

Conférence ministérielle sur le modèle social européen
« Unir nos forces pour une Europe sociale »
Nüremberg
8-9 février 2007

Présentation de Mme Sophie Boissard, directrice générale du Centre d'analyse stratégique dans le cadre du Groupe de travail n° 2 « Mise en œuvre du pacte européen pour la jeunesse »

L'intégration sur le marché du travail des jeunes aux faibles chances de départ – le cas français

1) Eléments de contexte :

1.1 Par rapport à ses partenaires européens, **la France se caractérise par un faible niveau d'emploi des 15-24 ans (30,1% en 2005 contre 36,8% en moyenne dans l'UE-25)** ; ce résultat s'explique par :

- **L'organisation de la séquence étude/entrée sur le marché du travail en France** : les jeunes Français sont beaucoup moins nombreux à avoir une activité professionnelle pendant leur période de formation : seuls 7% des 15-24 ans cumulent emploi et études (3 fois plus en Allemagne, 6 fois plus aux Pays-Bas ou au Danemark) ; ceci explique un tiers environ de l'écart de taux d'emploi constaté sur cette tranche d'âge ; en revanche, l'âge d'achèvement des études est moins élevé que dans les autres pays de l'Union (85% des étudiants ont moins de 25 ans) ;
- **le niveau relativement élevé du chômage des jeunes présents sur le marché du travail (22,3% en 2005, soit 8,2% de l'ensemble des jeunes en France et 8,4% pour l'UE-25, selon Eurostat)**

1.2 **le chômage des jeunes entrants sur le marché du travail est directement lié à la conjoncture** (vigueur de la croissance) **et au niveau de formation acquis certifié par l'obtention d'un diplôme** ;

Depuis 1997, environ 760 000 jeunes sortent chaque année du système éducatif. La quasi-totalité d'entre eux (92%) cherche un travail immédiatement. Leur taux de chômage lors de cette entrée sur le marché du travail est très directement lié à la conjoncture d'ensemble de l'économie : ainsi **une variation du taux de chômage global de 0,5 point se traduit par une variation de 2 points du taux de chômage de cette catégorie.**

Par ailleurs, le taux de chômage des jeunes à l'entrée sur le marché du travail se différencie suivant le niveau de qualification ou plus encore d'obtention de diplôme. Ainsi, si **le taux de chômage dans les deux ans qui suivent la sortie du système éducatif des jeunes non qualifiés est en 2005 2,7 fois supérieur à celui des diplômés bac et plus**, pour la génération qui a fini ses études en 2001, les Bac +2/+3 non diplômés ont vu leur taux de chômage dépasser celui des CAP/BEP.

Cette différenciation par niveau de qualification se retrouve dans la nature du premier emploi occupé : si un tiers des jeunes travaille dans le cadre d'un emploi aidé, la proportion atteint presque les 2/3 pour les jeunes non qualifiés (niveau VI ou V)

Les jeunes en emplois aidés parmi les jeunes en emploi

4 ^{ème} trimestre 2004	Jeunes 16-25 ans	Jeunes non qualifiés
Jeunes en emploi aidé/Jeunes actifs	25,6%	38,8%
Jeunes en emploi aidé/Jeunes en emploi	33,6%	62,7%

Source : Enquête emploi. calculs DARES

1.3 Au cours des années à venir, selon une étude récente menée par le CAS et le ministère de l'emploi, **le dualisme du marché du travail des jeunes pourrait s'accroître sous l'effet du changement de régime démographique** (départ à la retraite des classes d'âge nombreuses du baby-boom, soit 6 millions d'ici 2015) on observerait ainsi une forte baisse du chômage des jeunes très qualifiés, une

stabilité de celui des moyennement qualifiés et une forte hausse de ceux sortis sans diplôme.

Sous des hypothèses tendanciennes de comportement de recrutement des entreprises et d'évolution du niveau de qualification des sortants, cette baisse globale du taux de chômage des jeunes s'opérerait de manière très différenciée suivant les niveaux de qualification. **Une situation de quasi-pénurie pourrait ainsi se mettre en place pour les diplômés de l'enseignement supérieur** tandis que la situation resterait très dégradée pour les sortants de niveau V (CAP, BEP) et pour les sortants sans diplôme.

