

PROJET

Le Secrétaire général

à

Mesdames et Messieurs
les dirigeants des établissements publics
administratifs et établissements publics
industriels et commerciaux

Objet : Contrats d'avenir dans les établissements publics sous tutelle du ministère de la culture et de la communication en 2016

Le secteur culturel dans son ensemble tient une place significative dans les recrutements de jeunes en emploi d'avenir non marchands, avec plusieurs milliers de contrats prescrits depuis la création du dispositif.

En application de la circulaire du 5 décembre 2012 de mise en oeuvre des emplois d'avenir dans le secteur culturel, **la majorité des établissements publics sous tutelle du ministère ont participé à l'effort de recrutement de jeunes en contrats d'avenir**. Selon les chiffres du ministère chargé de l'emploi, près de 300 recrutements ont été réalisés dans les établissements publics administratifs ou industriels et commerciaux sous tutelle du ministère de la culture et de la communication depuis 2012. L'enjeu de ces recrutements n'est toutefois pas numérique, mais de participer pleinement de la responsabilité sociale des établissements.

Créés par la loi du 26 octobre 2012, **les emplois d'avenir constituent en effet une réponse pertinente à la situation de beaucoup de jeunes**, par la stabilité et l'autonomie que leur offre un 1^{er} emploi de trois ans et à temps plein. Ils leur permettent de bénéficier d'un tutorat personnalisé et d'un accompagnement par les missions locales pour contruire ou conforter leur projet professionnel, d'acquérir des compétences transférables et d'accéder à un parcours de formation et de qualification. Il leur offre ainsi la possibilité de confirmer une orientation, ou au contraire d'en changer dans de bonnes conditions. Clairement réservé aux jeunes les plus éloignés de l'emploi, il constitue pour eux un outil de socialisation professionnelle qui leur ouvre de réelles perspectives d'accès au marché du travail et à un emploi durable.

Trois ans après le lancement de la mise en place du dispositif, **la priorité qui vous est fixée pour l'année 2016 est de préparer dans les meilleures conditions, en lien avec les missions locales, la sortie des jeunes dont le contrat d'avenir va s'achever durant l'année, afin qu'aucun d'entre eux ne se trouve sans solution à l'issue de son contrat**. C'est bien en effet pendant que les jeunes sont encore en contrat que toutes les possibilités doivent être explorées.

Je vous rappelle que vous avez la possibilité, en lien avec la mission locale, de **prolonger un contrat d'avenir** pour permettre à un jeune d'achever une formation professionnelle en cours (action de développement des compétences, formation préqualifiante ou qualifiante).

En tant qu'établissements publics, vos possibilités de stabilisation de ces jeunes sur les fonctions occupées sont limitées. Vous devez vous attacher à renforcer, en lien avec les missions locales, l'accompagnement individualisé de ces jeunes vers l'ensemble des concours d'accès à la fonction

publique ou à pleinement valoriser les compétences transférables qu'ils ont acquises pour les aider à accéder à un emploi dans le secteur public ou le secteur privé. A ce titre j'appelle votre attention sur la possibilité de mobiliser, avec l'aide des missions locales, les **périodes de mise en situation professionnelle** créées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, encore trop peu utilisées. Elles permettent au jeune d'être mis à disposition d'un autre employeur par convention pour une durée maximale d'un mois, en restant sous contrat avec son employeur et rémunéré par celui-ci. Cet outil peut très utilement contribuer à mettre en évidence les compétences transférables acquises par le jeune et favoriser son embauche notamment dans le secteur privé (cf circulaire DGEFP 01/2015 du 14 janvier 2015).

Les jeunes peuvent également être orientés à l'issue de leur contrat d'avenir vers une formation, notamment une **formation en alternance**, sous contrat de professionnalisation, réservé au secteur privé, ou contrat d'apprentissage, possible dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Ces jeunes bénéficient en outre dans le secteur industriel et commercial d'une **priorité d'embauche** prévue par l'article L 5134-115 du code du travail : ils doivent durant un délai d'un an à compter du terme du contrat être informés par leur ancien employeur de tout emploi qui serait disponible et compatible avec leur qualification et leur compétence.

Le tableau de recensement des jeunes en contrat d'avenir dans votre établissement durant l'année 2015, qui vous a été adressé pour un retour au 22 mars au plus tard, permettra une analyse et un suivi précis des situations des jeunes en fin de contrat durant cette année 2016.

Pour ceux d'entre vous qui souhaiteraient réaliser de **nouveaux recrutements de jeunes en emplois d'avenir en 2016**, j'attire votre attention sur trois points :

Les fonctions : le suivi des recrutements auxquels vous avez procédé depuis 2012 montre qu'il a été difficile à la plupart d'entre vous, pour pouvoir accueillir ces jeunes sur un poste de travail, dans des conditions adaptées à leur profil et permettant de les intégrer à vos équipes, de leur proposer des activités répondant à des besoins nouveaux, distinctes des missions assurées par les agents de votre établissement. Je vous invite à présenter toute nouvelle campagne de recrutement aux instances compétentes de votre établissement, préalablement à son lancement, avec le dispositif d'accompagnement proposé, afin que ces points soient débattus et que l'engagement fort en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes que constitue l'emploi d'avenir soit mis en oeuvre en étant partagé au sein de votre établissement.

Profil des jeunes : il vous est demandé de cibler fortement les recrutements sur les jeunes les plus éloignés de l'emploi, de privilégier l'accueil de jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, et de veiller à donner toutes leurs chances aux jeunes en situation de handicap. Je vous rappelle que les emplois d'avenir ne s'adressent pas aux mêmes profils que les contrats d'apprentissage, contrats de travail accessibles aux jeunes clairement engagés dans un parcours de formation professionnelle alternée menant à un diplôme de niveau V au niveau I. Ils doivent bien entendu être également clairement distingués de l'engagement en service civique, accessible, sur la base d'une motivation citoyenne, à des jeunes qualifiés et non qualifiés, pour accomplir une mission d'intérêt général de 6 à 10 mois, en direction du public, totalement distincte d'un emploi.

L'accompagnement et les formations : il est indispensable que des formations et notamment des formations qualifiantes soient proposées aux jeunes rapidement après leur recrutement, et qu'à cette fin tous les moyens soient mis en oeuvre avec les missions locales pour les aider à préciser leur projet professionnel dans les meilleures conditions.