

Rapport de
Monsieur Alain JOYANDET
ancien ministre
député de Haute-Saône

à

Monsieur Nicolas SARKOZY
Président de la République française

L'emploi des jeunes,
grande cause nationale

Janvier 2012

**LETTRE DE MISSION DU
PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE**
(2 pages)

**LETTRE DE MISSION DU
PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
- SUITE -**

L'emploi des jeunes, grande cause nationale

En cette période de difficultés économiques, l'emploi des jeunes est une préoccupation des plus fondamentales pour les pouvoirs publics.

Beaucoup a déjà été dit et écrit sur l'emploi des jeunes.

En tentant de répondre aux questions que m'a posées le Président de la République dans sa lettre de mission, ma contribution propose une **feuille de route concrète**, basée sur les études existantes, sur les nombreuses contributions que j'ai recueillies et sur ma propre expérience.

Cette mission passionnante m'a permis de consolider plusieurs certitudes qui ont été à la base de ma réflexion, à la recherche de solutions crédibles et innovantes :

- l'emploi des jeunes est une grande cause nationale. L'avenir de notre pays en dépend. Des mesures spécifiques pour la jeunesse sont incontournables. L'emploi des jeunes ne représente pas le même enjeu que celui des adultes ou seniors.
- c'est dans le secteur marchand que nous devons faire porter principalement notre effort pour l'emploi et notamment le premier emploi.
- la situation ne peut s'améliorer que si l'école s'ouvre davantage au monde de l'entreprise et des métiers.
- l'alternance est la voie royale pour rapprocher le monde du travail et celui de l'éducation, car la formation duale est au cœur de la réussite et de l'ascension sociale.
- il faut aller plus loin dans les réformes structurelles pour proposer un interlocuteur unique aux jeunes, à leurs familles et aux entreprises, de l'orientation à l'insertion professionnelle, en passant par la formation.
- enfin, chaque jeune doit pouvoir bénéficier d'un parcours personnalisé de l'école à l'entreprise.

Je propose de viser deux objectifs majeurs que je crois possible d'atteindre pour faire reculer durablement et nettement le chômage des jeunes :

1 - faire passer de manière structurelle le nombre de jeunes en alternance de près de 600 000 à près de 900 000 d'ici à 5 ans.

2 - décider d'une mesure conjoncturelle afin de faire entrer très vite au moins 50 000 jeunes dans les TPE avec la création d'un contrat sans charges pour les moins de 25 ans.

Au total, ce sont donc 350 000 jeunes - de plus - que je propose de faire entrer dans l'économie de notre pays, pendant le prochain quinquennat.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire d'alléger le coût de l'alternance et de réformer davantage notre gouvernance et notre organisation, encore beaucoup trop complexes. A terme, une organisation unique pour la formation et l'emploi des jeunes est indispensable.

Sur le terrain, tous les acteurs sont prêts à ce rapprochement pour faire tomber les barrières, à condition que le dialogue social soit au cœur de la réforme. J'ai pu le constater lors du forum pour l'emploi des jeunes que j'ai organisé dans le cadre de ma mission.

Reste maintenant à inciter davantage les entreprises à s'engager dans la formation et l'insertion des jeunes. L'exonération des charges et la simplification administrative sont des leviers très actifs.

Il faut par ailleurs régler la question du logement ou encore du permis de conduire qui empêche certains jeunes de saisir leur premier emploi.

Les jeunes ont beaucoup changé en quelques décennies. Leur savoir et leur culture – nouveaux - sont très intéressants pour nos entreprises. Elles ont besoin de leurs talents.

Chacun peut et doit faire un effort pour les accueillir en plus grand nombre et les accompagner, afin de les aider à franchir avec succès « le parcours du combattant » que représente la recherche de leur orientation professionnelle.

Dans l'intérêt de tous, il est indispensable de donner aux jeunes la possibilité de saisir leur chance et de prendre en main leur destin, il y va de notre futur commun.

Alain JOYANDET
ancien ministre
député de Haute-Saône

SOMMAIRE

page

Partie I - Etat des lieux	8
Introduction : les orientations judicieuses du Gouvernement	9
L'emploi des jeunes en perspective	10
La formation en entreprise	13
Apprentissage : le partenariat Etat/Régions	19
Les mutations de l'alternance : la taxe d'apprentissage	21
L'insertion par les contrats aidés	23
L'écheveau des structures	25
Les partenaires sociaux : accompagner 65 000 jeunes	29
Eléments de diagnostics par des professionnels	31
Les perspectives sectorielles du Centre d'analyse stratégique (CAS).	35
Les préconisations de l'OCDE	37
L'exemple allemand :	41
- La formation en alternance : un pacte moral entre l'Etat et les entreprises	
- Une structure dédiée aux jeunes demandeurs d'emploi	
Partie II - Vaincre le chômage des jeunes : 350 000 emplois supplémentaires en 5 ans	45
Synthèse des propositions	46
1. – Faire entrer l'entreprise à l'école	48
Proposition 1 : permettre aux jeunes collégiens et lycéens de réaliser des stages en entreprise pendant les vacances scolaires	50
Proposition 2 : créer à tous les niveaux de l'enseignement et dès le collège un module obligatoire de préparation à la vie professionnelle	51
Proposition 3 : poursuivre la professionnalisation de l'orientation des jeunes	52
Proposition 4 : ouvrir des classes de prépa-pro dans l'ensemble des académies dès la classe de quatrième	53
Proposition 5 : garantir l'adéquation des formations aux besoins des entreprises en donnant aux branches professionnelles un droit de co-construction des diplômes	55

