



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan de réduction des tensions de recrutement : **les territoires en mouvement**

Février 2022

INTRODUCTION

En septembre dernier, le Premier ministre et la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion annonçaient un plan de réduction des tensions de recrutement de 1,4 milliard d'euros pour soutenir l'effort de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans un contexte de marché du travail très dynamique où un nombre croissant d'entreprises rencontrent des difficultés pour recruter.

Dans le cadre de ce plan, les acteurs des territoires se sont mobilisés et ont construit des solutions concrètes pour réduire les tensions de recrutement. Ces projets ont été rassemblés dans des feuilles de route régionales. Dix actions remarquables sont mises en évidence dans ce livret.

Ces actions s'attachent à lever les différents freins d'accès à l'emploi pour favoriser la réponse aux besoins de recrutement et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Elles reposent en particulier sur :

- la promotion de certains métiers, par exemple dans l'industrie ou les services à la personne, avec des initiatives du service public de l'emploi « hors les murs » pour faire changer l'image de ces secteurs (visites d'entreprises par des demandeurs d'emploi, organisation d'événements en lien avec les représentants des entreprises concernées, etc.) ;
- le développement des compétences des demandeurs d'emploi en réponse aux besoins des entreprises, avec un accent mis sur les formations associées à une promesse d'embauche en situation de travail ;
- la levée des freins périphériques à l'emploi, en particulier les difficultés liées au logement (avec, par exemple, la mise à disposition de solutions temporaires d'hébergement pour les jeunes en alternance), à la mobilité (ex : garages solidaires) et à la garde d'enfants (ex : offre de solutions pour les parents travaillant avec des horaires atypiques dans la restauration) ;
- le renforcement des liens entre les acteurs du service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les représentants des entreprises et des organismes de formation dans le cadre des instances existantes ou d'initiatives *ad hoc*, comme par exemple la création d'un « Lab » dédié aux tensions de recrutement.

SOMMAIRE

Fiche action n°1	Auvergne-Rhône-Alpes	4
Fiche action n°2	Bourgogne-Franche-Comté	5
Fiche action n°3	Bretagne	6
Fiche action n°4	Centre-Val de Loire	7
Fiche action n°5	Corse	8
Fiche action n°6	Grand-Est	9
Fiche action n°7	Île-de-France	10
Fiche action n°8	Occitanie	12
Fiche action n°9	Occitanie	13
Fiche action n°10	Pays de la Loire	14



DÉVELOPPER L'ADÉQUATION ENTRE LE NIVEAU DE FORMATION ET DE QUALIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES BESOINS EXPRIMÉS PAR LES EMPLOYEURS DE LA FILIÈRE « BOIS »

L'ENJEU

Dans l'arrondissement de Brioude (Haute-Loire), il s'agit de garantir une offre de formation de proximité lisible et répondant aux besoins des entreprises dans la filière « bois » en lien avec les professionnels concernés.

LES OBJECTIFS

L'action vise à faire connaître et à développer l'offre de formation locale aux métiers du bois.

Plusieurs actions sont mises en œuvre :

- recensement de l'offre de formation disponible dans le bassin d'emploi pour les métiers du bois ;
- promotion de cette offre au moyen de supports attractifs ;
- développement de l'offre de formation en faveur de la filière bois ;
- élargissement de l'offre de formation aux métiers de la scierie ;
- adaptation de l'offre de formation en adéquation avec les besoins de l'entreprise Biosyl (en cours d'implantation à Lempdes/Allagnon).

LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'action est suivie par le comité régional pour l'emploi (CRPE), piloté par le conseil régional avec le service public de l'emploi, la DDETS-PP et le réseau des chambres consulaires.

Les professionnels de la filière « bois » ainsi que l'OPCO référent sont associés à la démarche.



Fiche action n°2

BOURGOGNE- FRANCHE-COMTÉ

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES D'UN SECTEUR EN TENSION VIA LES MÉDIAS

LES ENJEUX

La sous-préfecture, Pôle emploi et la Mission Locale de l'arrondissement de Louhans (Saône-et-Loire) se sont coordonnés afin de faire découvrir un panel de métiers du secteur de l'industrie agroalimentaire et améliorer leur image auprès des demandeurs d'emploi.

