViTaCiTé, La Mission Locale  
**Cécile Ducros**, Directrice de l'emploi et de la relation Entreprises, ML Paris  
**Laurent Habart**, rédacteur, rédacteur du guide  
**Cécile Mathivet**, Directrice du Lab'Ho, The Adecco Group  
**Patricia Milcamps**, Responsable du développement et des partenariats, Humando  
**Isabelle Moreau**, Responsable service Recrutement et sélection interne, Air France  
**Jean-Pierre Munich**, Directeur, ML Limoux  
**Aurélie Révillet**, Capitaine de corvette - Bureau études, pilotage et prospective, Marine Nationale  
**Olivier Riboud**, Directeur de la Coordination et de la Performance du réseau des Campus, Véolia  
**Thierry Roger**, Directeur de l'Emploi et de la promesse employeur, Elior  
**Fabienne Schrempp**, Directrice, ViTaCiTé, La Mission Locale  
**Amaria Sékouri**, Adjointe du Délégué ministériel aux missions locales, DMML

### Contributeur

**Beguinet Christine**, Directrice de la ML de Reims  
**Silvère Ghesquiere**, Chargé de mission insertion professionnelle des jeunes, Direccte IDF



### 3<sup>ème</sup> chantier

#### Accélérer la mise en emploi des alternants

**Elisa Autogue-Jahan**, European Projects for Employment Assistant, FACE - Fondation Agir Contre l'Exclusion

**Catherine Betourné**, Direction du développement, OPCA TS

**Didier Billard**, INRC

**Rachel Compain**, Directeur Développement social et Diversité, Engie

**David-Alexandre Gava**, Talent Acquisition Head France, Siemens

**Philippe Grassaud**, Président, EDUSERVICES/FFP

**Thierry Huck**, Responsable mission insertion, Engie

**Emilie Lebrun**, Relations grands comptes apprentissage, AGEFOS PME

**Alice Le Dret**, chargée de projets Européens et Alternance, F FACE

**Ségolène de RETZ**, HR project officer, LEEM

### 4<sup>ème</sup> chantier

#### Renforcer les relations écoles - entreprises

**Anne-Claude Coudeville-Carette**, Chargée de Mission - Service Formation (Direction des Affaires Sociales), FNTP

**Sophie Descamps**, Chargée de projets, FAFIH

**Andréa Dupont**, European sales coordinator, ARCONIC

**Charlotte Fetaya**, Chef de projet (Direction des Ressources Humaines), CARREFOUR

**Jean-Louis Gouju**, Délégué général Conseil national Education Economie, Ministère de l'Education

**Saly Kourouma**, Directrice du Développement OSEI, Groupe IGS

**Hélène Lopez**, Responsable Animation Commerciale et Support aux Branches, AGEFOS-PME

**Matthieu Merciecca**, Adjoint du délégué général - Conseil National Education Economie, Ministère de l'Education

**Pierre