

Insertion sociale et professionnelle des jeunes en Martinique

mars 2016

Focus emploi/activité

*Focus réalisé par l'AG du Cerfasso et l'Observatoire de la DJSCS Martinique,
en collaboration avec la DIECCTE Martinique*



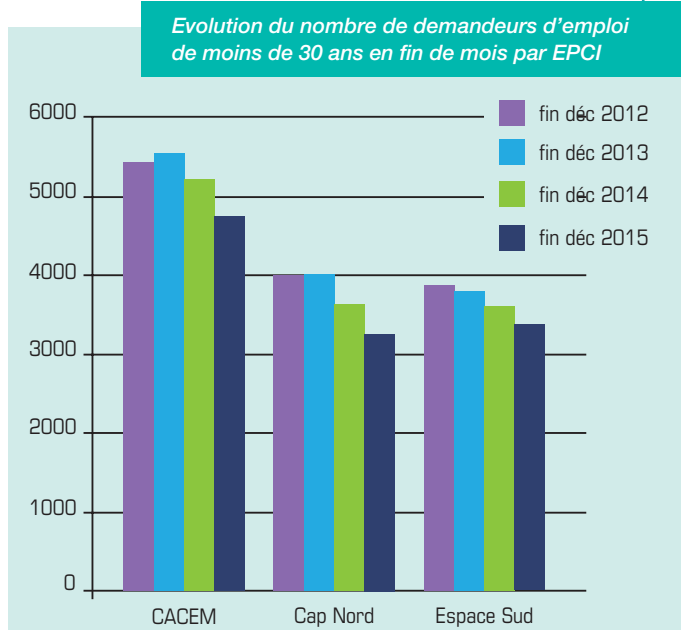
Ce focus complémentaire au diagnostic de l'étude sur l'Insertion Sociale et Professionnelle des Jeunes en Martinique, a pour objectif de présenter les différents dispositifs de soutien à l'emploi et à l'activité mobilisables aujourd'hui par les jeunes. Pour certains d'entre eux, des évaluations régionales de leur impact sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ont été menées et leurs résultats sont présentés ici succinctement.

Dans un contexte socio-économique difficile, les jeunes martiniquais représentent une part fragile de la population. Leur situation face à l'emploi est instable et leur accès à une activité est une problématique complexe. Une réalité qui est aujourd'hui fortement soutenue par des dispositifs d'aide que les jeunes mobilisent en fonction de leur situation.

Les jeunes sont les plus touchés par le chômage

Au 1^{er} janvier 2015, 42 451 jeunes martiniquais ont entre 15 et 24 ans. Fin 2014, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans approche les 51% (en nette baisse par rapport à 2013 : 68,2%). L'âge se révèle être un facteur déterminant de l'accès à l'emploi : le taux d'emploi des jeunes est 4 fois moindre que celui des 15-64 ans.

Les faibles taux d'activité et d'emploi des moins de 25 ans s'expliquent principalement par le taux de scolarisation élevé dans cette tranche d'âge, la poursuite d'études et la migration économique. En 2014, on compte environ 27 200 jeunes scolarisés (lycéens, étudiants) parmi les inactifs ; 3500 jeunes sont dans une situation autre (SCV, NEET, ...).



Source : Dicccte Martinique

Taux d'activité, d'emploi et de chômage au 4^{ème} trimestre 2014 en Martinique

	15 - 24 ans	15 - 64 ans	15 - 24 ans France hex.
Taux d'activité	26,6%	65,4%	37%
Taux d'emploi	13,1%	52,6%	28,4%
Taux de chômage	50,6%	19,6%	25,5%
Nbre actifs en emploi	5 500	128 400	-
Nbre de chômeurs	5 600	31 200	-
Nbre d'inactifs	30 700	84 300	-

Source : Insee - Enquête emploi 2014

Le nombre total de jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans en 2015 est en baisse de 15,4% par rapport à 2013. La baisse est plus marquée pour les moins de 25 ans (-21,7%). L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 30 ans est relativement homogène sur l'ensemble du territoire, un peu moins marquée sur l'Espace Sud. Elle est encore plus nette chez les jeunes femmes (variation sur 1 an au 31/12/15 : -17,9% femmes -25 ans / -11% homme -25 ans).

