



NOTE

JUILLET  
2012[www.entreprise-personnel.com](http://www.entreprise-personnel.com)  
[www.institutmontaigne.org](http://www.institutmontaigne.org)

# CHOISIR LES BONS LEVIERS POUR INSÉRER LES JEUNES NON QUALIFIÉS

La France est le cinquième pays le plus riche du monde. Pourtant, elle connaît un échec scolaire massif puisque près de 20 % des jeunes sortent chaque année du système éducatif sans diplôme ni qualification. Le taux de chômage des jeunes y est proche de 23 % et ce sont les moins qualifiés qui sont les plus touchés : trois ans après leur sortie du système scolaire, 40 % des non diplômés sont au chômage, contre 9 % des diplômés du supérieur.

Cette situation ne peut être acceptée et le chômage massif des jeunes n'est pas une fatalité, d'autant que d'autres pays, tels que le Danemark, l'Allemagne ou encore le Canada parviennent à maintenir le taux de chômage des jeunes à des niveaux faibles (respectivement 13,8 % ; 9,7 % et 14,8 %).

L'enquête *Banlieue de la République*<sup>1</sup>, menée sur les agglomérations de Clichy-sous-Bois et Montfermeil (93), montre à quel point la question de l'insertion des jeunes dans l'emploi est au cœur des problèmes sociaux et économiques des quartiers. En 2009, les zones urbaines sensibles (ZUS) ont enregistré un taux de chômage moyen de 18,6 % contre 9,8 % ailleurs en France ; chiffre qui monte à 43 % pour les jeunes actifs (37 % pour les jeunes actives). Outre les situations de pauvreté que ces chiffres induisent – près de la moitié des moins de 18 ans résidant en ZUS vivent sous le seuil de pauvreté, ils sont également vecteurs de phénomènes de crispation identitaire. L'absence d'emploi, la précarité et les « petits boulots » sans perspective constituent souvent un élément déterminant dans la perte de repères et les parcours de rupture identitaire et sociale.

Les récentes négociations et avancées des partenaires sociaux ont permis l'adoption de mesures concernant l'accompagnement vers l'emploi, l'aide à l'accès au logement, l'accès aux formations en alternance et aux stages en entreprise et le maintien dans l'emploi. Le nouveau gouvernement a fait à juste titre de la jeunesse un axe prioritaire de réformes et d'actions en proposant notamment la mise en place de contrats de génération et d'emplois d'avenir ainsi que la création de 60 000 postes dans l'Éducation nationale. Néanmoins, ces mesures posent question, y compris au sein des organisations syndicales. Leur capacité à apporter des réponses de long terme au problème de l'emploi des jeunes est sujette à caution puisque l'ensemble de ces mesures, et notamment les nouveaux contrats proposés, ne sont pas correctrices des difficultés structurelles qui pèsent sur l'emploi des jeunes. Ne pourrait-on pas orienter une partie des moyens nouveaux pour la jeunesse (chiffrés à 7,47 milliards d'euros par an en rythme de croisière<sup>2</sup>) vers des dispositifs de long terme pour assurer, à moindre coût, une meilleure orientation et une véritable professionnalisation des jeunes ?

Cette note ne prétend pas aborder l'ensemble des questions liées à cette problématique mais a volontairement fait le choix de faire porter l'effort sur l'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés. À travers des auditions d'acteurs impliqués sur ces questions et en s'appuyant sur des comparaisons internationales, elle formule des propositions qui s'inscrivent dans une logique de long terme afin de rendre plus efficaces et performants l'orientation, le suivi des jeunes, leur accompagnement vers l'emploi ainsi que leur accueil au sein des entreprises.

<sup>1</sup> *Banlieue de la République*, sous la direction de Gilles Kepel, Institut Montaigne, octobre 2011.

<sup>2</sup> [www.chiffres-dechiffres2012.fr](http://www.chiffres-dechiffres2012.fr)

Le système  
français  
d'orientation  
fonctionne selon  
une logique de tri  
des « bons » et  
des « mauvais »  
élèves

## 1. Ce qui marche ailleurs pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

Le problème du chômage des jeunes affecte avant tout les jeunes peu qualifiés. Trois ans après leur sortie du système scolaire, 40 % des jeunes sans diplôme sont au chômage – contre 9 % pour les jeunes diplômés du supérieur<sup>3</sup>. En France, selon l'OCDE les jeunes « décrocheurs » (ni scolarisés, ni en emploi) représentent 11 % de leur classe d'âge.

Pour comprendre pourquoi la France échoue à insérer l'ensemble de ses jeunes dans le monde du travail, les pratiques françaises doivent être analysées au regard de ce que font les pays dont les performances en matière d'insertion des jeunes sont meilleures.

Quatre pays se distinguent particulièrement : l'Allemagne, le Canada, le Danemark et les Pays-Bas<sup>4</sup>. Les comparaisons internationales révèlent des blocages importants en France et permettent d'identifier les leviers pour une réforme réussie : assurer une orientation en phase avec le monde professionnel ; mettre en place des politiques décentralisées ; privilégier la formation en alternance pour qualifier les jeunes ; faire de la diversité un atout stratégique pour le développement des entreprises.

### 1.1. Une orientation professionnelle proche du monde du travail

Cela reste la première priorité. L'orientation à l'école devrait établir un lien entre la formation des jeunes, la réalisation de leurs aspirations et les besoins du monde du travail. Il faut toutefois se garder d'un certain « mythe

de l'orientation » qui voudrait que les jeunes sachent dès leur plus jeune âge vers quel métier s'orienter. L'orientation doit avoir une fonction complémentaire de mise en réseau, d'autant plus importante pour les jeunes faiblement qualifiés qui concentrent généralement de multiples handicaps. C'est à travers les rencontres avec des professionnels, les mises en situation et la découverte de différents environnements professionnels que les jeunes pourront définir progressivement leur projet professionnel. Il doit exister un « droit à l'erreur » en matière d'orientation, ainsi qu'un droit à l'expérimentation.

L'Allemagne, le Danemark et les Pays-Bas, dont les performances pour l'emploi des jeunes comptent parmi les meilleures au monde (cf. annexe), ont des systèmes d'orientation très différents du nôtre. Ces pays n'ont pas de conseillers d'orientation dans leurs écoles. Ce sont des permanents de l'école, des professeurs formés à cette discipline, qui dédient une part de leur temps à coordonner un ensemble d'activités d'orientation. Le corps enseignant est ainsi plus directement mobilisé et impliqué dans les questions d'insertion professionnelle des jeunes.

Dans certains pays, les jeunes bénéficient de cours d'orientation dès le début du secondaire. Aux Pays-Bas, l'orientation scolaire et professionnelle est intégrée à toutes les matières au programme. Toutes les disciplines professionnelles de l'enseignement secondaire technique (collèges et lycées techniques) donnent lieu à une orientation professionnelle sectorielle. En Allemagne, l'initiation au monde du travail fait partie du cursus scolaire dans les collèges et les lycées à vocation professionnelle, soit

dans le cadre de disciplines telles que la technologie, soit par le biais de séances insérées dans les programmes de l'ensemble des matières. Aux cours dispensés s'ajoutent des visites sur site et des stages d'initiation professionnelle. Des conseillers professionnels externes à l'école viennent donner un cours de deux heures à chaque classe lors de l'avant-dernière année d'enseignement obligatoire - l'équivalent de la 3<sup>e</sup>. Dans ces deux pays, chaque établissement définit les activités d'orientation de manière autonome, pour mieux articuler les besoins des élèves à ceux du marché de l'emploi sur le territoire.