2. – Dynamiser structurellement la formation des jeunes en alternance	56
Faire passer le nombre de jeunes en alternance de 600 000 à 900 000	
Proposition 6 : exonérer de charges sociales tous les contrats en alternance préparant à des diplômes ou des qualifications de niveau bac et BEP.	58
Proposition 7 : moduler les aides publiques à l'apprentissage pour favoriser la promotion sociale et pérenniser les emplois	59
Proposition 8 : développer les parcours mixtes en incitant les lycéens en lycée professionnel à réaliser leur dernière année de formation en CFA	60
Proposition 9 : créer au moins un « CFA de la deuxième chance » dans chaque département	61
Proposition 10 : expérimenter les CFA d'excellence d'entreprise	63
Proposition 11 : Assouplir le contrat de professionnalisation : plus de formation en entreprise	64
Proposition 12 : insérer des modules « permis de conduire » dans les formations en alternance conduisant à des métiers à forte mobilité	66
3 – Mesures conjoncturelles d'urgence	67
Création de 50 000 contrats sans charges pour les moins de 25 ans dans les TPE	
Proposition 13 : le contrat sans charges pour les moins de 25 ans pour toute embauche dans les TPE	68
Proposition 14 : création d'une prestation « mobilité-logement » pour les moins de 25 ans	69
Proposition 15 : extension de la garantie des risques locatifs	70
4. – Une nouvelle gouvernance pour un suivi personnalisé	71
Proposition 16 : créer un ministère dédié à l'emploi des jeunes	74
Proposition 17 : créer un pôle « Avenir jeunes » : une structure et un référent uniques	75
Proposition 18 : création du dossier individuel « Avenir jeunes »	78
Proposition 19 : instituer un contrat territorial « Parcours jeunes »	79
Proposition 20 : l'emploi des jeunes «grande cause nationale »	80
D'autres pistes de réflexion	81
Evaluation de l'effet direct sur l'emploi des principales mesures proposées	84
Evaluation du coût pour l'Etat des mesures proposées	85
Remerciements	86

Partie I

Etat des lieux

INTRODUCTION

Les orientations judiciaires du Gouvernement

Ardente obligation civique, l'emploi des jeunes est l'une des priorités du Président de la République et du gouvernement depuis 2007, et plus encore depuis la fin 2008 en raison de la conjoncture économique difficile.

Ces cinq années ont permis à la France de mettre en place des réformes de fond et des mesures d'urgence.

Un vigoureux effort sur la **formation en alternance** a constitué le premier axe du Gouvernement, avec les partenaires économiques et sociaux : à la fin de 2010, ce sont près de 565 000 jeunes qui bénéficiaient d'une formation en apprentissage ou en professionnalisation.

Sur les 11 premiers mois de l'année 2011, le nombre d'entrées en contrat d'alternance progresse encore de +8,3% par rapport à l'an dernier.

Mieux formés, les jeunes sont ainsi davantage incités à mettre en oeuvre leur savoir-faire au sein de entreprise.

Mesure « anti-crise », l'alternance offre aussi une perspective d'ascension sociale à nombre de jeunes.

De leur côté, les chefs d'entreprise jouent également le jeu, même si nombre de patrons de petites et moyennes entreprises restent à aider pour assurer le tutorat sur lequel repose l'alternance.

Dans un esprit pragmatique, le gouvernement s'est par ailleurs appuyé sur les **contrats aidés** dont les principaux bénéficiaires sont les jeunes :

- Fin 2010, 30 000 jeunes de 16 à 25 ans bénéficiaient de contrats d'insertion en entreprise
- A la même période, 68 000 jeunes bénéficiaient de contrats d'insertion dans le secteur public ou associatif.

En privilégiant son action en direction du secteur marchand et en accélérant le rythme des contrats d'alternance, le Gouvernement, sous l'impulsion du Président de la République, est allé dans la bonne direction.

L'actuelle dégradation de la situation de l'emploi nécessite aujourd'hui des mesures nouvelles, structurelles pour l'essentiel mais aussi conjoncturelles en faveur de l'emploi des jeunes.

L'EMPLOI DES JEUNES EN PERSPECTIVE

Quelques chiffres :

L'emploi

L'emploi des jeunes s'apprécie selon trois critères.

- La démographie : combien compte-t-on de jeunes âgés de 16 à 25 ans ?
Ils étaient 7 449 471 en 2010.
- La scolarité : combien de ces jeunes sont en formation scolaire et supérieure jusqu'à 25 ans ? Ils étaient 3 431 342 en 2010.
- L'activité (la « population active ») : combien de jeunes qui ne sont plus en formation travaillent ou sont au chômage ?
Ils étaient 3 545 792 en 2010, soit un taux de 47,4 % par rapport à leur tranche d'âge.

Le chômage

- Sur les 3 545 792 jeunes mentionnés précédemment, 757 948 étaient au chômage, soit 21,9 % des jeunes « actifs » mais 8,6 % des jeunes âgés de 16 à 25 ans.
- Enfin, les jeunes de moins de 25 ans inscrits comme demandeurs d'emploi à Pôle Emploi s'élèvent au total à 640 000 (novembre 2011), dont 450 000 n'ont eu aucune heure travaillée.

La conjoncture

- Le chômage des jeunes est de plus en plus sensible aux évolutions de la conjoncture économique, à la hausse comme à la baisse, singularisant ainsi cette tranche d'âge par rapport au reste de la population active.

Ce qui justifie d'autant plus la nécessité de mesures conjoncturelles.

La scolarité

- Le rôle de la scolarité est central : l'allongement de la durée des études scolaires et supérieures a fortement réduit la population active jeune par rapport aux générations précédentes.
- Le chômage, chez les plus jeunes (âgés de 15 à 19 ans), traduit une sortie ratée de l'école et rend cette catégorie particulièrement vulnérable tant pour l'entrée dans l'emploi que pour l'insertion dans l'emploi d'une manière générale. Le problème du chômage tend dès lors à se confondre avec un problème de socialisation, présent ou futur.

Les principales caractéristiques du chômage des jeunes

Cette jeunesse assez nombreuse (à l'inverse de nombre de pays européens à la démographie plus faible) étudie plus longtemps en France et y travaille relativement moins qu'ailleurs parallèlement à la durée des études.

Formation et qualification

Cette caractéristique conduit à une première question : la formation scolaire et supérieure est-elle en adéquation avec les besoins des entreprises ?

Cette question a deux dimensions, individuelle et collective.