1 - LES DISPOSITIFS D'AIDE À L'EMBAUCHE

1 - Les dispositifs mobilisables pour employer les jeunes

Pour infléchir le chômage des jeunes, des mesures de politique de l'emploi se sont succédées pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Elles ont principalement deux objectifs : réduire le coût du travail pour les employeurs et accroître la qualification des jeunes pour améliorer leurs chances d'accès

à l'emploi. L'accompagnement individualisé vers l'emploi et la mise en place de parcours individuels de formation, complètent ces mesures de manière forte. En Martinique, les dispositifs les plus mobilisés sont dans l'ordre : les Contrats d'Apprentissage, les Emplois d'Avenir, les CUI/CAE, et les Contrats de Pro-

fessionnalisation. En 2013 et 2014, les embauches soutenues par ces dispositifs sont faites à 61% par les entreprises du secteur

marchand. Le secteur non marchand (associations, établissements publics, collectivités, ...) représente 39% des employeurs.

Caractéristiques des dispositifs

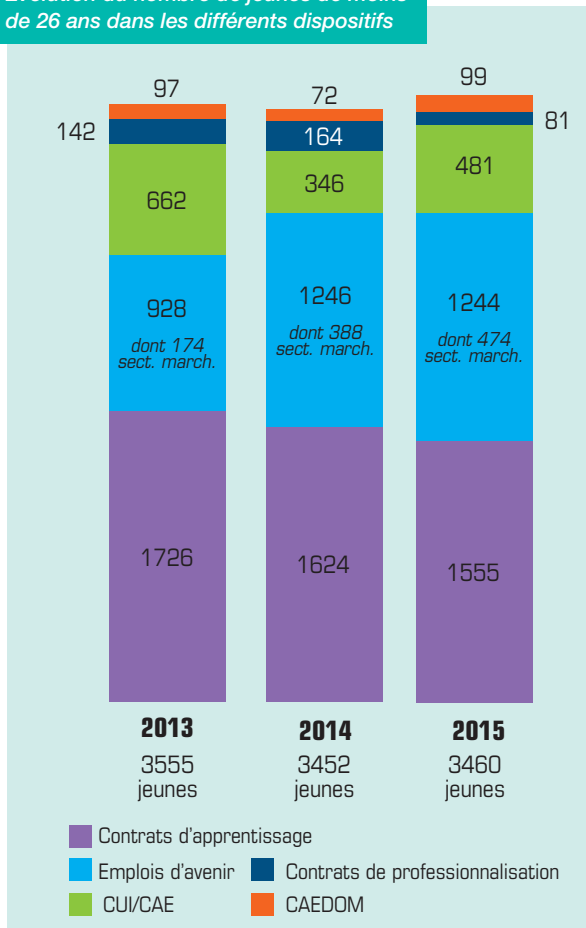
	Part * dans dispositifs	Employeurs	Public	Durée initiale	Durée maximum
Contrats d'apprentissage	47 %	marchand et non marchand	jeunes de 16 à 25 ans	6 mois	4 ans
Emplois d'avenir	36 %	marchand et non marchand	jeunes de 16 à 25 ans	12 mois	24 mois
CUI / CAE	10 %	non marchand	en grande difficulté d'insertion	12 mois	24 mois
CAEDOM	2,5 %	marchand et non marchand	(éligibilité selon arrêté préfectoral)	12 mois	24 mois
Contrats de professionnalisation	4,5 %	marchand et non marchand	jeunes de 16 à 25 ans	6 mois	24 mois

* en 2014 - (données chiffrées graphique ci-dessous)

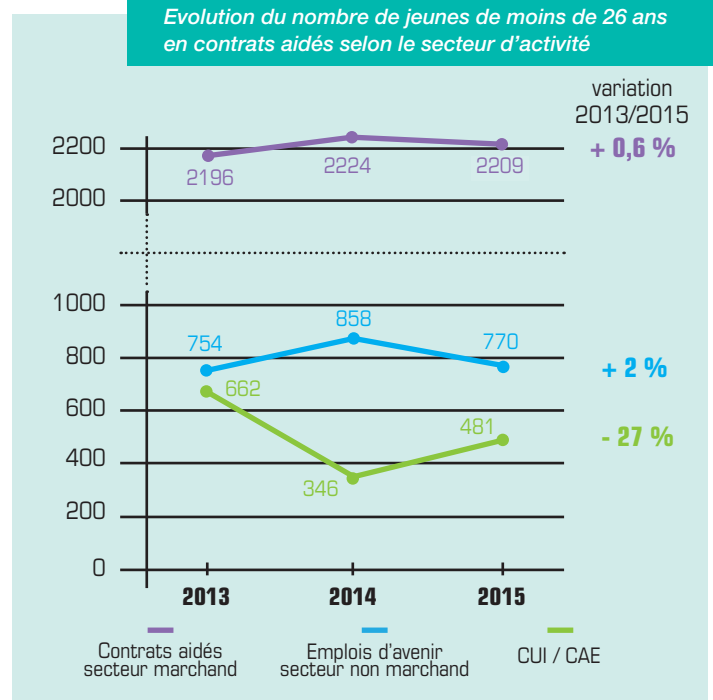
Les employeurs du secteur marchand embauchent à peu près le même nombre de jeunes chaque année. On observe même une mobilisation croissante de l'EAV secteur marchand depuis sa mise en place.