Pariente**, membre du Bureau et du Conseil d'administration, FFP

**Nathalie Raveau**, Chef de projets nationaux d'ingénierie pédagogique, Groupe IGS

**Dominique Raze**, Directrice marque employeur, CARREFOUR

**Ségolène de Retz**, HR project officer, LEEM

**Silvia Rodriguez**, Déléguée en charge des Politiques de formation, AGEFOS-PME

**Marion Touze**, Animatrice convention cadre de coopération, AGEFOS-PME

**Benoît Thuillier**, Chargé de mission (Service de Recrutement de la Marine), Marine Nationale

**Christine Valero**, Chargée de mission Éducation Économie (Rectorat de Versailles), Ministère de l'Education

### 5<sup>ème</sup> chantier

#### Rapprocher l'offre et la demande d'emploi des jeunes

**Mouloud Bezzouh**, Président, Sabelec Energie

**Mélanie Bordes**, Chargée de mission auprès de la déléguée politiques de formation, AGEFOS PME

**Yann Bouvier**, chargé de mission FIPA, EDF/FIPA

**Akli Brahami**, Président, neolink

**Marta de Cidrac**, Présidente et sénatrice des Yvelines, ML St Germain en Laye

**Anaïs Dahabi**, Conseillère Emploi/Formation, ML Sevrans-Tremblay-Villepinte

**Florence De Driesen**, chargée de mission DG, AEF Info

**Danielle Deruy**, Directrice générale Groupe, AEF Info

**Christian Domine**, Chargé de mission DRH, CADIF (Credit Agricole IDF)

**Francis Dumasdelage**, Dirigeant, AFC-formation / FFP

**Benoît Hercé**, Chef de projet Jeunes d'Avenirs, AEF Info

**Christophe Herlory**, Chef de projet PIA, ONISEP

**Marina Landi**, responsable de l'ESS et des projets alternatifs, CADIF (Credit Agricole IDF)

**Odile Menneteau**, Directrice de mission projets transversaux et enjeux sociaux du numérique, MEDEF

**Stéphanie Mestrallet**, Vice Présidente, Fondation JP Morgan

**Abdellah Mezzouane**, Directeur en charge des projets à fort potentiel d'emplois, Conseil régional IDF

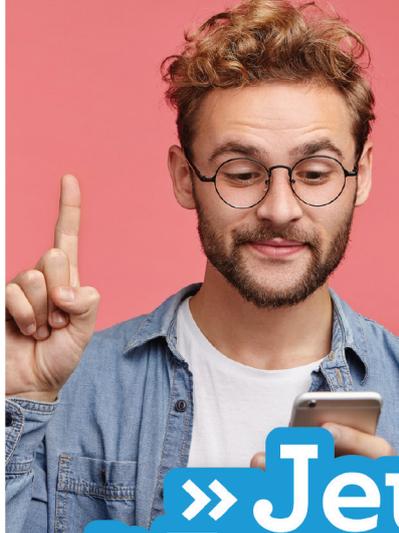
**Nathalie Murlon**, Directrice générale adjointe, CADIF (Credit Agricole IDF)

**Michel Quere**, Directeur, ONISEP

**Fabienne Schrempp**, Directrice, ViTaCiTé, MLMassy

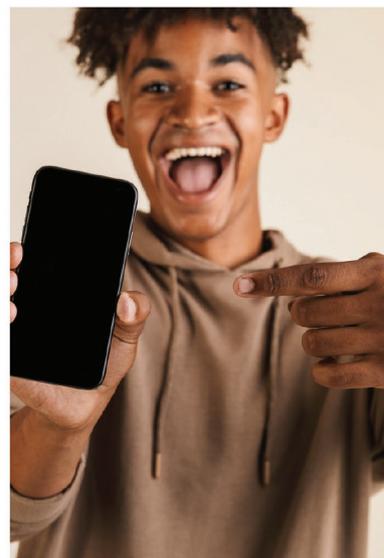
**Christian Thioudellet**, Cofondateur, Monkey tie

**Sophie Troistorff**, Lead Services Finance & Public Sector, Microsoft



# » Jeunes d'Avenirs Recrut

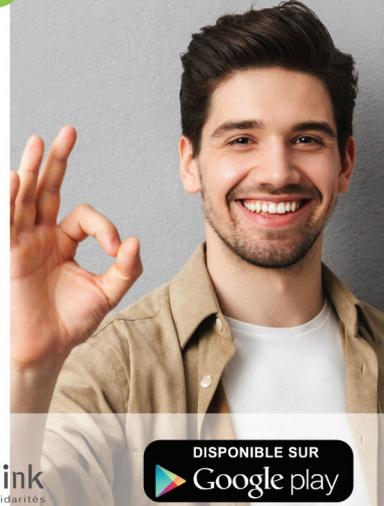
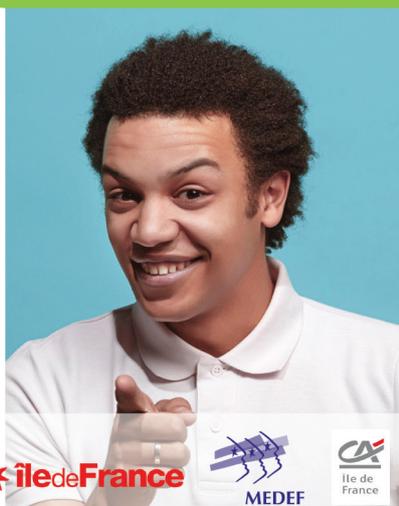
## L'APPLI QUI CROIT EN VOS TALENTS



**La recherche d'emploi**  
Avec ou sans diplôme  
Plus simple  
Plus rapide



[jeunesdavenirs-recrut.fr](https://jeunesdavenirs-recrut.fr)



DISPONIBLE SUR