Dimension individuelle : tant du côté des jeunes que de celui des employeurs (sauf exception), la définition d'une vocation ou d'un besoin très précis est rare : au-delà de la qualification, c'est souvent une compétence qui est recherchée, d'où le succès croissant de la formation en alternance.

Le rôle de la formation initiale, à l'école ou à l'université, est alors moins de former à un besoin précis que de former à des compétences professionnelles dans la durée.

En ce domaine, le constat est simple et double : c'est à la fois le niveau du diplôme initial et la filière d'enseignement (plutôt les filières scientifiques et technologiques que les sciences humaines) qui facilitent la meilleure insertion et la durabilité dans l'emploi.

Dimension collective : un deuxième problème se pose, celui de l'adéquation entre les besoins prévisibles des secteurs professionnels et l'offre de formation scolaire et universitaire.

Insertion

Ce point est en réalité celui de la durabilité et de l'efficacité de l'entrée dans le premier emploi.

Les taux d'entrée et de sortie dans l'emploi sont élevés pour les jeunes, en raison essentiellement d'une proportion élevée d'emplois courts (contrat à durée déterminée/intérim) et d'une adaptation réciproque des jeunes et des entreprises parfois difficile.

En résumé, les enseignements essentiels des politiques d'insertion dans l'emploi sont triples :

- Les formations en alternance, et tout particulièrement en apprentissage, offrent un meilleur accès à l'emploi que les formations scolaires
- Les contrats aidés (même ne ciblant pas spécifiquement les jeunes) du secteur marchand offrent de meilleures perspectives d'emploi que ceux du secteur non-marchand
- Pour un certain nombre de jeunes en grande difficulté de socialisation, différents dispositifs d'accompagnement visent à leur permettre soit d'accéder à un emploi, soit à une formation qualifiante, soit à la création d'entreprise.

Quelles politiques ?

Un trait est en réalité commun à nombre de jeunes, qui les distingue des générations précédentes : la maturation plus lente des parcours professionnels, beaucoup plus individualisés et répondant sans doute à un univers professionnel lui-même beaucoup plus fragmenté.

En outre, le travail est de moins en moins physique et collectif.

Concrètement, pour les pouvoirs publics, cela rend plus difficile la mise en œuvre de dispositifs collectifs.

Ce sont donc moins les dispositifs ou les structures publiques qui déterminent le succès des politiques d'emploi des jeunes qu'un besoin relativement nouveau : l'accompagnement des parcours.

Cet accompagnement est nécessaire aussi bien durant la formation que durant la première expérience en entreprise, et tout particulièrement durant les périodes-clés que constituent la fin des études d'une part et la fin des stages, des formations en entreprise ou de la première expérience professionnelle d'autre part.

Le tutorat, notamment de métier, ne suffit plus à répondre à ce besoin plus ample d'accompagnement.

Quel horizon ?

Ce sont environ 700 000 jeunes qui sortent chaque année du système de formation initiale (secondaire ou supérieur), dont 65 000 sans aucun diplôme et 57 000 munis du seul brevet des collèges.

L'économie française se caractérise désormais par une élévation du niveau de recrutement : ces dernières années, ce sont les effectifs de cadres et des professions intermédiaires qui ont augmenté tandis que déclinaient, en valeur absolue, le nombre d'ouvriers (qualifiés et non qualifiés), ainsi que le nombre d'employés non qualifiés.

C'est donc moins le nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail qui pose problème que leur capacité à saisir les opportunités qui s'offrent à eux.

L'économie française se tertiarise et recourt davantage à des emplois qualifiés. Les jeunes sans diplôme encourent un risque accru de chômage s'ils ne sont pas repérés et orientés vers une acquisition de compétences « ad hoc », c'est-à-dire non académique.

Enfin, près de 50% des jeunes occupent, trois ans après la fin de leurs études, un emploi dans un secteur différent de leur domaine de formation initiale, ce qui relativise le besoin de spécialisation dès la formation initiale mais pose le problème majeur de la capacité de ce système de formation initiale à former des jeunes maîtrisant un minimum de compétences transversales.

A la fluidité de l'économie doit donc répondre une solidité de la formation initiale et au-delà. Ce défi s'adresse à la fois au système de formation et aux acteurs économiques.

LA FORMATION EN ENTREPRISE

Le choix du développement de la formation en alternance est confirmé depuis 2007 et renforcé à la faveur des difficultés de la conjoncture dans un double souci :

- Former les jeunes au travail
- Renforcer les entreprises en leur permettant de développer leur savoir-faire.

L'objectif fixé par le Président de la République est la formation de 800 000 jeunes par l'alternance.

Le système français de formation professionnelle des jeunes présente trois grandes caractéristiques :

- **Dualité de structures de formation**, en entreprise (formation pratique) et hors de l'entreprise (formation théorique)
- **Mutualisation des financements**, prélevés en grande partie sur les entreprises (taxe d'apprentissage) mais répartis entre structures et entre régions par des mécanismes de péréquation
- Rôle clé des régions, qui détiennent la compétence de droit commun pour la formation professionnelle des jeunes alors que l'Etat intervient en direction des publics les plus en difficulté. A noter que **l'Etat revient en force** aux côtés des régions dans un nouveau partenariat financier.

L'essor de l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus. L'âge est l'unique condition pour accéder à ce dispositif, le niveau de qualification et de formation n'étant pas discriminatoire, dès lors que l'obligation scolaire est satisfaite.

L'apprentissage associe formation pratique en entreprise et enseignements théoriques en Centre de formation des apprentis (CFA). Un travail en deux temps qui permet à l'apprenti de maîtriser les connaissances et savoir-faire et d'acquérir ainsi une qualification complète, sanctionnée par un diplôme.

L'essor continu de l'apprentissage se lit d'abord dans les chiffres : l'effectif cumulé des bénéficiaires de contrats d'apprentissage s'élevait à 414 000 à la fin 2010.

Ce chiffre traduit deux phénomènes :

- Un niveau désormais élevé d'apprentis, malgré la conjoncture économique,
- Une mutation qualitative : près de la moitié des nouveaux contrats concernent des formations allant du baccalauréat ou du brevet professionnel au diplôme d'ingénieur.