Le secteur non marchand quant à lui affiche une légère baisse globale entre 2013 et 2015 (-12%), variable selon les dispositifs et les années (variation plus forte pour les CUI/CAE).

Evolution du nombre de jeunes de moins de 26 ans dans les différents dispositifs



Evolution du nombre de jeunes de moins de 26 ans en contrats aidés selon le secteur d'activité



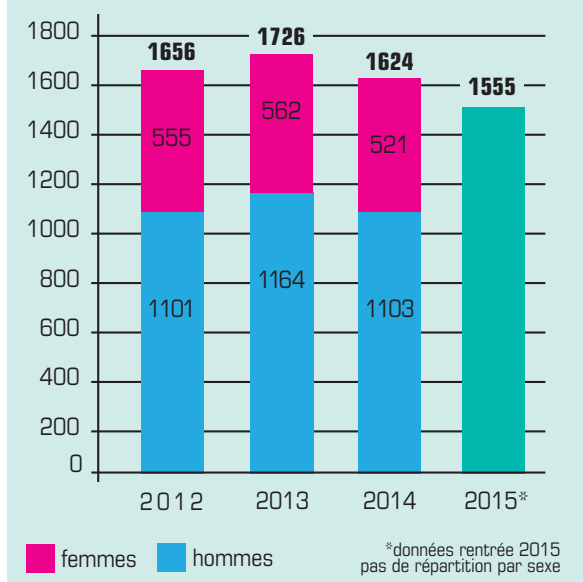
2 – Approche qualitative des dispositifs

Féminisation des emplois dans le secteur non marchand

Dans le secteur marchand, la part des jeunes femmes est relativement stable depuis 3 ans (environ 33% en Contrat d'Apprentissage et 55 % en CAEDOM). La proportion des femmes dans les filières de l'apprentissage est à mettre en corrélation avec les métiers proposés.

On note une légère hausse de la féminisation des emplois soutenus par le dispositif EAv dans le secteur non marchand (+ 2,5% entre 2013 et 2015).

Evolution par sexe du nombre de jeunes en contrat d'apprentissage en Martinique



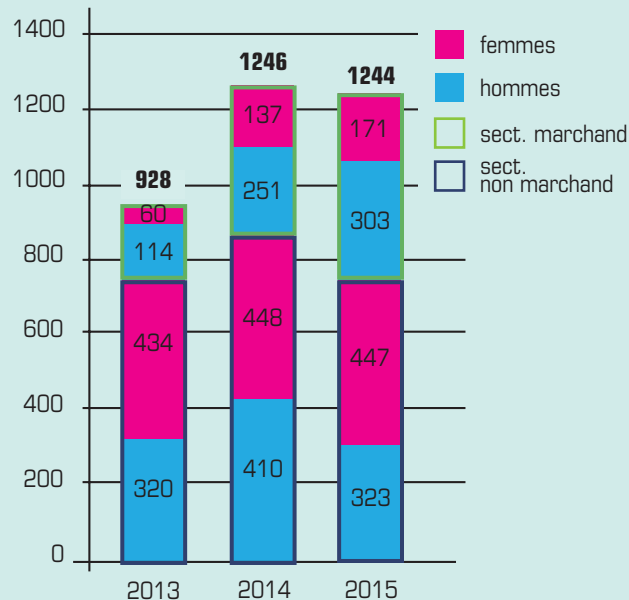
Source : Rectorat Martinique

Dans le secteur non marchand la part importante des femmes se confirme tant au niveau des CUI/CAE (47% en 2013 - 59 % en 2014 et 2015) que des EAv (environ 55 % depuis le démarrage du dispositif en 2013).

Cette tendance peut être expliquée par la typologie des métiers proposés par les employeurs du secteur : secrétariat, comptabilité, animation, soutien scolaire ou AVSI, ...

Les femmes représentent environ 42 % des jeunes embauchés en contrats aidés (tous secteurs et dispositifs confondus).