LES ACTIONS

Ces partenaires organisent, avec l'appui de l'Agence de développement économique de la Bresse Bourguignonne, des visites d'entreprises du secteur de l'industrie agroalimentaire par des demandeurs d'emploi en présence des médias.

Ces visites donnent de la visibilité aux entreprises sur le territoire. Elles permettent aux demandeurs d'emploi de découvrir des métiers qui pourraient les intéresser et correspondre à leurs attentes.

Ces visites sont suivies par une mobilisation de la part de Pôle emploi des demandeurs d'emploi concernés.

L'objectif fixé est de deux visites d'entreprises par mois.



SAINT-MALO EMPLOI : ORIENTER LES PUBLICS RÉFUGIÉS VERS L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Ce projet vise à développer un projet territorial en matière d'emploi pour des secteurs en fortes tensions de recrutement (bâtiment, industrie), à partir des besoins des collectivités et acteurs du territoire. Ce projet s'inscrit dans une démarche partenariale animée par l'association Coallia, en lien étroit avec les opérateurs de l'emploi et de l'insertion.

L'ENJEU

Les réfugiés ou bénéficiaires de la protection internationale (BPI) sont confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle mais également à des freins périphériques à l'emploi (ex : difficultés de logement). Cette démarche pilotée par Coallia permet de prendre en charge globalement ce public en s'appuyant sur une offre de services comportant un volet accompagnement social (logement, démarches administratives, citoyenneté), une formation en français avec une orientation professionnelle, et un accompagnement professionnel (stages, missions d'interim, immersions en entreprise). L'État pilote cette action en lien avec Coallia (centre social), un réseau d'entreprises locales et une entreprise de travail temporaire d'insertion.

LES OBJECTIFS

Cette action vise à faciliter l'insertion professionnelle en garantissant un parcours d'une durée de 9 mois décliné en 3 phases :

• Sas de préparation :

- module de formation en français ;
- projet d'accompagnement et d'intégration sociale : création de dynamiques de groupe par l'insertion *via* le sport, la participation à des ateliers de citoyenneté ;
- présentation du bassin d'emploi de Saint-Malo, de son accessibilité en termes de mobilités, et des services publics et d'accès aux droits sur le territoire.

• **Prépa Avenir FLE** (Français langue étrangère) **spécialisée bâtiment/industrie** : travail sur le projet professionnel bâtiment – industrie, amélioration de la communication orale et écrite ;

• **Accompagnement professionnel** : organisation d'une « matinale entreprises », proposition de stages et de missions d'intérim en lien avec les entreprises implantées localement, immersion en centre de formation qualifiant Afpa et Greta.

Tout au long du parcours, un accompagnement social est assuré par l'association Coallia, en particulier sur les démarches liées à l'accès et au maintien dans un logement, l'accès aux droits et les mobilités. Le maintien de cet accompagnement est garanti, y compris en cas d'interruption du parcours. L'objectif est de démultiplier cette initiative sur d'autres territoires breilliens en 2022 dans le cadre de la plateforme départementale d'intégration des réfugiés puis, en 2024, dans le cadre du programme gouvernemental AGIR.



CENTRE-VAL DE LOIRE LOIR-ET-CHER

« À TABLE POUR L'EMPLOI », POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU HCR

LES ENJEUX

La semaine de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme s'est déroulée dans trois arrondissements du Loir-et-Cher du 25 septembre au 1^{er} octobre 2021. Cette semaine s'inscrit dans le cadre du concept « À table pour l'emploi » qui a vu le jour en 2019 pour répondre aux tensions de recrutement dans le secteur HCR.

Dans le cadre du comité de développement de l'emploi (CODEVE), instance co-pilotée par l'État et la Région qui coordonne les acteurs et les opérateurs du territoire sur les champs de l'emploi, des mutations économiques, de la formation et de l'orientation professionnelle, un plan d'actions a été élaboré.