« Zéro charges »

L'incitation la plus efficace à l'apprentissage se résume dans la mesure « Zéro charges » mise en œuvre dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes en 2009 et 2010 (exonération de cotisations sociales patronales d'une part, pour les entreprises de 11 salariés et plus embauchant un apprenti, ainsi que pour celles de moins de 50 salariés embauchant un apprenti supplémentaire).

Depuis 2011, ce sont les employeurs de moins de 250 salariés qui peuvent bénéficier d'une compensation des cotisations sociales pour toute embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire, mesure qui a été prorogée jusqu'au 30 juin 2012.

Quels apprentis ?

Les nouveaux apprentis de 2011 sont mieux formés en moyenne : 25% des formations préparées sont des titres ou des diplômes supérieurs, tandis que les formations préparant au CAP ou au BEP diminuent.

La part des secteurs traditionnels de l'apprentissage représentés par l'industrie et le bâtiment tend à baisser au profit des métiers tertiaires, notamment les services aux entreprises et aux particuliers, ainsi que l'hôtellerie et la restauration.

Cependant, les entreprises de moins de 50 salariés, gros employeurs d'apprentis, semblent un peu marquer le pas en proportion.

Les attentes des PME

Selon une récente enquête Ipsos/ Apprentis d'Auteuil (décembre 2010), le frein le plus important à l'embauche d'apprentis par les PME serait leur insuffisante adaptation au monde de l'entreprise : 19% d'entre elles estiment que l'offre de l'apprentissage est mal adaptée aux besoins réels des entreprises.

Les patrons de PME affirment que les profils des apprentis ne correspondent pas à ceux recherchés (40%) et considèrent qu'il faudrait réformer les formations d'apprentissage (30%).

Ils restent néanmoins très attachés à ce type de formation, considérée comme un outil efficace pour l'insertion sociale des jeunes (95%) et un moyen de lutter contre le chômage (85%).

Le contrat de professionnalisation, un pied dans l'entreprise

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification (quelle que soit leur formation initiale) ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

L'objectif est l'insertion ou la réinsertion grâce à l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue sur le marché du travail.

Il permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue par les branches professionnelles.

Les formations sont souvent courtes (sauf quand il s'agit de préparer un diplôme d'Etat), spécialisées et avec une individualisation des parcours.

Après avoir connu des hausses fortes et soutenues du nombre de bénéficiaires de 2005 à 2008, ce contrat avait subi une baisse en 2009 avant de reprendre sa hausse depuis 2010 : près de 150 000 nouveaux bénéficiaires ont été enregistrés.

Plus tertiaires, mieux formés

Au fil du temps, on constate une élévation du niveau scolaire de départ des bénéficiaires, ce qui traduit à la fois le succès de la formule et probablement un écrémage au détriment des candidats les plus éloignés de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est très majoritairement tertiaire, caractéristique renforcée pour ceux qui y accèdent directement en sortant du système scolaire.

Autre forte caractéristique : alors que dans l'industrie, la moitié des contrats préparent à une qualification labellisée par la branche professionnelle, c'est beaucoup moins le cas dans les métiers tertiaires ; cela renvoie en réalité au rôle structurant des branches professionnelles traditionnellement beaucoup plus marqué dans l'industrie.

Ce contrat a bénéficié d'aides financières spécifiques de l'Etat en 2009 et 2010, puis depuis 2011 de la même compensation des cotisations sociales que l'apprentissage pour toute embauche supplémentaire dans une entreprise de moins de 250 salariés.

Les atouts

Le principal atout du contrat de professionnalisation est d'être né d'un accord entre les partenaires sociaux en 2003 et de refléter les besoins des branches professionnelles dans la conception des formations.

Dès l'origine, les partenaires sociaux ont voulu marquer la différence par rapport à l'apprentissage : alors que celui-ci répond à une logique de formation initiale selon un programme établi au plan national, le contrat de professionnalisation a vocation à permettre aux branches professionnelles de concevoir des formations adaptées à leurs besoins de qualifications, déclinées par métier.

C'est là un enseignement essentiel, même si, victime de son succès, ce contrat est sans doute moins axé sur l'insertion des publics en difficulté qu'à ses débuts.

Au total, ce sont donc 565 000 jeunes qui bénéficiaient d'une formation en alternance à la fin 2010, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Les dernières évolutions

La loi du 28 juillet 2011 (loi Cherpion) sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels prévoit une série de dispositions destinées à amplifier la formation en alternance.

D'une part, la loi étend considérablement le champ d'application de l'alternance.

Elle ouvre en effet l'apprentissage au travail temporaire. Par ailleurs, deux employeurs pourront en outre conclure conjointement un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières avec le même apprenti.

Parallèlement, la loi de finances rectificative du 6 juillet 2011 relève de 3 % à 4 % le quota d'alternants obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés sous peine d'acquitter une contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Cette dernière sera désormais modulée en fonction des efforts de l'entreprise en matière de recours à l'alternance (« bonus/malus »).

D'autre part, la loi du 28 juillet 2011 autorise le renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée afin d'améliorer ou de compléter la qualification du bénéficiaire.

Un autre objectif poursuivi par le législateur est de mieux encadrer la pratique des stages en entreprise. Proscrivant les stages revenant à « l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise », la loi du 28 juillet 2011 limite à six mois par année d'enseignement la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire au sein d'une entreprise.

Enfin, les jeunes en alternance bénéficient désormais d'une « carte d'étudiants des métiers » qui leur offre des prestations et des réductions identiques à celle des étudiants notamment l'accès aux restaurants et hébergements universitaires.