Situation des jeunes sortis du système éducatif depuis moins de 2 ans

<i>Plus haut niveau de diplôme atteint</i>	Taux de chômage (en moyenne sur les 2 ans)	
	2005	2015
Diplôme Bac + 3 et plus	13 %	2 %
Diplôme Bac + 2	16 %	2 %
Diplôme Bac	19 %	21 %
Diplôme CAP-BEP	28 %	25 %
Sans diplôme ou brevet des	43 %	56 %
Ensemble	22 %	18 %

Lecture : En 2005, parmi les personnes sorties du système éducatif depuis deux ans ou moins, diplômés de niveau Bac + 3 et plus, 13 % étaient en moyenne au chômage. Ce taux serait de 2% en 2015.

Sources: 2003-2005 : INSEE, enquêtes Emploi, DEPP, calculs CAS ; 2015 : simulation CAS à partir des hypothèses de structures de recrutement retenues par la DEPP ; projection DEPP pour les volumes de sortants (HCEEE, 2006) (extrait des métiers en 2015)

Dans ce contexte, au-delà de l'effet bénéfique lié à la baisse du chômage global observée depuis 18 mois (8,6% en décembre 2006), la France a orienté,

conformément à la stratégie pour l'emploi et au pacte européen pour la jeunesse, sa politique en direction des jeunes autour de **3 priorités** qui structurent son programme national de réforme :

- Poursuivre le relèvement du niveau de qualification moyen des jeunes entrant dans la vie active;
- prévenir les départs prématurés du secondaire ;
- faciliter les premières embauches des jeunes les plus en difficultés

2) L'un des axes majeurs de la politique d'emploi en faveur des jeunes porte sur l'amélioration du niveau de qualification et l'investissement dans le capital humain

Cette orientation est la traduction directe de l'objectif de porter 85% d'une classe d'âge au niveau III qui figure dans les LDI

2.1 pour les formations de niveau III et plus (soit 50% d'une classe d'âge) :

- améliorer l'orientation des lycéens pour prévenir les échecs en 1^{er} cycle (69.000 sorties sans diplôme en 2004) ; actuellement, 50% d'une génération accède à l'enseignement supérieur (tous établissements confondus) mais 10% ne parvient pas à valider son premier cycle, d'où un taux de diplômés du supérieur de 40% d'une classe d'âge ; un schéma national d'orientation destiné à prévenir ces échecs qui frappent essentiellement les bacheliers de l'enseignement technique sera présenté prochainement ;
- professionnalisation des 2^o et 3^o cycles universitaires (13% des étudiants en alternance en 2005)
- développement des mobilités européennes

2.2 poursuivre la revalorisation de l'enseignement professionnel (niveaux IV et III) :

La situation française se caractérise par la coexistence de 3 filières différentes: filières Etat (enseignement professionnel), filières consulaires (apprentissage), filières branches professionnelles (contrats de professionnalisation) ; les deux premières

mènent à des diplômes délivrés par le ministère de l'éducation nationale, la troisième mène à des diplômes professionnels

De plus ces filières ont longtemps eu une image peu attractive auprès des jeunes et de leur famille.

Trois lois récentes ont été adoptées pour les revaloriser :

loi du 4 mai 2004 (suite à l'accord interprofessionnel de septembre 2003 sur la formation tout au long de la vie) pour développer l'alternance gérée directement par les branches – contrats de professionnalisation ;

loi du 18 janvier 2005 de cohésion sociale qui a profondément revu le régime de l'apprentissage (revalorisation des revenus, renforcement des liens entre les centres de formation et le système scolaire, crédit d'impôt pour les employeurs)

loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances : ouverture de l'apprentissage sous certaines conditions aux moins de 16 ans, institution d'une quasi-obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés (pénalisation financière via la taxe d'apprentissage)

Résultats : 560.000 jeunes en alternance en 2006

- **développement substantiel de l'alternance pour les 16-24 ans** : 125.000 contrats de professionnalisation entre janvier et octobre 2006 (contrats de 15 mois en moyenne, durée de formation équivalente à 30% du temps travaillé) ; 35% des bénéficiaires étaient sans emploi ; secteur cible : tertiaire (commerce ou services aux entreprises)
- **400.000 apprentis en novembre 2006** (soit 30.000 de plus qu'un an auparavant), grâce à une coopération renforcée avec les branches et les grandes entreprises (charte de l'apprentissage) ;
- **Développement de la mobilité internationale** (objectif : doubler le nombre de bénéficiaires du programme Leonardo)