Evolution par sexe du nombre de jeunes de moins de 26 ans ayant bénéficié de contrats EAv en Martinique



Source : Dieccte - ASP Martinique

Les jeunes en situation de handicap dans les différents dispositifs

“Encore peu présents dans les différentes structures de la vie sociale et de ce fait peu pris en compte, les jeunes en situation de handicap sont à intégrer de manière plus forte dans les différentes politiques mises en œuvre. Il y a lieu notamment de mieux traiter leurs difficultés d’insertion et de renforcer leur représentation.” (“Projets innovant en faveur de la jeunesse” - Agefma - Madin’inov 2014).

La part des jeunes en situation de handicap dans les emplois aidés est très faible (de 100 à 120 jeunes environ par an soit 3,5 % du total), alors que chaque dispositif propose des aménagements spécifiques ou des aides financières complémentaires s’adressant à la fois au jeune et à l’entreprise qui recrute pour favoriser l’insertion de ces jeunes en grande difficulté.

Alors que la priorité d’accès à l’emploi des personnes en situation de handicap a été réaffirmée et qu’elle apporte des résultats significatifs en France entière (11,11 % des emplois aidés au 28/11/2015), ce taux reste 3 fois moindre en Martinique.

La place de la formation du jeune dans le dispositif

En Martinique, il est avéré que la possession d'un diplôme favorise l'accès à l'emploi (Insee). Les non diplômés sont les plus fortement pénalisés. En 2013, le taux de chômage des Bac+2 (9,6%) est trois fois moins élevé que celui des actifs sans diplômes (29,8%). Le taux de chômage des moins de 30 ans sans diplôme est de 64,4%.

Les différents dispositifs d'aide à l'embauche incitent ou obligent les employeurs à intégrer une période de formation pour leurs salariés :

- obligation de formation : contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- incitation à la formation : CUI/CAE, EAv, ...

Lorsque la signature du contrat de travail est tributaire de l'inscription du jeune dans un centre de formation (CFA, ...), l'accès à une qualification professionnelle est assuré. Les prescripteurs de CUI/CAE et EAv constatent a contrario qu'il est difficile d'obtenir l'assurance de la mise en place du parcours de formation défini lors de la signature de la convention avec l'employeur (seul 1/3 des sortants déclarent avoir suivi une formation en 2012 sur la France entière). De même, il existe peu de retours sur l'impact de ces formations sur l'employabilité du jeune en sortie de dispositif.

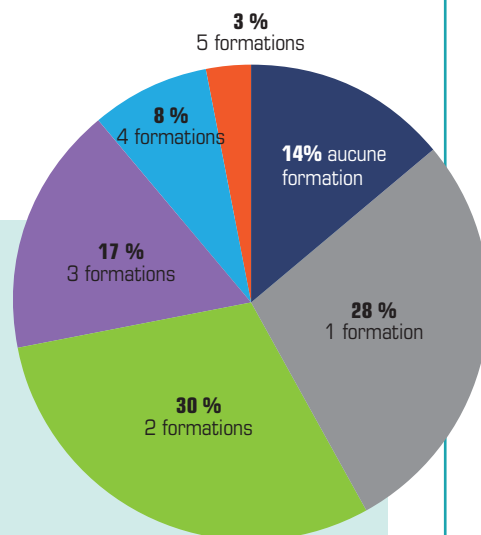
Suivi de cohorte de CUI/CAE dans les associations sportives - 2012 DJSCS Martinique

Cette étude a eu pour objectif d'évaluer les modalités d'accompagnement des salariés et des employeurs dans le cadre de la mobilisation des CUI/CAE par les associations sportives.

Parmi elles, la formalisation du parcours de formation du salarié en début de contrat et la mise en place rapide de celui-ci ont permis l'acquisition et le développement de compétences et de qualifications. Le schéma ci-contre précise le nombre de formations suivies par les jeunes de moins de 25 ans.

40% de la cohorte étaient des jeunes de 18 à 25 ans répartis également entre hommes et femmes. Les 18-25 ans sont entrés dans ce dispositif avec un niveau de formation relativement élevé (26 % de niveau I-II et III, 37% de niveau IV). Néanmoins, la mise en place de parcours individualisés de formation sur la durée de leurs contrats a permis aux moins diplômés d'accéder à un niveau supérieur.

L'étude s'est attachée à vérifier l'insertion en sortie de dispositif, un an après la fin de contrat. Ce suivi a montré que 45 % des salariés de moins de 25 ans ont bénéficié d'un retour à l'emploi un 1 mois après leur sortie du dispositif avec majoritairement des contrats en CDD.