Effectifs d'apprentis en fonction du diplôme préparé

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
CAP et autres diplômes niveau V	185 734	180 916	181 882
BEP	48 604	45 600	22 539
Mentions complémentaires	4 956	5 143	5 346
Brevet professionnel et autres diplômes niveau IV	50 758	51 586	54 262
Baccalauréat professionnel	44 995	46 884	57 638
Diplômes du supérieur	90 115	97 521	103 075
<i>Dont :</i>			
<i>BTS (Brevet de Technicien Supérieur)</i>	45 000	47 249	48 093
<i>Licences</i>	8 580	9 983	10 663
<i>Diplômes d'ingénieur</i>	9 147	10 279	11 489
Total des effectifs	425 162	427 650	424 742
Classes préparatoires à l'apprentissage, classe d'initiation pré-professionnelle par alternance, dispositif d'initiation aux métiers en alternance	8 547	7 583	7 344

Source : ministère de l'Education nationale – direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)

Le niveau V accueille près d'un apprenti sur deux (très majoritairement en CAP). Le niveau IV, 26 % (répartis équitablement entre le bac professionnel et le brevet professionnel), et les niveaux du supérieur en accueillent 24 %.

Le BTS reste la formation la plus choisie du niveau III (80,8 % des apprentis de ce niveau). Au niveau II, la formation la plus répandue est la licence professionnelle (10 700).

Au niveau I, les préparations au diplôme d'ingénieur, suivies par les masters, restent les plus attractives et accueillent respectivement 11 500 et 8 100 apprentis.

L'ALTERNANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LE PROGRAMME « PACTE »

Les principales dispositions

Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification et sans diplôme ou sans avoir obtenu le baccalauréat, le Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE) représente à ce jour la forme la plus originale de formation en alternance dans la fonction publique.

Il permet un recrutement dans les corps et cadres d'emplois de catégorie C via un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé à l'issue d'un parcours de formation par alternance d'un à deux ans pour acquérir une qualification, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

La qualification, le titre ou le diplôme doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant le contrat et être enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Assurée hors de l'administration par un organisme de formation avec lequel une convention a été signée, la formation théorique représente au moins 20 % de la durée du contrat.

Le bénéficiaire du PACTE est titularisé sur l'emploi qu'il occupait à l'issue d'une vérification d'aptitude et audition devant une commission de titularisation. Il souscrit alors un engagement de servir dans l'administration ayant procédé au recrutement égal à deux fois la durée du contrat.

Le bilan du PACTE s'établit à 3 000 offres de formation (2006 à 2011) et 1 800 recrutements (chiffres 2006 à 2009) représentant 8 à 16% (suivant les années) des offres de recrutement externe en catégorie C (corps administratifs et techniques) de la fonction publique de l'Etat.

Les ministères les plus impliqués sont la Défense, l'Education nationale, les Finances et l'Intérieur.

Le taux de titularisation, à l'issue de la formation, atteint 70 à 75 %.

Quelle évaluation ?

Le PACTE s'inscrit dans une double démarche :

Un contexte général de professionnalisation de l'administration, qui passe progressivement de la sélection au recrutement, qui s'est traduit notamment par la mise au point d'un répertoire interministériel des métiers de l'Etat.

Le souci d'insérer le PACTE dans une politique de recrutement ; aussi bien, le pourcentage relativement élevé de titularisation est obtenu grâce à un accompagnement personnalisé de l'alternant par un tuteur.

De ce fait, loin d'être une nouvelle forme de stage mal identifié, le PACTE obéit à un véritable parcours de recrutement.

Ce souci de qualité – joint à la question des débouchés disponibles dans l'administration – l'a donc éloigné d'une autre option qui aurait consisté à utiliser le PACTE comme mode de formation et d'insertion professionnelle plus massif mais sans perspective raisonnable de titularisation.

En réalité, dans un contexte général de maîtrise des effectifs, un tutorat efficace ne peut être assuré que pour un nombre limité de bénéficiaires.

APPRENTISSAGE : LE PARTENARIAT ETAT / REGIONS

Le cadre

Les Contrats d'objectifs et de moyens (COM) sont l'un des instruments mis en place par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 afin de développer l'apprentissage.

L'Etat, la Région, auxquels peuvent s'adjoindre les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont en mesure de conclure ces contrats.

Le principal objectif initial des COM concerne le nombre d'apprentis, les autres objectifs fixés par le législateur ont trait principalement à l'amélioration de la qualité de l'apprentissage.

Le développement des COM s'est appuyé sur un levier financier constitué par le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA), alimenté notamment par la taxe d'apprentissage payée par les entreprises.

Les résultats

Selon un rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) de septembre 2009, la mise en oeuvre des COM depuis 2005 a accompagné un développement soutenu de l'apprentissage sur cette même période.

Les contrats ont incontestablement eu pour effet de renforcer le dialogue entre les principaux acteurs de la politique d'apprentissage en région. La mise à disposition de moyens financiers supplémentaires par les COM a servi de catalyseur aux discussions entre les régions, les chambres consulaires et les branches professionnelles, qui se sont mobilisées autour d'actions nouvelles en faveur de l'apprentissage.

En outre, les COM ont souvent permis de mieux associer l'Education nationale, dont le rôle comme opérateur de l'apprentissage s'est renforcé depuis dix ans. Au final, même si les COM se sont globalement inscrits dans des politiques régionales qui leur préexistaient, ils semblent avoir eu pour résultats des ouvertures concertées de sections d'apprentissage ou encore des actions communes pour améliorer la qualité des formations.

Au-delà de cet apport des COM à la dynamique partenariale, leur réelle valeur ajoutée est difficile à apprécier selon l'IGAS.

La valeur ajoutée des COM est particulièrement difficile à apprécier sur la qualité de l'apprentissage. Cela tient à la nature même des objectifs fixés dans ce domaine.

L'individualisation des parcours de formation, la sensibilisation des employeurs à l'apprentissage, la formation des formateurs en CFA sont des objectifs qui figurent en effet dans tous les COM mais qui ne se distinguent pas des objectifs poursuivis de longue date par les conseils régionaux. L'intervention de l'Etat entraîne les Régions à améliorer la qualité des formations d'apprentis afin notamment d'en accroître le nombre.

La nouvelle génération de COM apprentissage 2011/2015

L'augmentation quantitative et qualitative de l'apprentissage nécessite une nouvelle génération de contrats d'objectifs et de moyens pour la période 2011-2015.