3) Prévenir les départs prématurés du secondaire

Le nombre de jeunes qui quittent le système scolaire avant le baccalauréat et sans qualification reste encore trop élevé (64. 000 par an soit 8% des sortants en 2004) ; au total 13% des 15-24 ans ont un niveau de qualification inférieur au brevet selon Eurostat

D'où une série de mesures pour prévenir ces départs :

- relance de l'éducation prioritaire (930 M € en 2006) : sur 249 établissements cibles, 1000 enseignants supplémentaires et 3000 assistants d'éducation, tutorat assuré par des étudiants du supérieur ;
- instauration d'un module de découverte professionnelle au collège (78% des bénéficiaires en 2005 s'orientent ensuite vers l'enseignement professionnel) ;
- mise en place de dispositifs relais pour « rattraper » les élèves sortis en fin de 3^e (62% des bénéficiaires reprennent leur scolarité)

En direction des jeunes qui ont déjà quitté le système scolaire, deux dispositifs nouveaux ont été déployés :

- le CIVIS qui offre un cadre pour suivre les jeunes sans qualification et leur proposer un emploi et/ou une formation en alternance (122.000 jeunes de 16 à 25 ans en 2005, 300.000 fin 2006) avec des résultats relativement bons (63% des bénéficiaires en 2005 accèdent à un emploi ou une formation dans les 6 mois) ; le suivi est hebdomadaire pour les jeunes les plus en difficulté
- le dispositif expérimental Défense 2^e chance, réservé aux 18-21 ans et déployé à partir du mois de septembre 2005 ; contenu de la mesure : repérage des jeunes en difficulté lors de la journée d'appel de préparation à la défense, soit environ 10% des effectifs, accueil des jeunes volontaires dans des centres gérés par le ministère de la défense, dans le cadre d'un contrat de volontariat pour une durée de 6 à 24 mois (programme de remise à niveau donnant lieu à un certificat de formation général) ; objectif : sortie en contrat de professionnalisation (conventions signées avec les grandes branches qui recrutent BTP, HCR, transport) ; 1ers résultats encourageants : taux d'insertion de plus de 70% ; budget 2007 : 110 M € dont 10% FSE ; 6 centres fonctionnent fin 2006 ; objectif du programme : 50 établissements offrant au total 20.000 places ;

4) Accélérer l'insertion et la stabilisation dans l'emploi des jeunes les moins qualifiés :

4.1 Les mesures destinées à réduire le coût du travail ont été progressivement recentrées sur le secteur marchand et sur les contrats qualifiants:

Il existe aujourd'hui plusieurs dispositifs aidés par l'Etat dans le secteur marchand (notamment SEJE : 120.000 contrats en 2005 réservés aux jeunes embauchés en CDI et ayant un niveau de qualification inférieur au baccalauréat, dispositif renforcé par la loi du 21 avril 2006 pour les jeunes de 16 à 25 ans résidant en ZUS ou bénéficiant d'un CIVIS) : coût pour l'Etat en 2006 253 M €, 320 M € en 2007

Au total, fin 2004, 800.000 jeunes en emploi aidé, dont plus des 2/3 en alternance.

Par ailleurs, les allègements généraux de charges pratiqués jusqu'à 1,6 SMIC bénéficient par construction aux jeunes non ou faiblement qualifiés entrant sur le marché du travail.

4.2 L'accent est mis en parallèle sur l'amélioration du suivi des jeunes demandeurs d'emploi grâce à deux séries de mesures :

- Une convocation systématique par l'ANPE des jeunes chômeurs de longue durée pour un bilan approfondi soit 71.000 jeunes reçus au total entre juin et décembre 2005
- la mise en place, par l'ANPE, de **plates-formes de vocations** facilitant le recrutement des jeunes sans qualification par la méthode des habiletés; 74 sur l'ensemble du territoire

Le chômage de longue durée des moins de 25 ans a baissé de 10% en un an, soit une baisse plus rapide que celle observée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (-7,2%).