Les sorties de dispositifs

On observe un manque de suivi de cohorte des salariés en contrats aidés (tous types de dispositifs) nous permettant d'évaluer la situation du jeune en sortie de dispositif.

Il existe un suivi national des CUI/CAE indiquant une tendance globale (toutes tranches d'âge confondues). Le taux d'insertion des

sortants en Martinique évolue à la baisse depuis 2011 puisqu'il passe de 34,5 % de sortants en emploi à 29,5 % en 2012 puis 28 % en 2013. La proportion des salariés en emploi durable baisse également passant de 20,4 % en 2011 à 11 % en 2013. Le taux de chômage des jeunes ces années-là laisse penser que ces résultats peuvent concerner aussi les sortants de moins de 25 ans.

Les Ateliers de Chantiers d'Insertion

Les Ateliers de Chantiers d'Insertion permettent une insertion par l'activité économique. Jusqu'en décembre 2014, les CUI/CAE étaient mobilisés pour l'embauche de leurs salariés.

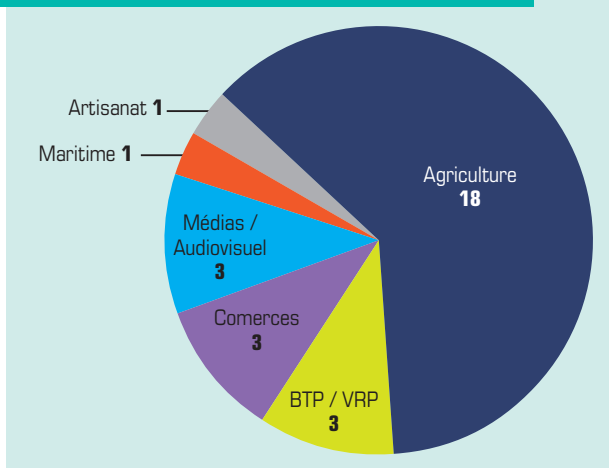
En 2013, une vingtaine d'ACI accueillent des jeunes en difficulté d'insertion sur l'ensemble du territoire de la Martinique : 105 jeunes âgés de 18 à 30 ans, soit 24% de la masse salariale de ces ACI.

La part des femmes chez les jeunes de moins de 25 ans participant à un ACI se situe

autour de 21,5 % (2013 - 2014). Cette faible proportion peut être expliquée par les secteurs d'activité proposés : espaces verts, aménagements des espaces communaux, ...

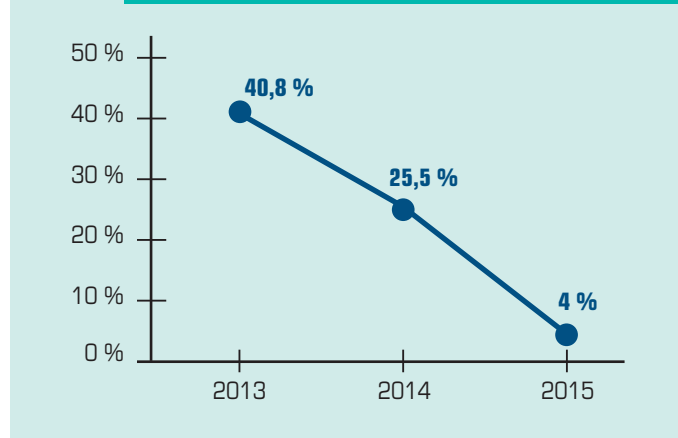
L'arrêt de la mobilisation des CUI/CAE du fait de l'application de la réforme du financement de l'Insertion par l'Activité Economique explique la baisse observée en 2015 (le taux indiqué représentant certainement les dernières conventions CUI/CAE en cours dans certains ACI). A partir de juillet 2015, les ACI ont recours au Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI).

Nombre d'ACI par secteur d'activité en 2013



Source : PIA Martinique

Evolution de la part des ACI dans les CUI/CAE concernant les moins de 25 ans



Source : Dieccte - ASP Martinique

2 - L'ENGAGEMENT AU SOUTIEN DE L'ACTIVITÉ DES JEUNES

Le Service Militaire Adapté

Le service militaire adapté, institution créée en 1961 pour participer à la mise en valeur des départements d'Outre-mer par le biais de travaux-écoles, agit aujourd'hui plus spécifiquement sur l'insertion socioprofessionnelle de la jeunesse ultra-marine éloignée du marché de l'emploi, en répondant aux besoins des entreprises.