Les nouveaux COM signés vont permettre l'augmentation du nombre réel de places de formation par apprentissage et concerneront en priorité les opérations d'investissement, puis le fonctionnement des formations.

Ils permettront aussi de développer des méthodes innovantes de formation comme des centres de formation en alternance « hors les murs » (le CFA démultiplie ses capacités en sous-traitant la formation à ses partenaires) et les actions préparatoires à l'apprentissage dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance.

L'Etat s'engage à parité avec les Régions. L'engagement annuel de l'Etat est de plus de 1 710 millions d'euros sur la durée 2011-2015. Chaque euro engagé par l'Etat est conditionné à un engagement similaire des régions.

LES MUTATIONS DE L'ALTERNANCE : LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Le financement de l'alternance repose en partie sur la taxe d'apprentissage qui irrigue le système de formation au-delà de l'apprentissage stricto sensu.

Assise sur les entreprises (0,5 % de leur masse salariale), la taxe d'apprentissage mêle les avantages et les inconvénients d'un prélèvement où le financeur – l'entreprise – n'est le plus souvent pas le maître d'œuvre, cette mission se répartissant entre l'Etat et les régions.

Vouloir simplifier et clarifier cette taxe revient donc à poser la question de la configuration même du système de formation en alternance : soit le maintien du système mutualisé actuel sous une tutelle publique soit un système géré par les professions et les entreprises.

Les grandes lignes du mécanisme de la taxe d'apprentissage

Les versements de l'entreprise sont répartis en deux parts :

- Le « quota » (52%) destiné au financement de l'apprentissage, quota lui-même réparti entre d'une part, le financement des centres de formation des apprentis (30%) et d'autre part, le financement du Fonds national de modernisation et de développement de l'apprentissage (22%) qui assure une péréquation entre régions et finance les contrats d'objectifs et de moyens entre l'Etat et les régions
- Le « barème » (48%) destiné à toutes les formations technologiques et professionnelles, scolaires ou d'apprentissage, dont les modalités d'affectation laissent plus de choix, sous certaines conditions, aux entreprises.

Le produit de la taxe était de 1 959 millions d'euros en 2009. L'affectation à l'apprentissage est estimée à 62% du produit de la taxe.

Une irrigation multiforme

La mutualisation de l'utilisation de cette taxe s'effectue pour l'essentiel sous deux formes :

- par la péréquation de l'Etat vers les Régions
- par les versements aux CFA provenant des régions et des organismes collecteurs de la taxe lorsque le législateur n'a pas prévu d'affectation par les entreprises ou encore lorsque ces dernières n'ont pas choisi d'affecter la partie du « barème » qu'elles peuvent utiliser.

Le financeur des CFA – l'entreprise – ne verse que rarement directement aux CFA.

Cela pose la question de l'efficacité même de cette dualité. L'option consistant à renforcer l'affectation plus directe à l'apprentissage a le mérite de redonner à la taxe son sens mais il ne résout pas le problème de l'efficacité.

Les difficultés d'adaptation de l'offre de formation d'alternance reflètent ainsi des intérêts sinon divergents, du moins, différents entre CFA et entreprises : dualité de structures et découplage du financement.

Or, il s'agit-là d'un point-clé pour faire le lien entre les besoins en main d'œuvre des entreprises et la formation des jeunes.

Techniquement, le choix peut aussi se résumer entre une formation duale financée par une taxe et une formation assurée dans le milieu professionnel moyennant la suppression de la taxe d'apprentissage.

A coût budgétaire égal, la technique et la configuration peuvent avoir un impact différent sur l'implication des entreprises, et notamment des PME/TPE, dans l'alternance.

Le rapporteur n'a pas retenu cette option dans ses propositions, elle nécessite des études complémentaires. L'idée doit être creusée.

L'INSERTION PAR LES CONTRATS AIDES

Le contrat unique d'insertion

L'insertion a fait l'objet d'une simplification majeure : la création en 2008 d'un « Contrat unique d'insertion » (CUI), décliné soit dans le secteur marchand (contrat initiative emploi) soit dans le secteur non-marchand (contrat d'accompagnement dans l'emploi).

Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi (sans discrimination d'âge) rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il donne lieu à une convention conclue entre l'employeur, le salarié et, selon le cas, Pôle emploi agissant pour le compte de l'État, ou le président du Conseil général.

L'aide financière de l'Etat est de 47% du salaire horaire brut pour le CUI/CIE et de 95% pour le CUI/CAE.

Ce contrat s'est avéré être un outil substantiel d'insertion, notamment dans le secteur non-marchand (69 000 bénéficiaires de moins de 26 ans à la fin 2010) et, dans une moindre mesure, dans le secteur marchand (25 602 bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans).

Il est trop tôt pour évaluer l'impact du CUI qui n'est vraiment entré dans les faits que dans l'année 2010.

Rappelons que selon des études de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES), **le contrat aidé en secteur marchand est nettement plus favorable à l'accès à l'emploi** : 74% occupent un emploi six mois après la fin du contrat aidé, alors que dans le secteur public, seulement 30 à 46% occupent un emploi à l'issue du contrat.

Dans le secteur marchand, si l'aide de l'Etat est destinée à compenser le coût initial de l'apprentissage du métier et de l'insertion professionnelle, en revanche l'embauche répond souvent à un besoin solvable.

Les parcours d'accompagnement

Le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

Le CIVIS s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus, en mal d'insertion sociale et professionnelle.

Il a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Ce contrat est conclu avec les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable.

Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent

ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

Le CIVIS n'est pas un contrat de travail mais un parcours d'accompagnement vers un emploi, une formation ou une création d'entreprise.

A la fin juin 2011, 235 000 jeunes étaient signataires du CIVIS.

Le contrat d'autonomie

Créé en 2008 dans le cadre du plan « Espoir Banlieues », ce contrat vise à 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. Entre juillet 2008 et novembre 2011, environ 44 000 contrats ont été signés.

Au cours des premiers mois de sa mise en œuvre, le contrat d'autonomie semble avoir bénéficié plutôt à un public déjà connu du service public de l'emploi et moins éloigné de l'emploi qu'initialement anticipé.