LES AXES DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'actions porté par l'État, le Conseil régional et l'UMIH s'articule autour de 5 axes :

- **Axe 1** : mobilisation des entreprises, des acteurs de l'emploi et de l'orientation.
- **Axe 2** : mobilisation des publics.
- **Axe 3** : appui au développement des compétences.
- **Axe 4** : accompagnement des professionnels dans les fonctions ressources humaines et managériales.
- **Axe 5** : soutien à la mobilité et au logement.

La mobilisation du service public de l'emploi s'accompagne d'une implication très forte des représentants de la profession et des professionnels.

Un partenariat est ainsi soutenu entre le SPE et la profession. La DDETS a joué un rôle d'animation et de coordination avec le Conseil régional, dans la mise en place et la déclinaison de ce plan d'actions.

LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Organisation de temps d'échanges entre le SPE et les restaurateurs pour mieux se comprendre : intervention d'une troupe de théâtre pour faire « tomber les idées reçues » ;
- Immersion des conseillers de Pôle emploi et des Missions Locales dans les restaurants ;
- « Vis ma vie d'un chef » : le sous-préfet et les élus ont participé à un service dans des restaurants ;
- Création de restaurants éphémères avec des jeunes ou des demandeurs d'emploi participant à l'élaboration des repas ;
- Signature d'une convention pour une action de développement des emplois et des compétences (ADEC) avec le secteur professionnel pour accompagner les restaurateurs dans la professionnalisation de la fonction RH ;
- Création d'un réseau d'ambassadeurs pour la dimension QVT et conditions de travail.

Le concept « À table pour l'emploi » a été labellisé au niveau national au sein de l'UMIH.

L'objectif en région Centre-Val de Loire est de pouvoir étendre ce plan à d'autres départements.



CRÉATION D'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE RECRUTEMENT DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL ET SÉCURISER LES PARCOURS DES SALARIÉS

L'ENJEU

Pour répondre aux tensions de recrutement, la DREETS de Corse a financé en 2019, au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), la conduite d'une étude d'opportunité sur la création d'un groupement d'employeurs (GE) dans le secteur médico-social.

Cette étude, réalisée par un cabinet de consultants, a été finalisée en juin 2020. Dans ce cadre, 18 structures (employant 850 ETP) ont été rencontrées sur l'ensemble du territoire. Cette étude a confirmé l'intérêt de ces structures privées du secteur médico-social pour la mise en place d'un GE.

En effet, les structures rencontrent des difficultés communes :

- > turn-over, difficultés de recrutement, absentéisme ;
- > des besoins particulièrement importants sur les métiers suivants : aide-soignant, aide médico-psychologique, infirmier en soins généraux, cuisinier.

LES OBJECTIFS

Un groupement d'employeurs spécialisé dans le sanitaire et le médico-social a été créé sous statut associatif le 1^{er} novembre 2020. Ce GE met à disposition de ses adhérents des salariés diplômés et expérimentés. Grâce à une astreinte 24h/24 et 7 jours/7, il offre des solutions de remplacement rapides et ponctuelles. Il propose enfin à ses salariés des formations spécifiques (maladie d'Alzheimer/ prise en charge du résident, gestion du stress et prévention du burn-out pour le personnel soignant).

LES RÉSULTATS

- Un partage et un regroupement des ressources RH entre les entreprises adhérentes pour constituer un vivier plus important à l'échelle régionale.
- Une sécurisation des parcours des salariés en établissement et une aide à la détection des besoins en formation complémentaires.
- Une possibilité d'embauche en CDI au sein de l'établissement après 455 heures de mise à disposition.



ACCOMPAGNER UN PLAN DE RECRUTEMENT MASSIF EN MOBILISANT L'OFFRE DE SERVICES DE PÔLE EMPLOI

LES ENJEUX

Une entreprise dans le secteur aéronautique a confié à Pôle emploi **le recrutement de 100 personnes dans le cadre de son développement et du déménagement de son site**. Les embauches seront étalées de septembre 2021 à mars 2022.

Le site est spécialisé dans la fabrication de pièces aéronautiques de moteurs et de composants de structure nécessitant des procédés de forge. L'entreprise recherche notamment des profils d'opérateur forge, d'opérateur parachèvement et de contrôleur solex. Les responsables RH ont conscience qu'il faut « s'ouvrir » à des profils inexpérimentés dans le domaine de l'industrie.