Le Canada offre des cours d'orientation dès le début du secondaire, qui inclut une formation à la connaissance de soi ainsi qu'à la découverte du monde du travail et de la formation. Au Québec, les écoles sont encouragées à mettre en œuvre le concept d'*école orientante*, en liaison avec des réformes plus larges centrées sur la compétence. La capacité à préparer son avenir personnel et professionnel est définie comme l'un des cinq « grands domaines d'apprentissage » de la scolarité d'un élève. En outre, l'implication active de tous les acteurs est encouragée, d'abord en favorisant les discussions et la collaboration entre les enseignants et le personnel d'orientation, puis en développant des partenariats avec les parents et la communauté. Les écoles bénéficient d'une très grande souplesse pour déterminer ce qu'est une *école orientante* dans le cadre qui leur est défini<sup>5</sup>.

Le système français d'orientation à l'école fonctionne selon une logique de tri des « bons » et des « mauvais » élèves<sup>6</sup>. Il ne joue pas son rôle d'articulation entre le monde de l'école et le monde extérieur, poussant beaucoup de jeunes dans des

<sup>3</sup> Zora Mazari et al., « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref du Céreq*, n° 283, mars 2011.

<sup>4</sup> Cf. annexe pour une analyse détaillée de leurs résultats en matière d'insertion des jeunes dans l'emploi.

<sup>5</sup> Les données citées dans ces lignes sont principalement issues des publications suivantes : CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training, « Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe », *Panorama series* n° 164, CEDEFOP Refernet, Denmark. VET in Europe – Country Report, 2010 ; OCDE, *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*, 2004.

<sup>6</sup> Voir Pierre Cahuc et al., *La machine à trier*, Eyrolles, 2011. Les auditions menées en vue de l'élaboration de cette note corroborent cette idée.

voies qui ne les intéressent pas ou vers des formations sans avenir. Il est pénalisant pour ceux qui n'affichent pas de bons résultats, mais dont les talents pourraient très bien s'exprimer dans un métier qui les motiverait. Notre système d'orientation ne valorise pas certains métiers fortement demandés, comme dans les services ou l'artisanat, qui ne nécessitent pas de niveaux de diplômes élevés mais peuvent pourtant être attractifs et offrir de bons salaires. Ceci s'explique en partie par la mauvaise connaissance de la réalité du marché du travail par le personnel d'orientation. L'orientation à l'école est malheureusement aussi un moment où des discriminations sociales jouent fortement. Le lien entre l'origine des élèves et les choix de formation secondaire après le collège en est l'une des illustrations les plus frappantes. Selon un document de travail du Cereq paru en février 2011, 23 % des jeunes d'origine maghrébine ont été orientés vers une classe de seconde professionnelle non conforme à leurs vœux. C'est aussi le cas pour 27 % des jeunes dont les parents sont originaires d'Afrique subsaharienne et 25 % des jeunes d'origine turque<sup>7</sup>. Au sein de cette génération, 23 % des jeunes d'origine maghrébine sortent sans diplôme du lycée professionnel et de l'apprentissage, contre moins de 8 % des jeunes dont les parents sont nés en France<sup>8</sup>. Cette proportion s'élève à 30 % pour les garçons d'origine maghrébine<sup>9</sup>.

Une monographie récente de l'Institut Montaigne portant sur l'agglomération de Clichy-sous-Bois et Montfermeil montre que dans les milieux défavorisés, le conseiller d'orientation est la figure publique la plus détestée des jeunes – devant celle des policiers<sup>10</sup>. Cette remontée du terrain a ému les conseillers

d'orientation. On ne peut évidemment pas la généraliser à l'ensemble du territoire, pas plus qu'on ne doit l'écartier d'un revers de main sans lui prêter attention. Réalité ou représentation, elle doit aider les décideurs publics à construire un système plus ambitieux.

En France, des réformes du système d'orientation des jeunes ont été amorcées ces dernières années. L'introduction en 2008-2009 du parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF), se proposant d'assurer un suivi individuel des collégiens<sup>11</sup>, est un pas dans la bonne direction. Il vise une orientation plus précoce dès le collège et un suivi individuel des jeunes dans leur orientation. Ce programme est pour l'heure plus léger que ses équivalents dans d'autres pays, notamment en ce qui concerne la transmission concrète de savoirs sur le monde du travail.

Plus généralement, les collèges et lycées ne disposent pas d'une autonomie suffisante ni d'un cahier des charges assez engageant pour les chefs d'établissements en matière d'insertion. L'Éducation nationale cherche des réponses aux problématiques d'insertion : de nombreuses écoles et académies ont pris des initiatives pour renforcer le lien entre monde éducatif et monde professionnel, comme par exemple les « clubs école-entreprise » ou le « carrefour des métiers ». Cependant, il n'y aura de véritable effet de levier sur l'insertion professionnelle que si l'école devient plus autonome, davantage responsabilisée sur l'insertion, avec une véritable obligation de s'ouvrir au monde extérieur.

## 1.2. Un système d'insertion professionnelle décentralisé

L'organisation adaptée des systèmes d'accompagnement des jeunes vers l'emploi est un

levier crucial pour leur insertion. Cela passe notamment par la capacité des services publics d'emploi et sociaux à répondre de manière efficace, au niveau local, en collaboration les uns avec les autres, aux besoins des recruteurs et des jeunes. Les premiers pas dans la vie active doivent être préparés en amont et les jeunes devraient bénéficier d'un accompagnement adéquat, intégré dans l'écosystème économique local.

Les politiques d'insertion en France ne manquent pas, elles sont même nombreuses. Elles sont cependant peu convaincantes. Le CESE<sup>12</sup> recense près de 80 dispositifs créés par l'État pour aider les jeunes à s'insérer dans le monde du travail. L'empilement de ces dispositifs, le manque de coordination entre les acteurs et la complexité du système l'ont rendu peu lisible et trop peu efficace. Il manque une approche intégrée de l'accompagnement des jeunes vers la vie active.

En Allemagne, aux Pays-Bas ou au Danemark, l'organisation des politiques d'insertion et d'emploi est décentralisée et gérée au niveau local. Elles mobilisent l'ensemble des acteurs concernés : les écoles, les centres de formation et d'orientation, les services de l'emploi, les services sociaux, les municipalités, les parents, les entreprises et les partenaires sociaux. Au Danemark, les municipalités sont légalement tenues d'identifier et d'accompagner les « décrocheurs » de moins de 19 ans vers l'emploi ou vers une nouvelle formation qualifiante<sup>13</sup>. En Allemagne, où le système d'éducation est placé sous la responsabilité des *Länder*, les équivalents du collège et du lycée professionnel sont légalement obligés de signer des contrats annuels avec le bureau

Au Danemark, les municipalités sont légalement tenues d'identifier et d'accompagner les « décrocheurs »

<sup>7</sup> Yaël Brinbaum, Christine Guégnard, « Parcours de formation et insertion des jeunes issus de l'immigration », *Groupes d'exploitation Génération* 2004, Net.Doc.78, p. 11.

<sup>8</sup> *Op. cit.*, p. 17.

<sup>9</sup> *Op. cit.*, p. 18.