L'ECHEVEAU DES STRUCTURES

Les structures sont de deux ordres :

- Un grand intervenant généraliste, Pôle Emploi
- Des structures spécialisées en matière d'information et d'orientation d'une part, et d'insertion de jeunes en difficulté d'autre part.

Pôle Emploi

Pôle Emploi est compétent pour les seuls demandeurs d'emploi inscrits auprès de lui, soit 645 000 jeunes âgés de moins de 25 ans fin novembre 2011.

Nombre de jeunes ne sont pas inscrits car non éligibles à l'indemnisation du chômage, qui n'est pas universelle mais doit répondre soit à une condition d'âge pour une première demande d'emploi soit à une condition de nombre de mois travaillés préalablement.

Si l'amélioration de l'accueil et de l'information des demandeurs d'emploi en général paraît notable ces dernières années, la question centrale de l'accompagnement reste posée, avec sans doute encore plus d'acuité pour les jeunes.

Pôle Emploi se caractérise en effet par la polyvalence de son personnel, caractéristique certes en cours d'évolution vers une plus grande spécialisation, mais sans doute inadaptée aux jeunes, malgré le recours aux sous-traitants ou au « co-traitants » que sont les missions locales.

L'accompagnement renforcé des jeunes

Cependant, dans le Nord-Pas-de-Calais, Pôle Emploi expérimente une stratégie d'Accompagnement Renforcé des Jeunes (ARJ) pour combattre les difficultés d'insertion des jeunes de la région.

Visant une offre différente de celle des missions locales, l'ARJ concerne des jeunes de moins de vingt-six ans, demandeurs d'emploi de longue durée et d'un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat, la possibilité étant laissée de moduler ces critères selon les différentes réalités des bassins d'emploi.

Chaque bénéficiaire dispose d'un référent tuteur et d'un accompagnement hebdomadaire (et non plus seulement mensuel), les modalités d'accompagnement pouvant varier selon les actions, les bénéficiaires et les options retenues par le conseiller. L'ARJ est personnalisé, son contenu et sa durée pouvant être ajustés selon les besoins de chaque bénéficiaire, pour une durée de six mois renouvelable une ou deux fois.

Au total, le Pôle Emploi compte 62 056 agents dont 20 621 dédiés à l'accompagnement stricto sensu de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les missions locales

Le réseau des missions locales et Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) a pour mission de permettre aux jeunes âgés de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Les missions locales doivent les accueillir, les informer, les orienter et les accompagner en construisant avec eux des parcours personnalisés vers l'emploi avec la mobilisation des partenaires locaux, des entreprises et l'implication des collectivités locales et de l'Etat.

Les missions locales sont des associations ou des groupements d'intérêt public créés par des communes ou des groupements de communes. La présidence est assurée par un élu d'une collectivité territoriale participant au financement de la mission locale.

Le réseau compte 471 structures, dont 438 missions locales et 36 Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), employant environ 11 000 personnes, dont 73% de conseillers en insertion sociale et professionnelle chargés de l'accompagnement des jeunes.

1 300 000 jeunes sont reçus chaque année par les missions, dont 23 % trouvent un emploi (aidé ou non) dans les six mois qui suivent le premier contact, et 16 % trouvent une formation.

Quelle vocation ?

Le sort des missions locales oscille entre leur vocation initiale, les publics en difficultés, et l'éventuelle prise en charge généraliste des jeunes demandeurs d'emploi, option non retenue à ce jour mais parfois envisagée.

Restées finalement à l'écart de la création de Pôle Emploi, les missions locales assurent désormais la fonction de « co-traitants » de ce dernier au titre de l'accueil et de l'accompagnement de jeunes demandeurs d'emploi. Cette co-traitance s'analyse en une délégation de service envers les publics traditionnels des missions mais en mettant l'accent sur l'emploi.

Concrètement, l'outil majeur des missions est l'attribution à des jeunes en échec scolaire ou social du CIVIS, accompagné d'une allocation financière.

Les structures de l'Éducation nationale

Les Centres d'information et d'orientation (CIO)

Il existe, en France, 600 centres d'information et d'orientation (CIO) qui dépendent du ministère de l'Éducation nationale. Ils sont implantés sur l'ensemble du territoire.

Ils sont destinés à l'information et au conseil du public scolaire et des familles.

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions

L'Onisep, est un établissement public administratif sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale. Il a pour vocation d'offrir toutes les informations sur les études et les métiers : formations, établissements formateurs, débouchés, etc.

Le Centre d'information et de documentation jeunesse

Le CIDJ a pour mission d'informer les jeunes sur tous les sujets qui les concernent : initiatives, projets, études, métiers, formation en alternance, orientation, emploi, formation continue, stages en entreprise, emplois d'été, séjours linguistiques, bourses, logement étudiant, mobilité internationale...

Il s'appuie sur un réseau national Information Jeunesse constitué de 1 530 structures sous statut associatif, aux niveaux régional et municipal (« Bureaux Information jeunesse » et « Centre Information jeunesse »).

Le réseau du CIDJ est appuyé financièrement par le ministère de l'Education (direction de la jeunesse et de la vie associative dans un cadre conventionnel). Les collectivités territoriales apportent dans certains cas une part importante du financement des CIJ.

Les opérateurs associatifs partenaires des pouvoirs publics

Centre Inffo

Lieu de ressources, d'analyse et d'information sur la formation professionnelle et l'apprentissage, Centre Inffo est une association sous tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Centre Inffo est doté d'une mission publique d'information. A ce titre, il conçoit et diffuse au niveau national des produits et des services d'information, d'expertise et de formation sur le droit, les pratiques et l'environnement de la formation.

Il compte 105 collaborateurs.

Centre Inffo n'est pas dédié spécifiquement aux jeunes mais à l'ensemble des bénéficiaires et des acteurs de la formation. Il présente l'originalité de s'appuyer sur une représentation des partenaires sociaux (branches professionnelles) dans ses structures de décision.