Nom du dispositif
CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale
Objectifs et année de mise en œuvre du dispositif
<p><i>Année de mise en œuvre</i> : 2005 (mai), dans le cadre du plan de cohésion sociale. Fait suite au programme TRACE, mis en œuvre entre 1998 et 2004.</p> <p><i>Récentes modifications</i> : juin 2006. Extension de l'accès à l'accompagnement du CIVIS renforcé aux jeunes de niveau V (dernière classe de préparation à un CAP ou un BEP) et sortis de scolarité sans diplôme.</p> <p><i>Type d'action</i> : accompagner les jeunes vers l'accès à l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand). Le CIVIS n'est pas un contrat de travail, mais un dispositif destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.</p>
Public cible
Jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification ou de niveau maximum bac +2 non validé, ou ont été inscrits comme demandeurs d'emploi au minimum douze mois au cours des 18 derniers mois. Modalités spécifiques pour les jeunes de niveau VI et Vbis. Ciblage particulier sur les métiers en tensions.
Opérateurs
Etat : missions locales ou permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Pas d'opérateur externe, contrairement au programme TRACE.
Détails du dispositif
<p><i>Durée</i> : 1 an, renouvelable une fois pour les jeunes de niveau V et IV, autant de fois que nécessaire pour les jeunes de niveau VI et V bis.</p> <p><i>Accompagnement</i> : l'accompagnement vise à lever les obstacles à l'embauche et à développer ou restaurer l'autonomie des jeunes dans leur parcours d'insertion. Il peut comprendre des mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle.</p> <p>La première période de trois mois doit déboucher sur la construction d'un parcours d'accès à la vie active, à partir de propositions d'emplois, de formation professionnalisante, d'actions spécifiques pour les personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, d'assistance renforcée.</p> <p>Le dispositif prévoit des modalités spécifiques renforçant l'accompagnement pour les jeunes sans qualification (niveau VI et Vbis) : suivi par un conseiller référent unique, fréquence hebdomadaire d'entretiens les trois premiers mois puis mensuelle.</p> <p>Pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes, l'Etat a confié à l'ANPE la mise en place de plateformes de vocation permettant d'évaluer les capacités des jeunes au regard de celles attendues dans les métiers qui recrutent au niveau de leur bassin d'emploi.</p> <p>L'accompagnement renforcé n'existait pas dans le cadre du programme TRACE.</p> <p><i>Aide financière</i> : les titulaires CIVIS majeurs peuvent bénéficier d'une allocation versée par l'Etat (allocation CIVIS) pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni rémunération au titre d'un emploi ou d'une formation, ni une autre allocation. Le versement n'est pas automatique. Le montant annuel ne peut dépasser 900 € (300 € pour le plafond mensuel). Le fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes permet de soutenir et compléter les actions d'accompagnement. Dans le cadre de TRACE, le montant maximum de l'allocation était de 900 € <i>par semestre</i>.</p>
Eléments d'évaluation
<p><i>Montants mandatés en 2005</i> : 113 M€ pour le financement global du réseau des ML/PAIO, 35 M€ pour le fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes, 18 M€ pour l'allocation CIVIS.</p> <p><i>Bénéficiaires</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 194 000 entrées dans le programme au cours de la première année (mai 2005/mai 2006), pour un objectif national initial de 160 000 en année pleine. 14% des jeunes entrés en CIVIS en 2005 avaient bénéficié de TRACE. - Les jeunes non qualifiés représentaient 47% des entrants en 2005 (soit près de 58 000 jeunes). Les statistiques TRACE en année pleine pour 2003 sont respectivement de 52% et 44 928 entrées. - Un quart des jeunes non qualifiés ou au chômage ou souhaitant travailler bénéficiaient d'un CIVIS à la fin 2005 - Au cours des six premiers mois de leur accompagnement, 63% des jeunes entrés en CIVIS en 2005 ont intégré un emploi ou une formation. - Au cours du premier mois, un jeune sur cinq a bénéficié d'un entretien hebdomadaire. - En juin 2006, un conseiller suivait en moyenne 40 jeunes en CIVIS. - Parmi les 13 000 jeunes sortis du dispositif au cours de la première année, la moitié a

obtenu un emploi d'au moins six mois.

