



## Convention cadre Emplois d'Avenir entre l'État et le musée du Louvre

Convention cadre Emplois d'Avenir



emplois d'avenir  
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

## entre l'État et le musée du Louvre

La convention cadre sur la mise en œuvre des emplois d'avenir, faisant suite à la convention d'engagements signée le 30 octobre 2012, est conclue entre :

### **l'État,**

représenté par Michel SAPIN, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et Mme Aurélie FILIPPETTI, Ministre de la culture et de la communication

### **et l'établissement public du musée du Louvre**

représenté par Monsieur Jean-Luc MARTINEZ, Président Directeur, ci-dessous dénommé « l'établissement public ».

### **Titre I – Objectifs de la convention-cadre**

**La jeunesse est l'une des priorités du quinquennat. Les emplois d'avenir sont une première concrétisation de cette priorité au travers de la politique de l'emploi.**

La situation des jeunes sur le marché de l'emploi est préoccupante. La collectivité nationale ne peut rester inactive face à une telle situation qui entraîne un gaspillage de talents, retarde l'accès de ces jeunes à l'autonomie et diffuse dans l'ensemble de la société une triste appréhension face à l'avenir. Nous devons agir pour que ces jeunes, tout particulièrement les jeunes qui ne disposent pas de qualification, puissent accéder à un premier emploi et se voient offrir une deuxième chance de se qualifier. C'est dans cet objectif que le gouvernement a conçu les emplois d'avenir.

**Les emplois d'avenir reposent sur une ambition collective et mobilisatrice : offrir une véritable insertion professionnelle à des jeunes peu ou pas qualifiés.** Avec les emplois d'avenir, il est proposé aux jeunes :

- une première expérience professionnelle,
- et une période d'acquisition de compétences ou de qualification reconnue, gage d'une insertion professionnelle durable.

Ce dispositif, créé par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, a pour objectif de permettre à des jeunes peu ou pas qualifiés de réussir une première expérience professionnelle et de leur ouvrir l'accès à une qualification professionnelle.

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) pas ou peu qualifiés. Il vise en priorité les zones urbaines



sensibles, les zones de revitalisation rurale, l'ensemble des départements et collectivités d'outre-mer et les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Dans les ZUS, le chômage des jeunes actifs atteint près de 42 %, c'est pourquoi l'employeur souhaite mettre tous les moyens en œuvre pour aider les villes adhérentes à promouvoir le dispositif, au service des jeunes des quartiers prioritaires.

Les emplois d'avenir sont par ailleurs créés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale, environnementale ou des activités ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Afin de permettre aux jeunes qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi d'entrer dans le dispositif des emplois d'avenir, l'État et l'établissement public se sont engagés dans une convention d'engagements signée le 30 octobre 2012 sur les principes édictés ci-dessous. La présente convention-cadre a pour objet la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ces engagements.

## **Article 1 – Les engagements de l'établissement public**

Le musée du Louvre – établissement public administratif d'environ 2300 agents - souhaite œuvrer au renforcement de l'égalité des chances en prenant part à l'action publique d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le cadre de la mise en œuvre des emplois d'avenir, et en application de la circulaire de la ministre de la culture et de la communication du 5 décembre 2012, le musée du Louvre offre les conditions d'une première expérience professionnelle réussie et contribue à la formation et à la professionnalisation des jeunes recrutés.

Le dispositif mis en place au sein de l'établissement permet l'acquisition de compétences et savoir-faire professionnels facilitant ainsi l'accès des jeunes au marché du travail et à un emploi durable.

Dans certains cas, il pourra aboutir à la pérennisation dans l'emploi notamment par l'intégration dans la fonction publique par la voie de concours.