Actuellement dans une phase de montée en puissance du nombre de bénéficiaires, le RSMA de Martinique voit sa capacité d'accueil augmenter de moins de 650 volontaires en 2012 à plus de 1000 à l'horizon 2017. Engagés sous statut militaire pour la durée de leur formation, les volontaires vivent pour

2014	2015	
789	906	Nbre total de bénéficiaires (VS+VT)
28,4 %	28,7 %	Taux de féminisation
175	177	Nbre de VT*
614	729	Nbre de VS**
44 %	40 %	Taux d'illettrisme
80 %	77,1 %	Taux d'insertion
25	26	Nbre de filières de formation

* volontaires techniciens ** volontaires stagiaires

Source : SMA - Rapports d'activité 2014 et 2015

la grande majorité en internat et disposent de toutes les installations pédagogiques nécessaires pour se former globalement et plus spécifiquement dans les 26 métiers proposés.

Le RSMA accueille trois profils de volontaires parmi les jeunes hommes et femmes de 18 à 25 ans :

- le volontaire-stagiaire cursus long (VSL), non diplômé, qui s'engage sur un parcours de 10 mois visant l'acquisition à la fois de compétences professionnelles et de compétences sociales;
- le volontaire-stagiaire cursus court (VSC) qui, bien que diplômé, est éloigné du marché de l'emploi. Par le biais de formations de 6 mois, il vient ainsi remobiliser ou renforcer ses compétences sociales.
- le volontaire technicien (VT) qui, diplômé ou ancien stagiaire, acquiert une première expérience professionnelle visant à faciliter sa future insertion sur le marché du travail. Signant un contrat d'un an, renouvelable 4 fois, il peut occuper des postes de spécialistes (secrétaire, mécanicien, etc.) ou d'aide-monteur dans les filières professionnelles.

Pour développer l'employabilité des jeunes stagiaires, gage d'une véritable insertion, le RSMA mène un programme original qui cherche à leur faire acquérir des compétences professionnelles mais aussi des compétences sociales. Cette démarche vise donc à répondre simultanément à l'accomplissement personnel de chaque volontaire, aux besoins du marché de l'emploi local et aux attentes des employeurs en matières d'acquisition des compétences sociales.

Pour ce faire, le RSMA est résolument engagé dans une démarche partenariale de co-construction, en étroite collaboration avec les partenaires institutionnels, les acteurs du tissu économique et associatif, qui se mobilisent au service de l'intérêt général de la Martinique.

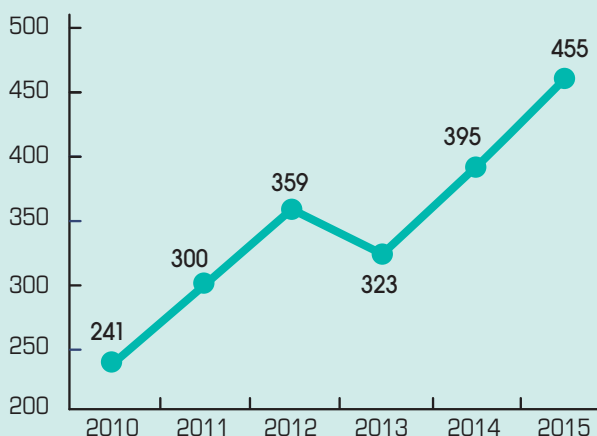
Au résultat, 3 volontaires sur 4 parviennent à s'insérer au terme de leur parcours au régime, soit dans l'emploi direct (durable 41% ou de transition 24%), soit en poursuite de formation certifiante (35 %, en Martinique ou en métropole).

Le Service Civique Volontaire

Créé par la loi du 10 mars 2010, le SCV est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans conditions de diplôme.

Après 5 ans de montée en charge progressive

Evolution du nombre de jeunes engagés en SCV



Source : DJSCS Martinique

En 2013 des contraintes budgétaires ont fortement impacté l'enveloppe allouée au SCV.

Chiffres Clés de 2010 à 2015

- **2073** jeunes volontaires Service Civique
- **345** jeunes en moyenne par an
- Une augmentation de **20%** entre 2013 et 2014
- **62,5 %** de jeunes femmes
- **73,6 %** de demandeurs d'emploi
- **71,2 %** de niveau IV et plus
- **124** organismes
- **43 %** d'associations
- **60 %** sur la CACEM
- **7** missions déployées
- **3** missions prépondérantes : éducation, santé, environnement

du dispositif, l'année 2015 est charnière : le principe de l'universalité du SCV est posé et a pour conséquences son déploiement pour répondre à toutes les demandes des jeunes. De 2010 à 2015, ce dispositif a permis l'engagement de 2073 jeunes dans 124 organismes. En Martinique, le chômage est moins élevé chez les jeunes titulaires d'un niveau I, II ou III. Pour autant, il leur est difficile d'accéder à des emplois aidés types Emploi d'Avenir ou

CUI/CAE pour des raisons d'éligibilité impliquant leur niveau d'étude. Le Service Civique est le seul dispositif qui leur soit accessible sans conditions contraignantes.