Nom du dispositif
Contrat de professionnalisation
Objectifs et année de mise en œuvre du dispositif
<i>Année de mise en œuvre</i> : 2004 (octobre/novembre). Accord national interprofessionnel de décembre 2003, loi du 4 mai 2004. Succède aux contrats de qualification jeune (1983), adulte (1998), d'adaptation (1983) et d'orientation (1991). <i>Type d'action</i> : Contrat en alternance, visant à permettre aux jeunes et aux demandeurs d'emploi adultes d'acquérir une certification ou une qualification professionnelle reconnue et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.
Public cible
Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Champ concerné : tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics à caractère administration.
Opérateurs
Etat : DDTEFP. Notification à l'employeur et à l'OPCA.
Détails du dispositif
Durée du contrat et des actions de professionnalisation : CDD ou CDI assorti d'une action de professionnalisation. La durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI varie entre 6 et 12 mois Elle peut être étendue dans la limite de 24 mois en fonction de la qualification visée ou au bénéfice des personnes sorties du système éducatif sans diplôme ou titre à finalité professionnelle. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques et les actions d'évaluation et d'accompagnement (qui n'existaient pas dans les anciens contrats en alternance), ont une durée qui ne peut être inférieure à 150 heures, et peut varier entre 15 et 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas du CDI. Dans l'ancien contrat de qualification, le seuil minimal pour le temps consacré à la formation était de 25% de la durée du contrat. Qualifications visées : celles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles. Contexte : à travers la création du contrat de professionnalisation, les branches professionnelles ont la possibilité de conduire des stratégies de formation plus adaptées à leurs besoins de qualifications identifiés sur les différents métiers. Ce faisant, les partenaires sociaux ont marqué une nette frontière entre le nouveau contrat et l'apprentissage. Le contrat de professionnalisation est pour les jeunes une formule utilisée lorsque toutes les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires ne sont pas réunies. Aide financière : salaire compris entre 55 et 85% du SMIC pour les jeunes de moins de 26 ans, exonérations de charges sociales patronales en cas d'embauche de demandeurs d'emploi (jeune ou adulte de 45 ans et plus). Financement de la formation par les OPCA lorsqu'elle correspond aux priorités de la branche.
Eléments d'évaluation
Montant des dépenses : <ul style="list-style-type: none">- Dépenses des entreprises et des organismes collecteurs pour l'alternance : 909 M€ en 2004 (contre 899 en 2003). Dépenses de l'Etat pour l'alternance : 333 M€ en 2004 (contre 422 en 2003).
Bénéficiaires : <ul style="list-style-type: none">- Flux d'entrées cumulés 2006 : 141 127 (contre 92 483 en 2005). Effectifs totaux de contrats de professionnalisation fin décembre 2006 : 170 000 (contre 87 800 fin décembre 2005). Effectifs totaux CP, CQ, CA, CO fin décembre 2006 : 173 700 (contre 153 800 fin décembre 2005, 186 700 fin décembre 2004, 194 200 fin décembre 2003).- Des durées de contrats un peu plus courtes qu'en contrat de qualification : en moyenne de 16 mois en 2005, contre 18 mois pour le contrat de qualification en 2004. Sur le premier semestre 2006, 80.2% d'entrées en CDD (y compris travail temporaire), contre 78.7% au premier semestre 2005.- Formation et accompagnement représentaient en 2005 29% de la durée du contrat, contre 34% pour le contrat de qualification. En moyenne, cela représente 700 heures, dont 640 d'enseignement à proprement parler.- Les sortants du système scolaire ont une durée de formation supérieure aux chômeurs ou anciens salariés (59% des premiers ont pour 2005 une durée de formation supérieure à 800 heures, contre respectivement 22 et 30% pour les autres).- Les adultes de plus de 25 ans représentent en 2005 12% des entrées (15.3% pour le premier semestre 2006), contre 6% dans les anciens contrats en alternance. Le contrat s'adresse davantage aux chômeurs et aux inactifs (35% des entrants en 2005, contre 28% pour les anciens contrats).- Le tertiaire est le principal utilisateur (76% des entrées en 2005, niveau comparable aux anciens contrats).- Le contrat de professionnalisation vise plus souvent des qualifications de branche que l'ancien contrat de qualification. Les contrats visent obligatoirement une certification ou une qualification reconnue, ce qui n'était auparavant le cas que des contrats de qualification. En 2005, près de la moitié des contrats de professionnalisation ont visé des qualifications ou certifications de branche. Parmi celles-ci, les certificats de qualification professionnelle sont minoritaires (12%). Les autres formations ouvrent des

Nüremberg – 8 et 9 février 2007 – Intervention de Sophie Boissard

L'intégration sur le marché du travail des jeunes aux faibles chances de départ – le cas français

droits pour accéder à un poste identifié par la convention collective. C'est dans l'industrie que les contrats visant des diplômes ou titres homologués sont les moins fréquents (39.5% en 2005).