LES OBJECTIFS

- Répondre aux besoins de compétences adaptées pour le développement des activités dans le domaine de l'industrie ;
- Mobiliser l'offre de services de Pôle emploi à travers notamment la Méthode de recrutement par simulation (MRS) en amont des recrutements et la mise en place d'actions de formation préalables au recrutement (AFPR).

LES ACTIONS

Cette action pilotée par Pôle emploi est basée sur la méthode du recrutement par simulation de Pôle emploi qui permet aux candidats de démontrer concrètement leur capacité à tenir un poste sans passer par un entretien classique de recrutement. Elle associe systématiquement l'entreprise. Elle s'appuie également sur la Mission Locale et Cap Emploi pour le repérage des publics.

L'agence organise des informations collectives en partenariat avec quatre agences intérim. Ainsi, les candidats et l'entreprise n'ont qu'un seul interlocuteur et les candidatures sont centralisées. Lors de ces informations collectives, les équipes RH présentent l'entreprise et, à l'issue de cette présentation générale, elles reçoivent les candidats en entretien. L'entreprise est venue à plusieurs reprises dans l'agence locale exposer ses besoins pour attirer un public de plus en plus éloigné de l'emploi. Les conseillers de Pôle emploi proposent aux demandeurs d'emploi une visite de l'entreprise pour qu'ils aient une meilleure représentation des postes et de l'environnement de travail.

Les personnes qui réussissent le premier entretien sont reçues pour un second entretien au sein de l'entreprise. Lors du second entretien, les candidats visitent l'entreprise, découvrent le poste et passent un entretien avec le responsable d'atelier.

Les dispositifs de la boîte à outils Etat-Région sont mobilisés : AFPR, préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), périodes d'immersion.

Ce sont 534 personnes qui ont été rencontrées depuis le 21 juillet 2021 dans le cadre des informations collectives. À ce jour, **76 recrutements ont été réalisés, dont celui de personnes issues du monde du spectacle et de l'esthétique**.



FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE DU BTP

LES ENJEUX

Le BTP est un secteur particulièrement en tension en Ile-de-France compte tenu de l'importance des travaux liés au Grand Paris, à la construction des ouvrages olympiques, et à la rénovation énergétique du bâti.

Une offre de services a été mise en place pour encourager le recrutement local.

Un travail important sur les viviers de demandeurs d'emploi immédiatement employables a également été initié par Pôle emploi : une analyse fine des besoins des employeurs et des profils disponibles a permis la constitution de viviers régulièrement actualisés et immédiatement mobilisables pour répondre aux demandes des entreprises en recrutement.

LES ACTIONS

1. Actions d'adaptation des compétences : focus sur les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), Société du Grand Paris (SGP) et Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP)

- Pour les travaux du Grand Paris Express, des actions de développement de compétences des demandeurs d'emploi sont déployées, ce qui représente un potentiel de 210 personnes qui bénéficieront de cette opportunité d'accès vers l'emploi.
- Pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, la POEC est mobilisée avec l'OPCO Constructyts et la Solidéo. Les entreprises en charge de la construction des ouvrages olympiques en Seine-Saint-Denis ont été sondées afin d'identifier les besoins prioritaires en termes de compétences.

Des POEC sont en cours sur les métiers de coffreur bancheur, aide plombier, aide électricien.

2. Le travail sur les viviers se fait en trois temps

- Analyse des besoins des employeurs et des profils disponibles :
Trois grandes catégories de demandeurs d'emploi sont identifiées au vu de la proximité à l'emploi sur un métier :
 - les demandeurs d'emploi directement employables ;
 - les demandeurs d'emploi à qui il peut manquer des briques de compétences, les codes du métier/secteur, ou qui ont un risque fort sur les freins périphériques (ex : absence de permis de conduire) ;
 - les demandeurs d'emploi qui sont en réflexion sur leur positionnement professionnel (mouvement ayant pris de l'ampleur durant le confinement, par exemple chez les serveurs dans l'hôtellerie-restauration).
- Constitution des viviers :
 - il s'agit d'identifier les demandeurs d'emploi directement employables, disponibles et de vérifier, en parallèle, la qualité des CV (mise à jour, attractivité, etc.) ;
 - disposer de viviers « vivants ». Pour ce faire, des travaux sont réalisés pour s'assurer que l'employabilité soit toujours conforme aux attentes, actualiser le vivier et disposer d'une vision plus large des besoins des entreprises.