<sup>10</sup> Gilles Kepel, *Op. cit.*

<sup>11</sup> <http://eduscol.education.fr/cid46878/le-parcours-decouverte-des-metiers-des-formationen.html>

<sup>12</sup> Conseil économique, social et environnemental, *25 ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan ?*, 2008.

<sup>13</sup> OCDE, *Jobs for Youth. Denmark*, 2010.

## La gestion centralisée rend difficile l'adaptation des services aux réalités locales

local du service de l'emploi. Ce dernier intervient dans les écoles pour offrir des conseils d'orientation et ouvre ses portes aux jeunes pour les aider dans leurs démarches et les mettre en relation avec des employeurs.

Dans les pays que nous avons étudiés, les jeunes qui ne sont ni en emploi ni en formation ont droit aux minima sociaux dès leur majorité. Mais l'octroi de ces minima est conditionné à un suivi individualisé et adapté vers l'emploi ou une formation qualifiante. Les jeunes entrent alors dans une relation contractuelle assez contraignante avec les services concernés qui leur demandent, en contrepartie de prestations sociales et d'aides financières à l'autonomie (logement, transport), de justifier qu'ils entreprennent des efforts pour trouver un travail ou une formation qualifiante.

En France, s'il existe pléthore de services chargés d'accompagner dans l'emploi, aucun ne semble véritablement dédié ou adapté aux jeunes peu qualifiés et débutants. Ni les services sociaux ni Pôle emploi ne sont équipés pour se consacrer spécifiquement à la première expérience professionnelle des jeunes peu qualifiés. De ce fait, les jeunes peu expérimentés ne reçoivent pas l'accompagnement spécifique qui leur serait nécessaire pour effectuer leurs débuts sur le marché du travail.

Dans le cadre des Accords nationaux interprofessionnels conclus par les partenaires sociaux à l'été 2011, un programme d'accompagnement des jeunes non qualifiés a été élaboré. Les 18 000 jeunes accompagnés par Pôle emploi dans le cadre de ce programme l'ont été avec succès, selon les premières estimations<sup>14</sup>. Une telle approche mérite d'être systématisée. Par ailleurs, la gestion centralisée du service de

l'emploi rend difficile l'adaptation des services aux réalités locales. Elle ne facilite pas l'articulation de son action avec les services, institutions et acteurs locaux. Un début de réponse à ce problème a été apporté par le lancement en 2011 d'une stratégie de « territorialisation » de Pôle emploi qui mérite d'être renforcée. La question de l'articulation des actions de Pôle emploi avec les services territoriaux reste encore ouverte. En Allemagne, les établissements du secondaire à vocation professionnelle et les bureaux locaux du service national de l'emploi ont l'obligation légale de conclure des contrats cadres pour l'orientation des jeunes. Ce principe de contractualisation avec les opérateurs locaux pourrait inspirer Pôle emploi.

Les services en charge du Revenu de solidarité active (RSA) sont peu accessibles aux jeunes, qui doivent justifier de deux années d'activité pour y prétendre.

Actuellement, les Missions locales sont les institutions dont la mission d'accompagnement des jeunes, et notamment des décrocheurs, dans la vie active est la plus clairement définie. Le CIVIS<sup>15</sup>, créé en 2005, est un outil d'accompagnement individualisé des jeunes proche de celui qu'utilisent les services sociaux danois ou les services de l'emploi allemands et comporte des approches de suivi individualisé vers l'emploi que l'on peut rapprocher du Revenu de solidarité active en France. En 2008, dans le cadre du plan « Espoir Banlieues », le gouvernement a mis en place le Contrat d'autonomie. Ce dernier vise l'accompagnement vers l'emploi durable ou la formation qualifiante de jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville par des opérateurs publics ou privés de placement. L'objectif, pas

complètement atteint, était fixé à 45 000 contrats entre 2008 et 2011. Dans ce contrat, les jeunes reçoivent des aides financières pour un maximum de 1 800 euros. En 2010, après la mise en place du Contrat d'autonomie, le montant des allocations du CIVIS, initialement de 900 euros, a été aligné sur le montant des Contrats d'autonomie. Cependant, l'effet de levier sur l'emploi des jeunes pourrait être fortement renforcé si les jeunes qui sont relativement proches du marché de l'emploi (sans problèmes sociaux ou psychologiques particuliers et suffisamment motivés) pouvaient bénéficier autant des offres d'emploi et de services dédiés du Pôle emploi que des services sociaux d'« activation » comme ceux du RSA. Les jeunes pourraient être suivis en plus grand nombre et probablement de manière plus efficace. Les Missions locales, dont c'est la fonction principale, sont une institution pivot dans l'insertion des jeunes dans la vie active et leur action gagnerait à être mieux articulée avec les dispositifs globaux d'emploi et d'insertion. Plus généralement, en France, les institutions publiques en charge des jeunes travaillent « en silo », voire en concurrence les unes avec les autres. Il y a trop peu de décentralisation à l'échelle du bassin d'emploi. Le pilotage se fait au niveau national, régional ou départemental, sans véritable *leadership* ni cohérence au niveau du territoire, où se joue l'insertion et la rencontre entre recruteurs et jeunes. Pourtant, collèges, lycées, Missions générales d'insertion, Missions locales, Maisons de l'emploi, services sociaux, écoles de la deuxième chance, branches locales du Pôle emploi, bureaux de l'AFPA, groupements d'entreprises et partenaires sociaux, élus, pour ne nommer que les acteurs les plus importants, devraient

<sup>14</sup> « Emploi des jeunes : premier bilan chiffré de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement à l'accès à l'emploi », *Dépêche AEF*, n° 64824, 2 avril 2012.

<sup>15</sup> Contrat d'insertion dans la vie sociale.

collaborer plus étroitement sur les territoires pour aider les jeunes dans leurs premières démarches sur le marché de l'emploi. Les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) créés en 1998, financés par une ou plusieurs communes et par le Fonds social européen et visant à mettre en cohérence les interventions publiques au niveau local pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté, n'ont pas su créer les nécessaires synergies.

Le Service public de l'orientation promeut la collaboration entre acteurs locaux assumant des missions d'orientation (selon les cas : Missions locales, Pôle emploi, CIO, universités, etc.). En application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, la Délégation à l'information et à l'orientation a piloté une politique de labellisation des territoires (Label « Orientation pour tous »), mettant fortement en valeur cette collaboration. Il s'agit d'une innovation intéressante répondant à un réel besoin de synergies locales.

En France, les collectivités territoriales ressentent fortement le besoin de s'approprier la problématique de l'emploi et de l'insertion. Ces dernières années ont vu un foisonnement d'initiatives en ce sens au niveau des régions ou des agglomérations urbaines. On peut citer, par exemple, la création en 2004 du CARED (Contrat d'aide et de retour à l'emploi durable) en région Rhône-Alpes. De plus en plus de communes nomment un délégué à l'emploi. L'agglomération de Clichy - Montfermeil, en Seine-Saint-Denis, étudiée dans *Banlieue de la République (op.cit)*, a créé une structure nommée DEFI (Direction de l'emploi de la formation et de l'insertion) avec un service comptant 22 agents<sup>16</sup>. Bien que l'échelle locale des initiatives soit la bonne, à elles seules, et sans intégration avec les autres services publics, elles ne peuvent avoir un effet de levier suffisant.

Aussi certains secteurs – l'artisanat, les services aux personnes, la construction, les services de proximité et environnementaux – ont des besoins de recrutement de main

d'œuvre peu qualifiée, mais tant les grandes entreprises que les petites peinent à trouver un interlocuteur qui les aide à identifier des potentiels, à diffuser l'information sur leurs secteurs et leurs métiers ainsi qu'à recruter.