Nom du dispositif
Contrat d'apprentissage
Objectifs et année de mise en œuvre du dispositif
<i>Année de mise en œuvre</i> : 1971. <i>Récentes modifications</i> : 2005 dans le cadre du renforcement de l'attractivité (plan de cohésion sociale), rentrée scolaire 2006 pour l'apprentissage junior (loi sur l'égalité des chances de mars 2006, protocole d'accord avec les 15 branches professionnelles), 2007 pour le plan d'action visant à l'intensification des actions de la Mission Apprentissage. <i>Type d'action</i> : Contrat en alternance, visant à donner à de jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.
Public cible
<i>Apprentissage</i> : jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. <i>Apprentissage junior</i> : dès l'âge de 14 ans, en accord avec les parents.
Eléments d'évaluation
Montant des dépenses : <ul style="list-style-type: none">- Dépenses globales pour l'apprentissage : 3 618 M€ en 2004 (contre 3 411 en 2003).- Dépenses des entreprises et des organismes collecteurs pour l'apprentissage : 892 M€ en 2004 (contre 883 en 2003).- Dépenses de l'Etat pour l'apprentissage : 1 103 M€ en 2004 (contre 1 428 en 2003). Le transfert aux régions de la responsabilité du versement des aides à l'apprentissage a réellement pris effet en janvier 2004. Début 2005, la participation de l'Etat au financement de l'apprentissage ne compte plus que les exonérations de cotisations sociales professionnelles. La baisse des dépenses de l'Etat a eu pour corolaire l'augmentation des dépenses des régions.
Bénéficiaires: <ul style="list-style-type: none">- Flux d'entrées cumulés 2005 : 255 450 (contre 237 665 en 2004, 227 756 en 2003). La mise en œuvre du décret du 26 juillet 2006 relatif à l'enregistrement des contrats a pour conséquence une réorganisation profonde du système de collecte des contrats d'apprentissage enregistrés. Le nombre mensuel de contrats d'apprentissage enregistrés en 2006 est en cours de révision et sera disponible à la fin du mois de février 2007. Effectifs totaux fin 2005 : 382 000 (contre 365 000 fin 2004, 359 000 fin 2003).- L'apprentissage reste encore traditionnellement concentré sur les formations de niveau CAP-BEP (deux tiers des contrats en 2004), mais il se développe néanmoins de plus en plus au niveau du baccalauréat (20% des contrats enregistrés en 2004, contre 11% dix ans auparavant), et ce notamment dans le commerce.- La percée dans les filières du supérieur, accessibles depuis 1987, se confirme également : 13% des formations préparées, contre 6% dix ans auparavant.- La part des jeunes sans qualification reconnue a beaucoup diminué au cours des dix dernières années : 52% de niveau VI ou Vbis en 1994, 45% en 2004.- En 2004, un peu plus de 60% des apprentis se sont engagés pour deux ans ou plus, c'est 15 points de moins qu'en 1994, ce qui s'explique par la baisse des durées des contrats préparant à un diplôme ou un titre de niveau V. On trouve de moins en moins de contrats longs dans l'enseignement supérieur : 54% des contrats ont une durée d'au moins deux ans, contre 74% en 1994.
Trajectoires d'insertion : <ul style="list-style-type: none">- Les travaux menés par la DARES depuis le début des années 1990 montrent une grande convergence de résultats concernant l'efficacité des dispositifs de formation en alternance.- Ils indiquent que plus les dispositifs de formation sont proches de l'emploi marchand, plus leur efficacité est importante.- L'insertion des jeunes passés par des contrats en alternance est rapide et durable : 75% des jeunes passés par l'apprentissage et 83% des jeunes passés par un contrat de qualification occupent un emploi, à leur sortie du dispositif. L'entrée dans un nouveau contrat aidé est assez fréquente. AU bout de deux ans, la situation professionnelle est largement consolidée : 75% des anciens apprentis et 85% des jeunes passés en contrat de qualification occupent un emploi non aidé.- Les caractéristiques individuelles des bénéficiaires (sexe, diplôme), et le domaine professionnel du métier appris jouent un rôle important dans la qualité de l'insertion. Les femmes et les moins diplômés ont plus de difficultés à se stabiliser dans l'emploi.- La comparaison des trajectoires des bénéficiaires de l'alternance à celle de jeunes ayant obtenu le même type de diplôme ou à celle de jeunes chômeurs n'étant pas passés par la mesure montre que l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires de formation en alternance est plus rapide et l'emploi atteint est plus stable. Deux raisons primordiales à cela : les jeunes disposent d'un réseau de contact, ils acquièrent une expérience pratique et spécifique valorisée par les employeurs.