Ce dispositif est pour ces jeunes autant une possibilité d'engagement au service de la société, qu'une première expérience professionnelle ou stage. Ils indiquent le valoriser sur leur CV et mobiliser le réseau constitué lors de l'expérience afin de trouver un emploi.

L'impact du Service Civique dans le parcours de vie des jeunes volontaires en Martinique - 2014 DJSCS Martinique

L'objectif de cette étude a été de mesurer, après 5 ans de développement du dispositif sur le territoire martiniquais, l'impact du Service Civique sur le parcours de vie des jeunes volontaires. Les résultats montrent que **73 %** des jeunes en sortie de dispositif sont soit en emploi, soit en études ou formation, soit en stage.

Parmi les jeunes volontaires en emploi en sortie de dispositif :

- **54 %** jugent que le Service Civique a été l'élément le plus utile pour préciser ou réaliser leur projet professionnel.
- **48 %** occupent un emploi dans leur organisme d'accueil ou au sein du réseau constitué pendant l'expérience en Service Civique.

57 % des jeunes répondants considèrent que leur expérience en Service Civique favoriserait ou a favorisé leur insertion professionnelle. Ils précisent leur réponse par les raisons suivantes (par ordre décroissant) : première expérience à faire valoir, développement des compétences professionnelles, meilleure confiance en soi.

Les jeunes reconnaissent largement la notion d'engagement dans leur expérience de volontaire. Ils identifient également des acquis supplémentaires dans le champ professionnel et dans celui du développement personnel.

Cette expérience riche et multiple influe sur leur situation en sortie de dispositif et favorise ainsi une dynamique positive de sortie : **plus de jeunes en emploi (+ 230%), moins de jeunes au chômage et parmi ceux-ci, des situations mixtes plus variées** (également en emploi, également en formation).

Les compétences acquises dans le cadre de l'expérience de volontariat dans les domaines de la "relation à l'autre" et du monde du travail favorisent une transformation dynamique du jeune : une meilleure confiance en lui, un positionnement plus actif par rapport à son environnement, une acquisition et une mobilisation de compétences utiles pour leur insertion sociale et professionnelle.

La Garantie Jeunes

Dans le prolongement du CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale), ce nouveau dispositif visant à l'insertion des jeunes est mis en place en Martinique, engagée dans cette expérimentation dès avril 2015. La garantie jeunes permet à son titulaire de recevoir une aide dès l'âge de 16 ans et jusqu'à ses 25 ans révolus. Les missions locales mettent en place

cet accompagnement d'insertion et adressent à la délégation régionale les demandes d'aide. Il s'agit d'un véritable contrat d'engagement réciproque entre le jeune et sa mission locale qui est encouragé au moyen de l'aide financière qui en découle.

Du 1^{er} avril au 31 décembre 2015, 870 jeunes sont entrés dans ce dispositif en Martinique, ce qui correspond à l'objectif initial.

Le parrainage pour favoriser l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi

Le parrainage consiste à faciliter l'accès à l'emploi ou la formation des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner bénévolement par des personnes salariées ou jeunes retraités.

Les objectifs majeurs du Parrainage sont :

- de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle par une activation du réseau socioprofessionnel du parrain,
- de lutter contre toutes les formes de discrimination,
- de renforcer la solidarité intergénérationnelle et l'engagement citoyen.

L'action de parrainage s'inscrit dans le cadre d'un parcours d'insertion afin d'optimiser les

chances de réussite et favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi :

- faire bénéficier les filleuls de son réseau et de sa connaissance des employeurs potentiels,
- être l'interlocuteur en cas de difficultés d'insertion ou de maintien dans le milieu du travail,
- accompagner le filleul dans sa démarche d'insertion globale (logement, transport, ...) avec les acteurs du service public de l'emploi.

Faute de données stabilisées, on ne mesure pas aujourd'hui en Martinique :

- l'impact réel de la durée de ces parcours accompagnés sur l'insertion des jeunes bénéficiaires,
- les sorties positives du dispositif,
- la valeur ajoutée de la mobilisation des associations de proximité, notamment dans les quartiers Politiques de la Ville.