3. Focus sur la semaine du BTP à Yookan : comment développer l'attractivité des métiers

Yookan est un tiers-lieu qui s'est ouvert dans le centre commercial de Rosny-sous-Bois. Ce projet expérimental de Pôle emploi offre un espace innovant et gratuit dédié à l'insertion professionnelle.

La semaine du BTP qui s'est tenue à Yookan en janvier 2022 a permis au grand public et aux demandeurs d'emploi de découvrir les métiers du BTP qui constituent de véritables opportunités d'emploi.

Les immersions professionnelles constituent une des solutions permettant aux demandeurs d'emploi d'avoir une vision actualisée des métiers et aux employeurs de s'ouvrir à différents profils. En 2021, 150 immersions professionnelles dans le BTP ont bénéficié aux demandeurs d'emploi (contre 142 en 2020).

Pour le grand public, les communications dans les médias, sur le web et les réseaux sociaux constituent un vecteur permettant de valoriser les métiers du BTP.

Ainsi, durant une semaine, le public a pu rencontrer des professionnels du BTP, des employeurs et des formateurs. Ils ont pu s'initier à des gestes métiers dans des simulateurs, s'immerger dans des chantiers et des plateaux techniques en réalité augmentée. Cet événement a également été l'occasion de mettre en avant l'emploi des femmes dans le BTP.



ACCOMPAGNER LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT D'UNE ENTREPRISE PAR LA FORMATION DÉLOCALISÉE

Une société spécialisée dans la collecte et le recyclage de batteries a besoin de recruter des compétences spécifiques au secteur.

L'ENJEU

Sur le territoire aucune formation ne permettait de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise. Il s'agissait donc de répondre à la nécessaire adéquation entre les emplois proposés et la formation.

LES OBJECTIFS

L'action vise à accompagner la stratégie de développement et de recrutement de l'entreprise en mobilisant les publics et en apportant une réponse locale de formation par la mise en œuvre d'un plateau technique au sein de l'entreprise.

LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Un groupe d'appui a été constitué en 2019/2020. Il comprend les services de l'État (UD DIRECCTE puis DDETSPP), la Région Occitanie, AD'OCC, Pôle emploi, AFPA et une communauté de communes. Il accompagne la stratégie de développement et de recrutement de l'entreprise en apportant une réponse locale de formation.

L'AFPA, missionnée par l'État pour une mission d'ingénierie pédagogique, a travaillé avec ses collègues d'Hazebrouck (59) pour transférer sur le bassin d'emploi, la formation expérimentale développée à Hazebrouck à laquelle participent des salariés (électromécanicien de maintenance de batteries, option recyclage). L'objectif est de résoudre les problèmes d'éloignement (mobilité/logements) pour former les salariés et futurs salariés.

Pôle emploi a par ailleurs mobilisé la Méthode de recrutement par simulation (MRS) pour accompagner la phase de repérage et de recrutement des demandeurs d'emploi en vue d'intégrer la formation. L'entreprise et l'organisme de formation ont été étroitement associés.

L'entreprise s'est impliquée sur le montage de la formation :

- implantation du plateau technique au sein de ses locaux ;
- mise à disposition par l'entreprise des batteries nécessaires à la pédagogie.

La formation (700h – 490h théoriques et 210h pratiques) est financée par la Région Occitanie (coûts pédagogiques et rémunération des stagiaires) au moyen du dispositif « Innov'emploi recrutement » développé dans le cadre du PIC. Cette formation sera validée par un titre professionnel du ministère du Travail.



LEVER LES FREINS À L'ACCÈS À L'EMPLOI DANS LA RESTAURATION GRÂCE À DES SOLUTIONS ADAPTÉES DE GARDE D'ENFANTS

Le secteur des HCR a été fortement touché par la crise sanitaire sur le bassin d'emploi d'Auch et de L'Isle-Jourdain. Ce secteur dont l'activité est en phase de redémarrage rencontre actuellement des difficultés pour pourvoir les emplois, notamment pour les métiers de la cuisine (aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, chefs) et de service de restauration.