### 1.3. L'alternance pour qualifier les jeunes

L'analyse des pratiques de pays comme l'Allemagne le montre : l'alternance est un véritable passeport pour l'emploi des jeunes.

L'alternance a pendant longtemps été considérée comme une filière d'échec en France, alors même qu'elle permet aux jeunes d'apprendre un métier, de développer des compétences et d'affiner leur projet professionnel. Elle fait le lien entre école et monde du travail et doit être envisagée comme une voie d'excellence tournée vers l'acquisition de compétences opérationnelles. L'alternance est un mode de formation alternatif, il ne s'agit pas d'une pré-embauche mais d'un véritable « passeport vers l'emploi » qui permet aux jeunes d'obtenir une qualification reconnue et

L'alternance est un véritable passeport pour l'emploi des jeunes

## Encadré 1 - Enclavement territorial et mobilité

L'enquête de l'Institut Moutaigne *Banlieue de la République* a montré combien les problèmes d'enclavement territorial pouvaient jouer sur la difficulté à accéder à un emploi pour des populations qui sont souvent peu motorisées. Les défaillances sont bien entendu du côté des transports en commun et de la répartition des dessertes. Elles sont également à chercher du côté du permis de conduire, cher et difficile d'accès en France. Pourtant, la possession d'un permis de conduire permet de donner davantage d'autonomie aux individus et augmente de façon significative les possibilités de trouver un emploi.

En France, le permis de conduire (examen du code de la route et épreuve pratique) revient en moyenne à 1 200 euros, ce qui en fait le permis de conduire le plus coûteux d'Europe. D'aucuns dénoncent d'ailleurs le « racket du permis de conduire » : « de l'autre côté de la Manche, l'instructeur est au service de l'élève, avec qui il noue un contrat individuel. Il vient le chercher à son domicile, lui dispense le nombre de leçons nécessaire et prend la responsabilité de le présenter à l'examen. C'est deux fois moins cher, bien sûr, puisque l'intermédiaire (l'auto-école) a disparu et que les instructeurs se livrent entre eux à la guerre des prix. C'est plus respectueux, puisque le candidat est traité en client plutôt qu'en conscrit. Et c'est plus efficace, puisque le candidat est suivi personnellement par un instructeur qui a intérêt à sa réussite »<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Gilles Kepel, *Op. cit.*

<sup>17</sup> Gaspard Koenig, *Leçons de conduite*, Grasset, mai 2011. Voir aussi : <http://gaspard2012.com/portrait>

## L'alternance permet dans 8 cas sur 10 d'obtenir un emploi pérenne

valorisable, en leur apprenant à interagir dans un univers collectif, en développant leurs savoir-être et savoir-faire. Les familles et les acteurs du système éducatif gagneraient à être sensibilisés à cette autre forme d'enseignement qu'est l'apprentissage. L'exemple allemand nous montre que l'alternance est l'une des pistes les plus fécondes pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes sortis tôt du système scolaire, à qui elle apporte un métier et des compétences, un savoir-être et un savoir-faire nécessaires à la vie professionnelle. Les chiffres en témoignent : en France, l'alternance permet dans huit cas sur dix d'obtenir au final un emploi pérenne et l'apprentissage augmente en moyenne de sept points les chances d'être en emploi<sup>18</sup>.

Plusieurs mesures ont été prises ces dernières années afin de généraliser l'alternance et d'inciter les entreprises à embaucher plus de jeunes à travers des contrats de professionnalisation et d'apprentissage, mais beaucoup

reste encore à faire. Fin décembre 2010, en France, 414 000 jeunes étaient en contrat d'apprentissage et 173 000 étaient en contrat de professionnalisation, pour un total de 587 000 contrats de formation en alternance (l'Allemagne compte 1 200 000 apprentis). Le système français d'apprentissage reste illisible et complexe, notamment pour les petites et moyennes entreprises et pour les jeunes qui en ont le plus besoin, avant tout ceux qui risquent de sortir du système scolaire sans qualification. En France, l'essentiel du développement de l'apprentissage ces dernières années a d'ailleurs concerné les étudiants les plus qualifiés. En 2006, seulement 40 % des nouveaux apprentis étaient non qualifiés, alors qu'ils étaient 60 % en 1992<sup>19</sup>.

Les entreprises françaises sont-elles disposées à miser sur des jeunes peu qualifiés et à leur proposer des parcours de professionnalisation ? De nombreuses entreprises ont

besoin de personnel qu'elles peuvent former aux savoir-faire et savoir-être qui leur sont propres. Cela leur est d'autant plus facile à réaliser que ce personnel est jeune et motivé. Même s'il n'est qu'une voie parmi d'autres pour l'insertion des jeunes dans l'entreprise, l'apprentissage est un moyen intéressant d'atteindre un tel objectif. Un rapport de 2009<sup>20</sup> montre que les entreprises qui recourent à l'alternance le font pour plusieurs raisons, dont, notamment, le renforcement du cœur de métier, la professionnalisation des fonctions support, la qualification et l'adaptation à la conjoncture. En ce sens, elles ne sont pas différentes des entreprises allemandes, qui recourent plus volontiers à l'apprentissage que les entreprises françaises. Il y a en France un véritable potentiel de développement de l'apprentissage que les secteurs public comme privé pourraient mieux exploiter.

Un certain nombre de grandes entreprises ont mis en place des outils sophistiqués de

### Encadré 2 - Les mesures adoptées en 2011 par les partenaires sociaux pour l'insertion professionnelle des jeunes

Entre février et juillet 2011, les partenaires sociaux ont procédé à une série de négociations afin de parvenir à quatre accords nationaux interprofessionnels visant à améliorer l'emploi des jeunes. Les mesures adoptées concernent l'accompagnement vers l'emploi, l'aide à l'accès au logement, l'accès aux formations en alternance et aux stages en entreprise et le maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte, les organisations syndicales et patronales\* ont notamment décidé l'allocation de 80 millions d'euros, financés par le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et l'APEC, à la mise en œuvre de dispositifs de formations courtes et de préparations opérationnelles à l'emploi destinés aux jeunes les plus touchés par les difficultés d'insertion professionnelle : les jeunes décrocheurs, mais aussi les jeunes qui ne sont pas – ou pas encore – diplômés de l'enseignement supérieur et qui connaissent des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi stable.

Les partenaires sociaux ont également décidé d'agir sur l'ensemble des éléments susceptibles de constituer des freins à l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ainsi, 15 000 nouveaux logements doivent être construits tous les ans pendant trois ans, et les jeunes actifs seront favorisés dans l'attribution des aides du réseau Action Logement. D'autre part, l'augmentation des contrats en alternance devient un objectif chiffré pour chaque branche professionnelle. Enfin, les frais divers liés à l'entrée dans la vie active (mobilité, restauration, etc.) seront couverts par un dispositif financier exceptionnel, d'un montant de 40 millions d'euros, à destination des moins de 26 ans.

\* L'agenda social prévoyant les discussions paritaires a été signé le 10 janvier 2011 par l'ensemble des organisations à l'exception de la CGT.

<sup>18</sup> Réformer par temps de crise, Institut Montaigne, contribution d'Henri Lachmann, Les Belles Lettres, 2012.

<sup>19</sup> OCDE, *Jobs for Youth*, France, 2010, p. 25.