	Nbre de bénéficiaires	Part des < 25 ans	Part des < 30 ans	Taux de féminisation des < 30 ans	Ratio parrain / filleul
2014	136 *	28 %	64 %	70 %	2,02

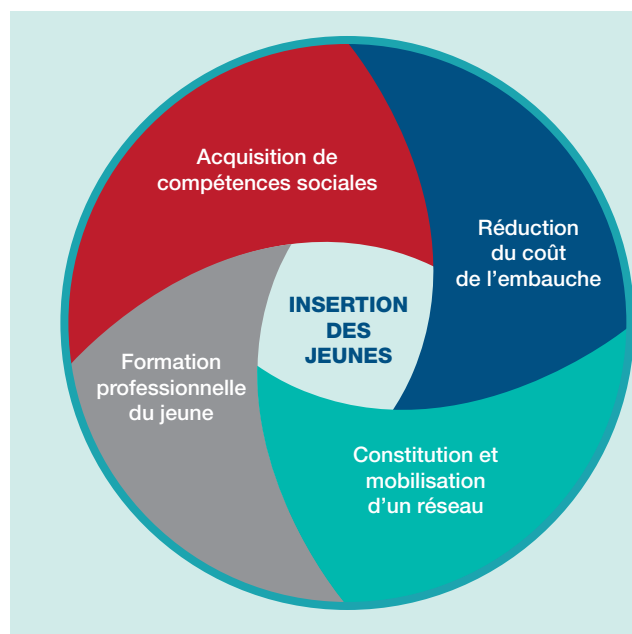
** données DJSCS Martinique - projets financés Acsé*

3 - DES SOLUTIONS CONCRÈTES ENVISAGÉES OU DÉJÀ MISES EN ACTION

Tous les acteurs travaillant sur la problématique de l'emploi et de l'activité des jeunes s'accordent sur 4 éléments complémentaires et interdépendants :

- la réduction du coût de l'embauche pour l'employeur qui favorise l'accès à l'emploi et développe l'offre ;
- la formation professionnelle qui adapte les compétences du jeune aux besoins du poste à pourvoir ;
- les compétences sociales qui facilitent l'intégration professionnelle au sein de la structure ;
- l'existence d'un réseau social et professionnel qui accompagne et soutient le jeune dans sa démarche globale d'insertion.

Tous les dispositifs actuels prennent en compte un ou plusieurs éléments. Ils tendraient depuis quelques années vers une prise en charge plus globale de l'insertion du jeune.



Dans cette logique, pour accompagner les jeunes en réussite confrontés aux problématiques inhérentes à l'insularité de notre territoire, des solutions conduisant à l'excellence ont été mises en œuvre de manière proactive par le rectorat de Martinique :

- **l'internat de la réussite** dédié aux classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) : il a pour vocation d'accompagner sur les chemins de la réussite, des élèves travailleurs, méritants et ambitieux, qui ne bénéficient pas d'un environnement favorable, en leur offrant des conditions de travail optimales ;
- **le partenariat Académie / Université des Antilles (pôle Martinique)** : pour une meilleure ouverture et prise en charge des étudiants vers l'enseignement supérieur ;

- **les cordées de la réussite** : ces partenariats avec 4 grandes écoles nationales (IEP Bordeaux, HEC, Insa Lyon et Ecole FERRANDI) ont pour objet d'introduire une plus grande équité sociale dans l'accès aux "formations d'excellence", et contribuent à lever les obstacles territoriaux, culturels voire psychologiques qui conduisent des jeunes à écarter d'office les études longues et notamment celles relevant de filières d'excellence.

Une réflexion plus générale sur le marché de l'emploi et l'offre de formation serait à mener pour développer des métiers plus en adéquation avec une vision dynamique et moderne du territoire. Cette démarche aurait pour conséquences d'impulser des actions innovantes et motivantes pour les jeunes.

Sources

- *Dieccte Martinique*
- *Agefma Martinique*
- *DJSCS Martinique*
- *RSMA Martinique*
- *Rectorat de Martinique*

Ressources

Contrats aidés www.martinique.drjscs.gouv.fr

- *Evaluation des mesures d'accompagnement des salariés et des associations sportives dans le cadre du Plan de Relance des Emplois Aidés en Martinique*

Service Civique www.martinique.drjscs.gouv.fr

- *L'impact du Service Civique dans le parcours de vie des jeunes volontaires*

Projet académique 2014 / 2017 www.ac-martinique.fr

Insertion sociale et professionnelle des jeunes en Martinique

mars 2016

Etude réalisée sous la direction de la