L'établissement public s'engage à :

- recruter quarante-deux jeunes en emploi d'avenir avant le 1<sup>er</sup> septembre 2013



- maintenir l'emploi au moins pour la durée de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre des emplois d'avenir recrutés
- favoriser, dans le cadre de la construction d'un projet professionnel, l'employabilité des personnes bénéficiant de ce type de contrats
- encadrer de manière personnalisée chaque jeune recruté en emploi d'avenir
- mettre en œuvre les actions de formation et d'accompagnement professionnels nécessaires à l'acquisition des compétences visées
- délivrer au jeune, à l'échéance de l'aide à l'insertion professionnelle relative à l'emploi d'avenir, un document attestant des formations suivies et des compétences acquises par le bénéficiaire selon le modèle qui sera diffusé à l'établissement public
- pérenniser le maximum d'emplois par l'information et la préparation aux différents dispositifs d'intégration dans la fonction publique (concours)

## Article 2 – Les engagements de l'État

L'État contribue à la mise en œuvre des emplois d'avenir au sein de l'établissement public en les prenant financièrement en charge au taux de 75% de la rémunération brute du SMIC. La prise en charge financière peut s'effectuer, selon les caractéristiques des contrats de travail conclus avec les jeunes, sur une durée hebdomadaire de 35 heures et une durée totale de l'aide de trois ans.

L'État s'engage à mobiliser le service public de l'emploi afin notamment d'offrir à l'établissement public un réseau d'interlocuteurs identifiés pour le repérage des jeunes.

L'État s'engage à diffuser les engagements pris avec l'employeur pour permettre la conclusion des emplois d'avenir dans les meilleures conditions.

L'État mobilise l'ensemble de ses partenaires afin de favoriser une offre de formation diversifiée et adaptée aux activités de l'employeur et aux compétences dont l'acquisition est visée par les jeunes recrutés en emploi d'avenir.

## Titre II – Mise en œuvre

### Article 1 – Recrutements



L'établissement public s'engage à recruter avant le 1<sup>er</sup> septembre 2013, quarante-deux jeunes en emplois d'avenir, dont vingt-deux entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars 2013 puis vingt entre le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Ces recrutements se font sous la forme de contrats de travail à durée déterminée conclus pour une durée de trois ans.

Le repérage des jeunes sera effectué par Pôle emploi, les Missions locales, les Cap emploi ou toute autre structure pertinente.

L'entretien de sélection (prise de contact, présentation du poste, définition des besoins en formations) sera effectué au sein de l'établissement public en présence d'un représentant de la direction qui accueille un jeune en emploi d'avenir et d'un représentant de la direction des ressources humaines et du développement social (DRHDS).

## **Article 2 – Typologie des emplois sur lesquels des jeunes peuvent être recrutés en emplois d'avenir**

Dans la perspective de les préparer aux concours de la fonction publique lorsqu'ils existent, l'établissement public s'engage à recruter des jeunes en emploi d'avenir dans les domaines d'activité suivants :

- l'accueil
- la surveillance muséographique
- la vente
- la gestion administrative, financière et comptable

Au sein de ces activités, les emplois proposés aux jeunes recrutés en emplois d'avenir seront plus précisément les suivants :

- Agent d'accueil et de surveillance
- Agent d'accueil et de contrôle des accès
- Caissier contrôleur
- Agent des vestiaires et bagageries
- Gestionnaire administratif

## **Article 3 – Types de compétences ou qualifications dont l'acquisition est visée**

En fonction des postes sur lesquels les jeunes seront recrutés en emplois d'avenir, ils acquerront les principaux savoir-faire professionnels suivants :



1) Pour les métiers de l'accueil, de la surveillance et de la vente :

- Savoir guider et orienter le public
- Connaissance des règles et consignes de sécurité incendie
- Techniques de prévention et de gestion de conflits
- Savoir communiquer dans une langue étrangère
- Travailler en équipe
- Appliquer et respecter des consignes de travail
- Connaissance d'un musée, de son fonctionnement et de ses collections
- Compétences spécifiques aux fonctions de vente
- Utilisation de caisse informatisée
- Procédures d'encaissement

2) Pour les métiers de la gestion administrative

- Maîtrise des outils bureautiques et informatiques
- Techniques de rédaction et de mise en page des courriers administratifs
- Connaissance de l'environnement administratif de la fonction publique
- Techniques de prise de note et d'écriture rapide
- Techniques de classement et d'archivage
- Techniques de communication orale
- Connaissances de base en comptabilité

Par ailleurs les jeunes affectés au sein de la direction de l'accueil de la vente et de la surveillance pourront, sur la base du volontariat, occuper d'autres fonctions dans le cadre des renforts d'été, afin de développer leurs compétences professionnelles (exemple : un agent des vestiaires et bagagerie pourra être affecté sur un poste de caissier contrôleur de manière provisoire pendant la période des congés scolaires).