<sup>20</sup> Henri Proglia, « Promouvoir et développer l'alternance. Voie d'excellence pour la professionnalisation », *Rapport au Président de la République française*, Mission Alternance, 2009.

formation et des programmes d'apprentissage attractifs, comme l'entreprise de services à l'environnement Veolia et la société de transports urbains RATP. De grands groupes internationaux comme McDonald's offrent des politiques de formation aboutissant dans certains cas à une délivrance de diplômes à équivalent Bac+3. Les petites et moyennes entreprises (PME) ne sont pas équipées et n'ont pas les moyens suffisants pour mener des politiques d'une telle ampleur<sup>21</sup>. Or les PME comptent pour 75 % des emplois dans notre pays. Des politiques facilitant les démarches des PME seraient donc bienvenues.

#### 1.4. La diversité comme levier stratégique du développement des entreprises

Comme exposé ci-dessus, la population étudiée ici cumule souvent de nombreux handicaps économiques et sociaux : l'âge, le niveau de qualification, l'origine sociale et/ou nationale des parents, la résidence en zone urbaine sensible, entre autres. Ces populations manquent souvent de réseau, d'informations et d'appuis pour faciliter leur insertion sociale et sont victimes d'une forte stigmatisation.

Les discriminations à l'embauche sont un problème persistant pour les jeunes issus de l'immigration : « la prise en compte des cursus des jeunes et de leur expérience scolaire (...) explique pour une bonne partie les niveaux d'éducation atteints et en ricochet les différences d'accès à l'emploi. Néanmoins, les écarts en fonction de l'origine demeurent »<sup>22</sup>.

Comme le rappelait Claude Bébéar dans la préface de son rapport *Des entreprises aux couleurs de la France*<sup>23</sup> :

« Révoltante sur le plan de l'éthique et de la morale, la discrimination des minorités visibles en entreprise est aberrante sur le plan économique. C'est pourquoi lutter contre la discrimination en entreprise n'est pas affaire de compassion mais plutôt d'intérêts bien compris. Dans un contexte de vieillissement de la population active, et alors que certains envisagent le recours à l'immigration comme remède au manque prévisible de main-d'œuvre, nos entreprises peuvent trouver sur le territoire national des forces vives susceptibles de créer des richesses ».

Les pays européens sont encore au début d'une adaptation de leurs systèmes juridiques à une meilleure appréhension du problème de la discrimination : la directive 2000/43/CE de juin 2000 enjoint aux États membres de l'Union européenne de mettre en place le cadre juridique permettant la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique à l'embauche, au travail et face aux services publics. Cependant, sa transposition dans les lois nationales a tardé. En France, le Défenseur des droits, qui a intégré la Haute autorité de lutte contre les discriminations et l'égalité (HALDE), est le résultat de la mise en application de cette directive. Près de la moitié des réclamations faites au titre de la discrimination devant le Défenseur des droits depuis sa création concerne l'emploi (secteurs public et privé confondus). Le critère le plus souvent invoqué est celui de l'origine.

En 2008, un rapport publié par l'Organisation internationale du travail (OIT<sup>24</sup>) dressait un bilan peu flatteur du problème de la discrimination à l'embauche en France. L'étude de l'OIT, en distinguant les Français « de la

majorité » de ceux issus « des minorités », a pu établir que le taux de rejet de candidature d'un Français « des minorités » en faveur d'un Français « de la majorité » serait de 4/5. Autrement dit, dans quatre cas sur cinq la candidature d'un Français « des minorités » est rejetée en faveur de la candidature d'un Français « de la majorité ». Cette discrimination semble particulièrement forte dans les secteurs où les jeunes peu qualifiés pourraient *a priori* tenter leur chance : 4/5 dans l'hôtellerie et la restauration, 4/5 dans les métiers commerciaux, contre un taux – toujours scandaleux – de 3/4 dans les autres métiers.

Une étude du Conseil d'orientation pour l'emploi de 2011<sup>25</sup> note la nature cumulative des discriminations : « De nombreux jeunes sont victimes de discriminations à l'embauche, discriminations qui peuvent être cumulatives ». Être jeune, femme, d'origine étrangère, handicapé, résident de ZUS : tout converge pour rendre l'accès à l'emploi plus difficile.

En ce qui concerne les jeunes en particulier, il semble qu'ils n'aient pas été placés au cœur des politiques récentes dites de « diversité ». Un bilan récent de la Charte de la diversité, initiative autonome du monde des recruteurs, signée par plus de 3 000 entreprises et organismes publics, est révélateur à ce sujet. Alors que les « démarches diversité » ont formellement augmenté de 6 % entre 2010 et 2011, sur un panel de 900 entreprises interrogées, celles déclarant porter une attention particulière aux jeunes de moins de 25 ans est en légère baisse (35 % en 2011 contre 36 % en 2010). Dans les étapes du parcours professionnel (promotions, formations, licenciements), l'attention portée aux jeunes de moins de 25 ans a baissé de 4 % (24 % en 2011

## Les discriminations à l'embauche sont un problème persistant pour les jeunes issus de l'immigration

<sup>21</sup> Ces trois entreprises ont été auditionnées dans le cadre de ces travaux.

<sup>22</sup> Yaël Brinbaum, *op. cit.*

<sup>23</sup> Claude Bébéar, *Des entreprises aux couleurs de la France*, La Documentation française, novembre 2004.

<sup>24</sup> Eric Cédiey et Fabrice Foroni, « Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France. A national survey of discrimination based on the testing methodology of the International Labour Office », *International Migration Papers*, 2008.

<sup>25</sup> Conseil d'orientation pour l'emploi, *Diagnostic sur l'emploi des jeunes*, 10 février 2011.

Les entreprises devraient avoir accès à un guichet unique « jeunes » qui aurait aussi pour vocation de faciliter leurs démarches administratives

contre 28 % en 2010) tandis que le critère « minorités visibles » n'a augmenté que de 1 % (26 % en 2010, 27 % en 2011), comme le critère « adresse quartier sensible » (19 % en 2010, 20 % en 2011)<sup>26</sup>.

Au niveau des processus de recrutement, les méthodes permettant d'évaluer les capacités des candidats indépendamment de leur CV et de leur diplôme semblent ne plus se développer de manière très dynamique. On compte notamment parmi elles la méthode dite des « habiletés », réputée favorable aux publics plus éloignés du marché de l'emploi que sont les jeunes peu qualifiés présentant des parcours chaotiques. Dans le « Bilan diversité 2011 » de la Charte de la diversité, le critère pour améliorer l'objectivité des recrutements (« innovations : recours à la méthode des habiletés, identification des potentiels ») n'a pas évolué de manière significative récemment.

Un grand groupe comme McDonald's – 63 000 salariés en France<sup>27</sup> – y a pourtant massivement recours à travers un recrutement local et diversifié permettant une répartition équilibrée des âges, des genres et des origines dans les restaurants. Cette diversité est conçue comme un *atout commercial avant tout*, permettant de fidéliser les clients et de créer un enracinement fort dans l'environnement local. Dans une économie dominée par les services telle que celle de la France et où la proximité et le contact avec le client comptent beaucoup, les secteurs comme le commerce, la distribution, la restauration, les loisirs, les services à la personne pourraient largement s'inspirer de ce modèle et le systématiser pour améliorer leurs résultats économiques comme leur image.