Nüremberg – 8 et 9 février 2007 – Intervention de Sophie Boissard

L'intégration sur le marché du travail des jeunes aux faibles chances de départ – le cas français

Nom du dispositif
Plan jeunes chômeurs de longue durée
Objectifs et année de mise en œuvre du dispositif
<i>Année de mise en œuvre : 2005 (juin à septembre)</i>
<i>Type d'action : Recevoir individuellement l'ensemble des jeunes chômeurs de longue durée</i>
Public cible
Jeunes de moins de 25 ans, inscrit depuis plus d'un an en catégorie 1, soit 52 700 personnes en juin 2005.
Opérateurs
ANPE et missions locales
Détails du dispositif
A partir de juin 2005, l'ANPE et les missions locales ont reçu l'ensemble des jeunes en chômage de longue durée. L'ensemble des entretiens se sont déroulées entre juin et septembre 2005. Du fait de l'arrivée de jeunes nouvellement concernés au cours de cette période, 75 000 jeunes ont bénéficié de cet entretien.
Eléments d'évaluation (Les jeunes demandeurs d'emplois de longue durée, Observatoire de l'ANPE, n°8, novembre 2006)
<p>Bénéficiaires et parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 54% des jeunes se sont vus proposés un emploi, 42% un accompagnement renforcé - 53% des jeunes ont trouvé cet entretien utile et 58% ont trouvé les propositions satisfaisantes - seuls 4% des jeunes ont trouvé un emploi suite aux propositions faites lors de l'entretien, 26% considérant que l'entretien les a aidé à en chercher un. - en octobre 2005, 28% des jeunes reçus en entretien avaient un emploi, 8% étaient en formation. 59% étaient à la recherche d'un emploi. - la qualité des emplois est faible : 17% en CDI, 27% en CDD, 31% en intérim, 18% en contrat aidé

Nom du dispositif
Plates-formes de vocation
Objectifs et année de mise en œuvre du dispositif
<p><i>Année de mise en œuvre</i> : 2005 (mai), dans le cadre du plan de cohésion sociale.</p> <p><i>Type d'action</i> : orientation prioritaire des jeunes peu qualifiés vers les métiers en tension ou porteur et mise en œuvre de la méthode de recrutement par simulation. Le dispositif peut également s'adresser aux adultes en difficulté d'insertion.</p>
Public cible
<p>Le ciblage est plus ou moins affirmé selon le bassin local d'emploi dans lequel est implantée la plate-forme de vocation. Les plates-formes s'adressent en priorité aux jeunes peu qualifiés (jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification ou de niveau maximum bac +2 non validé) et sans expériences.</p> <p>Elles s'adressent, le cas échéant, également aux adultes sans qualification et aux adultes demandeurs d'emploi au minimum depuis douze mois au cours des 18 derniers mois.</p>
Opérateurs
<p>Les plates-formes sont mises en place et animées par l'Agence nationale pour l'emploi, en partenariat au niveau local avec les Missions locales, les Agences Locales Anpe, les PLIE, les travailleurs sociaux, les organismes de formation, les employeurs.</p>
Détails du dispositif
<p>La plate-forme vise à déterminer un projet professionnel individuel par rapport à des métiers porteurs identifiés, avec l'aide d'un conseiller (ANPE, PLIE, Mission Locale) ; d'évaluer leurs habiletés au regard de celles qui sont attendues dans les métiers ciblés. Les métiers ciblés sur ces plateformes de vocation sont déterminés après analyse du potentiel d'emplois présent sur la zone.</p> <p>C'est également un outil de lutte contre les difficultés de recrutements dans les secteurs en tension qui permet d'élargir la recherche de candidats à ceux qui n'ont jamais exercé le métier concerné.</p> <p>La <i>méthode de recrutement par simulation</i> ne tient pas compte des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Elle permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le <i>repérage des habiletés</i> nécessaires au poste de travail proposé, c'est-à-dire l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail. Des exercices pratiques, mis au point par l'ANPE, recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Chaque candidat réalise seul ou en groupe un ensemble d'actions concrètes. Il doit respecter une organisation de travail, réaliser des tâches en respectant des normes et obtenir un résultat précis. S'il y parvient, sa candidature est présentée à l'employeur, qui peut alors choisir de le recruter.</p> <p>Les secteurs pour lesquels le recrutement par simulation constitue une opportunité d'insertion sont prioritairement la santé, l'action sociale, les transports de voyageurs, l'industrie pétrochimique, l'automobile, l'aéronautique, la sécurité, la logistique et la grande distribution, les métiers d'accueil et, bien sûr, les filières du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration.</p>
Éléments d'évaluation
<p>Fin 2006, 99 plates-formes de vocation dont 19 antennes délocalisées sont ouvertes France entière.</p> <p>91 783 personnes ont été évaluées sur les PFV 56 898 personnes ont été évaluées positivement, dont 44% de jeunes CIVIS 20 312 personnes ont été recrutées suites à ces évaluations, dont 45% de jeunes CIVIS.</p>