L'ENJEU

Les horaires atypiques du secteur rendent difficile l'accès à une solution de garde adaptée pour les enfants.

Une action expérimentale a été lancée avec le réseau des « Femmes restauratrices », l'UMIH et en lien avec Pôle emploi, les Missions Locales, la Région Occitanie, les Chambres consulaires, EPCI, la CAF, le Conseil Départemental du Gers, l'OPCO AKTO, les organismes de formation et des entreprises.

Il s'agit d'une action menée pour répondre à une pénurie de main d'œuvre, avec l'objectif d'élargir le vivier de recrutement aux femmes dont un des freins au recrutement est le système de garde d'enfants dans un territoire rural.

LES OBJECTIFS

Cette action vise à améliorer la connaissance des métiers de la restauration et à élargir le vivier de recrutement sur les métiers de la restauration en proposant aux parents de jeunes enfants des solutions de garde adaptées à leurs besoins.

Des solutions existent (gardes en horaires décalés, travail avec les relais d'assistantes maternelles, crèche avec des places à vocation d'insertion professionnelle destinées aux personnes en recherche d'emploi, etc.) mais elles restent peu connues, notamment dans des territoires ruraux.

Les partenaires ont donc initié un recueil et une caractérisation des besoins en termes de garde d'enfant sur les deux bassins d'emploi concernés et construit un réseau de partenaires autour de la petite enfance, en lien avec les professionnels du secteur, pour rechercher des solutions individualisées.

En parallèle, des actions de valorisation des métiers de la restauration sont en cours de définition avec l'UMIH et les acteurs de l'emploi et de la formation sur le territoire pour créer des formations aux titres professionnels « service » et « cuisine ».



HÉBERGEMENT TEMPORAIRE CHEZ L'HABITANT DANS LA SARTHE : FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE JEUNES SALARIÉS

Début 2020, les acteurs de la Sarthe sud intervenant dans le champ emploi/formation (dont collectivités locales, missions économiques, service public de l'emploi, DDETS) ont constaté que pour attirer et/ou maintenir sur ce territoire rural étendu des jeunes de 15-30 ans en démarche d'insertion professionnelle, il était indispensable de développer des solutions d'hébergement flexibles pour des séjours d'une durée courte ou alternée.

Le Flore Habitat Jeunes achevait une expérimentation Hébergement temporaire chez l'habitant (HTH) menée dans le Pays Sabolien à destination d'un public de jeunes apprentis. Dans le cadre d'une démarche EFOP, l'offre de service HTH s'est étendue au-delà de ce public.

L'ENJEU

Les partenaires ont souhaité créer, à l'échelle du territoire, une nouvelle offre d'habitat temporaire pour les jeunes actifs au plus près de leur lieu d'immersion, de stage, de formation, de travail, et intéressante à mobiliser en zone rurale où les problématiques de mobilité sont des freins à l'insertion professionnelle des jeunes.

Cette action est pilotée par la sous-préfète de la Flèche en lien avec Flore Habitat Jeunes, porteur du dispositif Hébergement temporaire chez l'habitant.

LES OBJECTIFS

Ce dispositif permet à des jeunes de 15-30 ans de disposer d'une offre d'hébergement sous 48 heures à un coût raisonnable. L'association le Flore est garante du bon état de l'hébergement proposé, de la qualité de l'accueil et de la mise en relation entre l'hébergeur et le jeune hébergé avec un accueil « familial » sécurisant notamment pour l'accueil de jeunes mineurs.

Cette offre est actuellement déployée dans les communautés de communes du Pays Sabolien et du Pays Fléchois. Elle pourrait être étendue aux communautés de communes de Loir-Lucé-Bercé et Loué-Brûlon-Noyen.

L'État, la Région Pays de la Loire, les communautés de communes et la CAF assurent le financement du dispositif. Les partenaires relais de l'offre (entreprises, service public de l'emploi, CIO, missions économiques des EPCI, etc.) assurent sa promotion auprès des publics cibles.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat presse

sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr

01 49 55 32 21