En termes de politiques de diversité, on constate également une différence forte entre celles des grands groupes et celles des PME. Le « Bilan diversité 2011 » de la Charte de la diversité, révèle par exemple que seulement 20 % des entreprises de 10 à 50 collaborateurs signataires de la Charte ont mis en place une politique formalisée de diversité, contre 32 % pour l'ensemble des entreprises. Alors que 41 % des entreprises étudiées dans ce Bilan ont noué des partenariats avec des intermédiaires de l'emploi spécialisés dans les questions de diversité, seules 34 % des PME l'ont fait.

## 2. Trois propositions pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés

Les trois séries de propositions qui suivent visent à faire émerger un environnement plus favorable à l'accueil des jeunes peu qualifiés dans les entreprises, à assurer une gestion véritablement décentralisée et efficace des actions d'insertion professionnelle et à refonder le système d'orientation dans l'enseignement secondaire. Au-delà de nécessaires réformes du marché de l'emploi et de l'enseignement en France, c'est l'ensemble de l'« écosystème » institutionnel qui doit être mieux articulé pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes aux faibles qualifications dans notre pays.

### Proposition 1. Faire émerger un environnement favorable à l'accueil de jeunes peu qualifiés dans les entreprises

Les propositions qui suivent nécessitent des démarches réciproques et une collaboration

entre les entreprises et les pouvoirs publics nationaux et locaux. Les entreprises ont un rôle immense à jouer pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. Il en va de leur responsabilité, mais surtout de leur intérêt bien compris.

#### ■ Pour faciliter l'embauche des jeunes, mettre en place un guichet unique « jeunes » au service des entreprises.

Les entreprises, notamment les PME, devraient avoir accès à un guichet unique « jeunes » (voir proposition 2), qui aurait aussi pour vocation de faciliter leurs démarches administratives telles que la gestion des contrats d'apprentissage, de formation, les stages, les embauches, etc. Ce guichet unique devrait offrir des services permettant aux entreprises d'avoir un accès direct à des candidats potentiels, notamment des services de pré-recrutement (sous condition de respect des règles de déontologie concernant la non-discrimination, les conditions de travail, etc.). L'objectif est d'offrir un interlocuteur clairement identifié aux entreprises qui réduirait les nombreux « coûts de transaction » liés à l'identification de potentiels et aux questions administratives, de contrat, de statut des jeunes pris en entreprise, etc., qui constituent des freins à l'embauche. Les directions des ressources humaines des entreprises devraient assurer une présence au sein de ce dispositif.

Un référent au sein de ce guichet unique aurait pour mission d'accompagner l'entreprise dans les premiers mois de travail du jeune, pour anticiper d'éventuels problèmes et réduire le taux de ruptures de contrats d'apprentissage. Il devrait notamment devenir un interlocuteur identifié des PME. Le personnel des missions locales serait formé à cet effet et

<sup>26</sup> Charte de la diversité en entreprise et Inergie, « Bilan diversité – 2011 ».

<sup>27</sup> <http://www.mcdonalds.fr/entreprise/entreprise/qui-sommes-nous/chiffres>



les services adaptés et organisés en conséquence.

■ **Au sein des entreprises, ouvrir une réflexion destinée à identifier les activités qui permettraient d'intégrer des jeunes peu qualifiés en leur offrant des activités véritablement professionnalisantes.**

L'activité professionnelle est un véritable levier de socialisation. Les directions des ressources humaines devraient mener une réflexion sur la définition des emplois et des tâches afin de faire émerger une organisation du travail permettant de dégager un espace pour les activités requérant peu de qualifications mais ouvrant à une professionnalisation progressive.

■ **Développer l'alternance et cibler ceux qui en ont le plus besoin.**

La taxe d'apprentissage devrait être réorientée afin qu'elle bénéficie aux jeunes n'ayant pas obtenu de diplôme supérieur au bac et ne poursuivant pas d'études supérieures.

Une variante aux contrats de professionnalisation en entreprise, notamment dans le secteur des services et de l'artisanat, pourrait être imaginée. Ces contrats, d'une durée d'un an, correspondraient à de vrais emplois à temps partiel dans des entreprises, complétés par une formation de base. Ils seraient financés par un prélèvement sur les crédits de la formation professionnelle pour décharger partiellement les entreprises, par exemple à 50 % de leur masse salariale, car ces contrats s'inscriraient dans le contexte de la formation tout au long de la vie.

Les lycées professionnels devraient offrir beaucoup plus systématiquement des formations en alternance.

Pour les PME, le recrutement d'élèves en alternance gagnerait à être simplifié et rendu plus lisible.

Ce mode de formation devrait être développé dans le secteur public, qui représente un emploi sur cinq en France. Malgré l'ancienneté du dispositif, l'alternance y est très peu utilisée.

■ **Promouvoir de manière beaucoup plus systématique la diversité dans les entreprises en s'appuyant sur les bonnes pratiques existantes :**

- inciter les entreprises à recruter davantage sur des critères d'habilités, de capacités et de compétences concrètes nécessaires à la réalisation des tâches inhérentes au poste, notamment pour les fonctions requérant un savoir technique limité. La méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle emploi mériterait d'être davantage promue auprès des entreprises ;
- instituer une politique de contrats publics qui conditionnerait leur octroi à l'obtention d'un « label diversité » renforcé d'une dimension « jeunes » ;
- développer des « zones franches mobiles » dans le secteur marchand : au lieu d'attacher l'exonération fiscale au lieu d'implantation de l'entreprise, cet avantage pourrait s'attacher à la personne du salarié sur un critère de lieu de résidence<sup>28</sup>.

**Proposition 2. Assurer une gestion véritablement décentralisée de l'insertion professionnelle des jeunes**

Les politiques d'insertion des jeunes devraient être pilotées et coordonnées au niveau des bassins d'emploi, là où se jouent les rencontres entre employeurs et jeunes. Pour cela,

nous proposons les approches suivantes :

■ **Identifier au niveau local (bassin d'emploi, communauté d'agglomération) un chef de file qui piloterait les activités des différents dispositifs existants, s'assurerait de la participation de l'ensemble des acteurs et disposerait d'un véritable budget décentralisé pour gérer cette compétence et contractualiser avec les différentes parties prenantes.**

Ce chef de file pourrait être une collectivité territoriale (commune ou communauté d'agglomération) qui, sous le contrôle des électeurs, disposerait d'une compétence sur la question de l'insertion des jeunes<sup>29</sup>.

■ **Les jeunes devraient disposer d'un « guichet unique » efficace qui leur donne accès à une bonne orientation professionnelle, aux offres d'emploi de Pôle emploi, et, si nécessaire, aux services sociaux.**

Un référent unique, formé spécifiquement aux problématiques d'insertion et de premier emploi, devrait suivre les jeunes de manière individualisée jusqu'à ce qu'ils aient trouvé un emploi durable ou une formation qualifiante. Ce référent unique devrait être habilité à préconiser et offrir des contrats d'insertion et autres aides financières et matérielles permettant au jeune de s'insérer (aides au logement, transport, permis de conduire par exemple).