Nom du dispositif
D2C : Défense « deuxième chance » (Contrat de volontariat pour l'insertion)
Objectifs et année de mise en œuvre du dispositif
<i>Année de mise en œuvre : 2005 (août)</i>
<i>Type d'action : Proposer à des jeunes volontaires en voie de marginalisation sociale, un contrat de volontariat pour l'insertion comportant un triple volet de formation : comportementale, scolaire et pré-professionnelle.</i>
Public cible
Jeunes de 18 à 21 ans en voie de marginalisation : difficultés de lecture et d'écriture, illettrisme, en rupture familiale, etc. Les jeunes doivent être majeurs et volontaires. L'objectif annoncé (sans plus de précision sur la date) est l'accueil de 20 000 jeunes (2,5% d'une génération, un jeune en difficulté sévère sur deux).
Opérateurs
Ministère de la Défense : lors des Journées d'Appel de Préparation à la Défense (JAPD). Etablissement Public d'Insertion de la Défense (EPIDe), double tutelle Ministère de la Défense et Ministère Emploi et Cohésion Sociale. Coopération avec les missions locales ou permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Recours à des opérateurs externes (AFPA, GRETA, etc.) pour la formation pré-professionnelle. Liens avec les collectivités territoriales et les entreprises locales (notamment chambres de commerce et d'industrie).
Détails du dispositif
Lors des JAPD, les jeunes repérés comme en forte difficulté se voient proposer ce contrat pour une durée initiale de 6 mois. Les missions locales peuvent aussi proposer ce dispositif pour les jeunes qu'elles suivent. Les jeunes sont accueillis en internat pendant une durée maximale de 24 mois, encadrés par d'anciens militaires. Les jeunes sont tenus de porter l'uniforme. Les objectifs visent une réinsertion durable soit vers l'emploi, soit vers des formations qualifiantes en entreprises. Les métiers visés correspondent aux besoins des entreprises locales. Les durées effectives de contrat sont comprises entre 6 et 12 mois. Le contrat donne lieu au paiement d'une allocation de 140 euros/mois au jeune, plus une prime de 160 euros/mois capitalisé pour chaque mois de présence et versé en fin de dispositif.
Éléments d'évaluation
Éléments budgétaires : 110 millions euros (budget 2007 de l'EPIDe) dont 10% FSE, hors frais d'installation et d'équipement des locaux Coût unitaire : 34 000 euros / bénéficiaire / an Capacité d'accueil : 1 680 places fin 2006, 4 000 prévus fin 2007 Taux d'encadrement : 0,45 personnel / bénéficiaire, dont 0,34 en contact. Les classes sont limitées à 12 élèves. Bénéficiaires et parcours : - parmi les entrées, 15% étaient illettrés, 15-20% en rupture familiale totale, 5 % sans domicile fixe - 37% ont abandonné ou ont été exclus du dispositif (généralement dans le premier mois) - au bout d'un an, 72% des jeunes avaient soit un emploi (CDD + 6 mois ou CDI), soit étaient dans une formation qualifiante Difficultés rencontrées : - difficultés à trouver des locaux situés dans les « bons » bassins d'emplois - les partenariats avec les collectivités territoriales, les ML-PAIO, ainsi qu'avec les entreprises sont longs à construire - difficultés pour les jeunes en rupture familiale (notamment le week-end) - décalage entre l'âge des JAPD (17,5 ans) et l'âge minimale d'entrée (18 ans), ce qui entraîne des difficultés de suivi - le passage de relais vers les ML-PAIO en fin de contrat est indispensable, car la situation professionnelle des jeunes n'est pas encore stabilisée.