#### **Article 4 – Modalités d'organisation des formations**

L'établissement public s'engage à mettre en œuvre les actions de formation et d'accompagnement professionnels nécessaires à l'acquisition des compétences visées. Elles seront financées par l'établissement sans impacter l'enveloppe consacrée à la formation des autres personnels de l'établissement.

Les actions de formation envisagées sont les suivantes :

1) Pour les métiers de l'accueil, de la surveillance et de la vente :



- Accès au parcours de formation modulaire prévu pour le métier « Agent d'accueil et de surveillance » (voir annexe 1)

Le module « Mieux s'orienter dans les espaces muséographiques » devra être effectué dans le premier mois suivant la prise de poste.

- Accès au dispositif de formation en langues
- Accès au dispositif de remise à niveau en français
- Préparation aux concours de la fonction publique

## 2) Pour les métiers de la gestion administrative

- Accès au parcours modulaire Secrétariat-Assistanat (voir annexe 2) et à certains modules du parcours modulaire « Achats, gestion financière et comptable » (voir annexe 3)
- Accès au dispositif des formations en bureautiques
- Accès au dispositif de formation en langue
- Préparation aux concours de la fonction publique

Par ailleurs, des formations adaptées à un besoin spécifique du jeune recruté pourront être mises en œuvre si nécessaire.

L'évaluation des besoins en formation est réalisée au moment du recrutement, en lien avec l'opérateur du service public de l'emploi effectuant le suivi du jeune. Des ajustements pourront être proposés suite au bilan réalisé à l'issue du premier mois de travail et tout au long du contrat si nécessaire.

Des tests de positionnement pour les formations de remise à niveau en français et en langues étrangères seront par ailleurs proposés en amont à la prise de fonction ou au plus tard dans le premier mois suivant la prise de poste.

Les formations seront suivies dans la mesure du possible sur le temps de travail ; dans le cas contraire, elles feront l'objet d'une récupération.

## **Article 5 – Double tutorat et accompagnement des bénéficiaires en emplois d'avenir**

Afin d'accompagner le jeune, un double tutorat est organisé, faisant intervenir deux types d'acteurs :

- *Un tuteur métier*



Le tuteur métier est un agent exerçant au sein du service d'affectation du jeune recruté. Il est expérimenté, volontaire et motivé par la mission d'accompagnement du jeune. Son nom figurera dans le document d'engagement et de suivi.

Il encadre de manière personnalisée chaque jeune recruté afin de l'accompagner dans la prise de poste et de faciliter l'acquisition des compétences professionnelles demandées.

Il a pour mission de favoriser l'intégration du jeune dans l'établissement en lui transmettant les informations essentielles relatives au fonctionnement de la structure ainsi que les savoir-faire et réflexes professionnels indispensables à l'exercice de l'activité.

Le tutorat métier est prévu pour une durée variant de 1 à 3 mois, pouvant être étendue en fonction des besoins de chaque bénéficiaire.

➤ *Un tuteur référent du parcours professionnel*

Le tuteur référent du parcours professionnel est un agent de la direction des ressources humaines et du développement social.

Sa mission est d'accompagner et de conseiller le jeune tout au long de son contrat. Il assure la liaison avec l'opérateur du service public de l'emploi et peut être sollicité pour toute question relevant du parcours ou de l'orientation professionnelle du jeune.

➤ Des entretiens réguliers sont par ailleurs prévus :

- Entretien à l'issue du premier mois de travail en présence du tuteur métier, du responsable hiérarchique et dans certains cas du référent de l'organisme en charge du suivi du jeune.

Un bilan écrit sera transmis à la direction des ressources humaines et du développement social.

- Entretiens semestriels réalisés par le tuteur référent du parcours professionnel en lien avec l'organisme en charge du suivi du jeune : point sur l'adaptation au poste, réflexion sur le projet professionnel, conseil à la recherche d'emploi.
- Deux mois avant l'échéance de l'aide à l'insertion professionnelle, un bilan général est réalisé en présence du responsable hiérarchique, du tuteur référent du parcours professionnel et du référent de l'organisme en charge du suivi du jeune.