■ **Les collèges et lycées (professionnels et généraux) devront recevoir et l'autonomie et les dotations en ressources humaines et financières pour collaborer avec les guichets uniques pour l'emploi des jeunes, afin de prévenir le décrochage scolaire, d'organiser des**

Les politiques d'insertion des jeunes devraient être pilotées et coordonnées au niveau des bassins d'emploi

<sup>28</sup> Dans son rapport de 2008 pour le Conseil économique et social, intitulé *L'emploi des jeunes des quartiers populaires*, Fodé Sylla proposait d'imaginer un système de « Zones franches urbaines inversées » proposant d'attacher le bénéfice de l'exonération des cotisations sociales patronales, non pas au lieu d'implantation de l'entreprise mais au lieu de résidence des salariés recrutés. Le 16 mars 2012, l'association Ville et Banlieue dans ses « 120 propositions pour un engagement national auprès des quartiers » appelait à la création d'« emplois francs ».

<sup>29</sup> L'Association des régions de France (ARF) appelle également à cette déconcentration des politiques de l'emploi et à un pilotage local. « L'ARF envisage une déconcentration des politiques de l'emploi », *Dépêche AEF*, 20 juin 2012.

Dans de nombreux pays européens, c'est le personnel enseignant lui-même qui coordonne les activités d'orientation

**actions d'orientation et d'accompagner les jeunes ayant quitté le système scolaire sans qualification.**

Les « plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs » mises en place en février 2011<sup>30</sup> et pilotées par le ministère de l'Éducation nationale sont un premier pas et ont déjà permis d'identifier plus de 100 000 jeunes en près d'un an grâce à la collaboration entre les acteurs locaux de l'insertion. Elles mériteraient d'être pilotées de manière décentralisée, au même titre que l'ensemble des dispositifs d'insertion, par les collectivités territoriales, et de voir leurs résultats évalués régulièrement.

**Proposition 3. Refonder l'orientation à l'école et valoriser les métiers requérant peu de diplômes**

L'orientation dans le secondaire, tant au collège qu'au lycée, nécessite une refonte profonde. La connaissance du monde du travail fait partie des connaissances générales que tout élève devrait acquérir. Le « droit à l'erreur » et la possibilité pour les jeunes de découvrir différents milieux professionnels doivent être reconnus. Les mesures suivantes peuvent être envisagées :

- **Ouvrir le monde enseignant aux professionnels issus du monde de l'entreprise à travers la mise en place d'un statut de « Professeur associé ».**

Les enseignants eux-mêmes devraient être formés au monde professionnel hors Éducation nationale, notamment par la systématisation de stages de découverte de l'entreprise ou de soutien à des années de découverte.

Le recrutement d'enseignants pourrait être ouvert à des personnes issues du monde de l'entreprise, tant au collège qu'au lycée. Ainsi la création d'un titre de « Professeur associé » dans l'enseignement secondaire permettant à des professionnels d'enseigner à temps partiel sur le modèle existant déjà dans l'enseignement supérieur devrait être envisagée. De même, le recrutement de personnes issues de différents milieux professionnels et s'étant qualifiées par la Validation des acquis de l'expérience (VAE) devrait être fortement encouragé.

- **Introduire dès le collège des cours d'orientation dispensés par des enseignants ou professionnels extérieurs à l'Éducation nationale connaissant le monde de l'entreprise.**

Les programmes des cours devront être adaptés à l'âge des élèves et au type d'établissement. Au collège, dès la classe de cinquième, on insistera sur la connaissance de soi, l'apprentissage de l'autonomie face à des choix de vie, la connaissance des métiers. En fin de collège et dans les lycées professionnels, l'orientation sera centrée très concrètement sur la préparation de la transition vers une nouvelle étape dans la formation et les études supérieures, ainsi que vers le monde du travail. La connaissance des formations proposées, des débouchés et des secteurs professionnels, l'apprentissage des codes de comportement vis-à-vis des entreprises, la préparation aux entretiens de recrutement, la capacité à explorer de manière autonome le marché du travail devront être au cœur de ces enseignements. Les actions d'orientation devront être un

levier important de mise en réseau des jeunes avec les professionnels, impliquant des mises en situation et des rencontres directes.

- **Les missions du conseiller d'orientation dans le secondaire devront être redéfinies et le métier ouvert à des professionnels issus du monde de l'entreprise.**

Le métier de conseiller d'orientation-psychologue (COP) doit faire l'objet d'une réflexion de fond. Il pourrait évoluer vers une fonction de coordination de l'orientation ou bien se spécialiser dans des actions strictement psychosociales. La formation initiale et les modes de recrutement des conseillers d'orientation doivent être revus, pour permettre une ouverture à une culture professionnelle plus diversifiée.

On pourrait envisager des voies parallèles de recrutement des COP par validation des acquis, ainsi qu'un statut de *Conseiller d'orientation associé* permettant à des professionnels de dédier une part de leur temps à la transmission de leurs connaissances et à la mobilisation de leur réseau au service des jeunes.

Le débat devrait être ouvert sur la possibilité de supprimer la fonction de COP et d'évoluer vers un modèle où le personnel enseignant (sur une base volontaire, avec formation et incitations adéquates) coordonnerait les activités d'orientation, comme c'est le cas dans de nombreux pays européens ayant de bonnes performances en termes d'orientation, ce qui permettrait une plus grande appropriation de la question de l'insertion professionnelle par le corps enseignant.

## ANNEXE

### Données sur l'insertion professionnelle des jeunes en France et dans certains pays de l'OCDE

Avec la persistance de la crise économique, le taux de chômage en Europe a atteint des sommets historiques début 2012 et s'établit aujourd'hui à 10,7 % de la population active<sup>31</sup>. Les jeunes sont parmi les plus touchés par la dégradation de la situation de l'emploi sur le continent.

Dans tous les pays avancés, le taux de chômage des jeunes est plus élevé que le taux de chômage de l'ensemble de la population. Il existe cependant des différences d'exposition des

jeunes au risque d'exclusion du marché de l'emploi selon les pays. Sur la base de données de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) comparant le taux de chômage des 15 - 24 ans au taux de chômage de l'ensemble de la population active entre 2005 et 2010, l'écart est significativement plus élevé en France (écart de 2,4) que dans la moyenne des pays de l'OCDE (écart de 2,0). Les écarts les plus bas sont affichés par l'Allemagne (1,4), le Canada (1,8), le Danemark ou encore les Pays-Bas (1,9). Le taux de chômage est une mesure très sommaire et insuffisante de la situation de l'emploi d'une population. Néanmoins, un taux de chômage structurel élevé tend à aller de pair avec un taux d'activité<sup>32</sup> bas et un éloignement significatif du

marché de l'emploi de segments entiers de la population. On constate un taux d'activité des 15 - 24 ans particulièrement bas en France (39,4 % en 2010), comparé notamment au Danemark (67,4 % en 2010) ou à l'Allemagne (51,3 % en 2010).

Le problème du chômage des jeunes affecte avant tout les jeunes peu qualifiés et le diplôme reste la meilleure garantie pour l'emploi. Sur la cohorte des jeunes sortis du système scolaire en 2007 (Tableau 2), un cinquième, soit près de 150 000, sont sortis sans qualification. Trois ans plus tard, leur taux de chômage était de 40 %, contre 9 % pour les jeunes diplômés du supérieur.

3 ans après leur sortie du système scolaire, le taux de chômage des jeunes sans qualification est de 40 %

Tableau 1 - Marchés de l'emploi comparés

Pays	Taux de chômage général	Ratio taux de chômage des 15-24 ans/taux de chômage total	Taux d'activité de l'ensemble de la population, 2010	Taux d'activité des 15-24 ans, 2010
	En pourcentage de la population active. Moyenne 2005-2010 (calculs auteur) <i>Source : OCDE</i>	Moyenne 2005-2010 (calculs auteur) <i>Source : OCDE</i>	En pourcentage de la population totale <i>Source : OCDE</i>	% classe d'âge <i>Source : Math<sup>33</sup></i>
<b>France</b>	<b>8,6</b>	<b>2,4</b>	<b>64,1</b>	<b>39,4</b>
Canada	7,0	1,8	72,6	—
Danemark	5	1,9	76,3	67,4
Allemagne	8,8	1,4	68,9	51,3
Pays-Bas	4,1	1,9	74,1	69,0
Royaume-Uni	6,1	2,1	70,3	59,2
Espagne	12,6	2,1	59,4	42,7
Italie	7,4	3,2	60,4	28,4
Moyenne OCDE	7,0	2,0	64,6	—

<sup>31</sup> « L'Europe affiche un record de près de 25 millions de chômeurs », *Les Echos*, 3 mars 2012.

<sup>32</sup> Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante. Il convient de distinguer parmi les inactifs ceux qui font des études supérieures des chômeurs.

<sup>33</sup> Antoine Math, « Une situation particulièrement préoccupante des jeunes dans l'Union européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, novembre 2011.

## Il y a en France près de 900 000 jeunes de 15 à 24 ans « laissés pour compte »

Le problème du chômage des jeunes affecte avant tout les jeunes peu qualifiés et le diplôme reste la meilleure garantie pour l'emploi. Sur la cohorte des jeunes sortis du système scolaire en 2007 (Tableau 2), un cinquième, soit près de 150 000, sont sortis sans qualification. Trois ans plus tard, leur taux de chômage était de 40 %, contre 9 % pour les jeunes diplômés du supérieur.

L'OCDE distingue trois catégories de jeunes : les « jeunes hautement performants » qui réussissent tant leur formation que leur insertion sur le marché de l'emploi ; les « débutants en mal d'insertion », diplômés mais qui tardent à se stabiliser dans l'emploi ; et les « jeunes

laissés pour compte », qui sont les jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne suivent pas de formation. Ce sont le deuxième et surtout le troisième groupe qui sont étudiés dans cette note, bien que les frontières soient en pratique assez floues entre ces groupes. Ces deux derniers groupes forment, en France, à peu près la moitié de la population jeune. Selon l'OCDE ce taux est moins important aux Pays-Bas, aux États-Unis, au Royaume-Uni et au Canada, ce qui souligne le problème particulier de la France.

Le groupe des « jeunes laissés pour compte » identifié par l'OCDE sont les jeunes de 15-24 ans ni en situation d'emploi, ni scolarisés ou en études, ni en formation

professionnelle. En France, selon l'OCDE, ces derniers représentent 11 % de leur classe d'âge (on compte 8,8 millions de jeunes de 15 à 24 ans). On peut estimer qu'il y a plus de quatre millions de 15-24 ans « débutants en mal d'insertion » en France dont près de 900 000 « jeunes laissés pour compte » ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (voir tableau 3). Selon l'OCDE, en France, cette population de « jeunes laissés pour compte » est majoritairement constituée de jeunes sans diplôme ni qualification, souvent d'origine immigrée, concentrée dans les zones urbaines sensibles (ZUS), où réside 7 % de la population française.

**Tableau 2 - Niveau de diplôme et taux de chômage des jeunes en France**

Échantillon Enquête CEREQ - « Génération 2007 »*	Part dans l'ensemble des sortants du système éducatif (pourcentage)	Ratio taux de chômage des 15-24 ans/taux de chômage total
Sans diplôme	18	40
CAP ou BEP	17	24
Bac professionnel ou technologique	17	15
Bac général	6	19
Bac+2	16	9
Ensemble du supérieur	42	9

\* Soit la cohorte de jeunes ayant quitté le système éducatif en 2007.

Source : Cereq<sup>34</sup>.

**Tableau 3 - Les « décrocheurs »**

	Pourcentage des jeunes « laissés pour compte », ni en emploi, ni en formation professionnelle, ni en études, 15-24 ans
Espagne	environ 15
Italie	supérieur à 15
Royaume-Uni	15
France	11
Danemark	entre 5 et 6
Pays-Bas	entre 5 et 6
Canada	Inférieur à 10
Allemagne	Inférieur à 10
Moyenne OCDE	11

Source : OCDE, 2010.

<sup>34</sup> Zora Mazari et al. « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref du Céreq*, n° 283, mars 2011.

DERNIÈRES PUBLICATIONS

### Groupe de travail

- Laurent Bigorgne, Directeur, Institut Montaigne
- Iana Dreyer, Chargée d'études, Institut Montaigne (Rapporteuse du groupe de travail)
- Sandra Enlart, Directrice générale, Entreprise et Personnel (Présidente du groupe de travail)
- Foucauld Lestienne, Directeur délégué aux ressources humaines et aux relations sociales, Groupe La Poste
- Bernard Masingue, Directeur de projets, Entreprise et Personnel

### Remerciements

Les personnes suivantes ont été auditionnées durant la préparation de ce rapport. Les points de vue défendus dans cette note ne les engagent pas.

- Béatrice Beaulieu, Responsable insertion, communication et projets RH, RATP
- Thomas Cazenave, Directeur de cabinet du Directeur général de Pôle emploi
- Patricia Charrier-Izel, Directrice des partenariats entreprises et territoires, IMS Entreprendre pour la Cité
- Yves Cristofari, Inspecteur général de l'Éducation nationale, Sous-directeur du socle commun, de la personnalisation des parcours scolaires et de l'orientation, Direction générale de l'enseignement secondaire, ministère de l'Éducation nationale
- Didier Dugast, Directeur, Maison de l'emploi et Mission locale
- Françoise Fillon, Déléguée générale, Retravailler
- Saïd Hammouche, Fondateur et Directeur général, Mozaïk RH
- François Hiller, Adjoint au Délégué à l'information et à l'orientation
- Fella Imalhayene, Responsable promotion, Secrétariat général de la Charte de la diversité
- Bouna Kane, Responsable de projets éducation, IMS Entreprendre pour la Cité
- Olivier Las Vergnas, Directeur, Cité des métiers La Villette
- Isabel Lecrique, Responsable unité développement des compétences opérateurs, RATP
- Alberto Lopez, Directeur, Centre d'études de l'emploi
- Hubert Mongon, Vice-président ressources humaines, McDonald's France
- Jean-Robert Pitte, Délégué à l'information et à l'orientation
- Isabelle Quainon, Directrice de la formation, Veolia Environnement
- Emmanuel Sulzer, Chercheur spécialiste de l'emploi des jeunes, CEREQ
- Anthony Watts, Professeur associé, université de Derby, auteur notamment du rapport de l'OCDE, *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*, 2004

### RÉFORMER par temps de crise

Notes de l'observatoire de  
Claude Béteux

MINISTÈRE  
DES HAUTES ÉTUDES

Réformer par temps de crise

INSTITUT  
MONTAIGNE



Insatisfaction au travail :  
sortir de l'exception française



Vademecum 2012 - 2017

### Institut Montaigne

38, rue Jean Mermoz - 75008 Paris  
Tél. +33 (0)1 58 18 39 29 - Fax +33 (0)1 58 18 39 28  
www.institutmontaigne.org - www.desideespourdemain.fr

### Directeur de la publication :

Laurent Bigorgne

Conception : [latoutepetiteagence](http://latoutepetiteagence.com)

Réalisation :  INEDIT.