- Au cours de cet entretien sont également évoqués les débouchés professionnels possibles et les modalités d'accompagnement à la recherche d'emploi, en lien avec l'opérateur du service public à l'emploi.

### **Article 6 – Reconnaissance des compétences acquises**

À l'échéance de l'aide à l'insertion professionnelle relative à l'emploi d'avenir, l'établissement public s'engage à délivrer au jeune un document attestant des formations suivies et des compétences acquises par le bénéficiaire selon le modèle qui sera remis à l'établissement public.

### **Article 7 – Possibilité d'intégration dans la fonction publique**

L'établissement public s'engage à encourager les jeunes à suivre les dispositifs de préparation aux concours, ce qui leur permettra, en cas de réussite, d'intégrer la fonction publique et dans la mesure du possible le musée du Louvre lorsque des postes seront vacants.

### **Article 8 – Les autres débouchés professionnels possibles**

En vue d'une insertion durable dans l'emploi, l'expérience et les savoirs acquis au sein du musée du Louvre offriront aux jeunes des débouchés professionnels sur les principales fonctions suivantes :

- Chargé de l'accueil des publics et de la surveillance dans un établissement patrimonial
- Chargé d'accueil dans des entreprises
- Agent de contrôle des salles de spectacles
- Agent ou employé de réservation
- Personnel de vente
- Personnel de caisse
- Agent de prévention et de sécurité
- Assistant administratif
- Secrétaire de direction

Concernant le domaine de la surveillance, le musée du Louvre étudie par ailleurs la possibilité pour les jeunes de pouvoir obtenir à l'issue de leur expérience un « certificat de qualification professionnelle d'agent de prévention et de sécurité ».

## **Titre III – Suivi et évaluation**

### **Article 8 – Pilotage de la convention**

L'établissement public s'engage à transmettre aux services du ministère chargé de l'emploi un bilan annuel relatif aux emplois d'avenir qu'il a recrutés. Ce



bilan porte notamment sur le nombre de recrutements réalisés, les modalités de tutorat et d'actions de formation effectivement mises en œuvre et l'insertion professionnelle des jeunes recrutés.

Les signataires conviennent de la mise en place d'un comité de pilotage et de suivi de la convention qui se réunira de manière semestrielle.

### Article 9 – Durée – résiliation – modification

La présente convention est en vigueur pour des recrutements réalisés jusqu'au 31 décembre 2014.

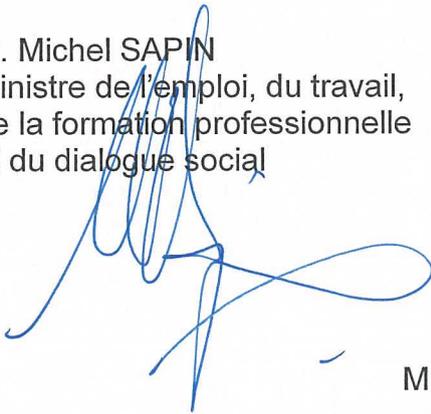
Elle peut être modifiée par avenant, avec l'accord des parties signataires.

En cas de non-respect des dispositions de la convention, en particulier des obligations de tutorat et de formation, l'État peut résilier la présente convention.

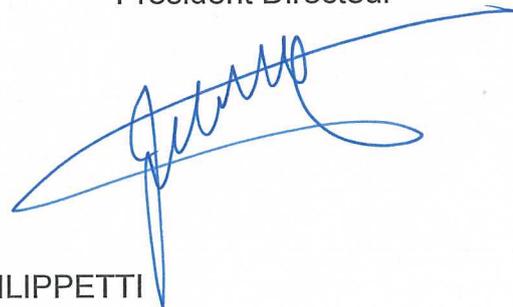
Fait à Paris en trois exemplaires, le 8 juillet 2013

Pour l'État

M. Michel SAPIN  
Ministre de l'emploi, du travail,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social



Pour l'établissement public  
du musée du Louvre  
M. Jean-Luc MARTINEZ  
Président Directeur



Mme Aurélie FILIPPETTI  
Ministre de la culture  
et de la communication