L'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ)

Association de la loi de 1901 gérée par des mutuelles étudiantes, l'AFIJ a pour objectif de faciliter et d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiants et des jeunes issus de l'enseignement supérieur, diplômés ou non. Elle reçoit un financement de l'Etat.

Elle s'appuie sur un réseau de 50 relais locaux où les étudiants peuvent notamment accéder à un centre de documentation emploi, des offres d'emploi, de stages ou de contrats en alternance.

L'AFIJ anime également un site internet sur lequel les internautes peuvent trouver plusieurs services dont la possibilité de consulter des milliers d'offres de premier emploi, de stage ou de contrat d'alternance mais également un annuaire classé des pages de recrutement des entreprises, des rubriques d'information thématiques sur les différents secteurs de l'emploi (associatif, international, handicap, création, etc.) ou encore un agenda des manifestations sur l'emploi au niveau national.

Evolutions et partenariats

Le service public de l'orientation

La loi du 24 novembre 2009 prévoit la mise en place d'un nouveau service public de l'orientation, dont les modalités viennent d'être précisées par un décret du 4 mai 2011.

L'objectif est que les structures présentes dans le même bassin de vie travaillent ensemble et se coordonnent. Ainsi, les 8 500 points d'accueil sur l'orientation et la formation qui existent (CIO, Onisep, Centre Inffo, CIDJ et missions locales) devront passer des conventions entre eux et les soumettre aux préfets, habilités à délivrer le label « Orientation pour tous ».

En outre, l'accueil à distance (téléphone et internet) des instances nationales en matière d'orientation, dont Pôle Emploi, sera également regroupé en plateforme et site uniques.

Un portail de l'orientation – destiné tant aux jeunes qu'aux adultes – est désormais en place : il est interactif et permet notamment aux CIO, aux missions locales et aux BIJ/CIJ d'obtenir des informations précises sur les métiers, les formations et leur localisation sur le territoire.

Toutefois, le choix d'une simple coordination et non d'une fusion des structures réduit la portée du nouveau service public de l'orientation.

La co-traitance entre Pôle Emploi et les missions locales

Encadrée par cette notion de « co-traitance », la répartition des tâches entre Pôle Emploi et les missions locales reste diversifiée selon les situations locales et les pratiques, pour une série de raisons :

- Comme leur nom l'indique, les missions locales sont en partie financées par les collectivités locales, notamment communales, qui peuvent vouloir déterminer la ligne d'action de ces missions.
- La co-traitance, fondée en principe sur une répartition des publics entre Pôle Emploi et les missions locales, n'exclut pas une concurrence vis-à-vis des entreprises pour les mêmes offres d'emploi ; ainsi, même si l'approche des usagers est coordonnée, celle des entreprises demeure dispersée.
- Les missions locales, créées à l'origine pour accompagner un « projet de vie », s'imprègnent encore progressivement de l'objectif d'emploi stricto sensu qui leur est dévolu dans le cadre de la co-traitance.

On voit bien que l'ensemble de ces dispositifs créent chez le jeune qui n'a pas encore trouvé sa voie, un véritable « parcours du combattant » à la recherche d'informations pour tenter de découvrir les filières de formation et métiers. Quelle que soit la bonne volonté des professionnels de l'orientation et de la recherche d'emploi, on est très loin d'un accueil simple et accessible et d'un parcours individualisé.

LES PARTENAIRES SOCIAUX : ACCOMPAGNER 65 000 JEUNES

Les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, l'UPA, CFDT, CFTC, CGT-FO et CFE-CGC) ont signé quatre accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur l'emploi des jeunes en 2011.

1 - Un Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 avril 2011 prévoit des mesures d'accompagnement dans l'accès à l'emploi pour 65 000 jeunes en 2011.

Les principales mesures prévues par l'accord paritaire visent les catégories suivantes de jeunes :

- les « décrocheurs » (20 000 bénéficiaires) sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme (y compris ceux dont le contrat en alternance a été rompu) ; les mesures prévues par l'accord doivent leur permettre d'accéder à un premier emploi. La mise en œuvre de cet accompagnement est confiée aux missions locales en liaison avec Pôle Emploi, au moyen des « Préparations opérationnelles à l'emploi » (POE) et « Actions de formations préalables au recrutement » (AFPR)
- les jeunes ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement (25 000 en 2011, et 25 000 en 2012) ; les mesures d'accompagnement mettront ces jeunes en relation avec les entreprises, et pour ceux qui le nécessitent, une formation passerelle vers l'emploi adaptée à des métiers identifiés dans l'entreprise (formation courte ou une POE et bénéfice de l'AFPR). L'accompagnement est confié à l'APEC
- les jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue (y compris ceux issus d'un contrat en alternance) et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable (20 000 en 2011). Pour ces jeunes, l'accompagnement doit viser à leur apporter un appui en termes d'intermédiation avec les entreprises et, le cas échéant, d'ajustement en termes de compétences. Les POE et AFPR seront ainsi mis à contribution. La prise en charge est confiée à Pôle Emploi.

Le financement des actions d'accompagnement est assuré par le redéploiement de 100 millions d'euros :

- 60 millions d'euros sur le reliquat 2010 du fonds de péréquation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- 40 millions d'euros sur les réserves de l'APEC.

2 - Un ANI du 29 avril 2011 concerne l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi.

Cet accord prévoit notamment :

La construction de 15 000 logements de petite surface par an, dès 2012 et pendant 3 ans, à destination des jeunes, en mobilisant une partie des fonds d'Action Logement (ex 1% logement) et l'augmentation de 30 % en trois ans des logements existants attribués aux jeunes afin que 35 000 jeunes soient logés par an par Action logement en 2014 (au lieu de 27 000 en 2009).

3 - Un ANI du 7 juin 2011 porte sur « l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ».

Il prévoit un objectif chiffré de progression des contrats en alternance et un meilleur encadrement des stages en entreprise.

Les branches professionnelles devront établir un bilan chiffré des contrats en alternance conclus dans les entreprises de leur branche avant le 31 décembre 2011.

Concernant l'encadrement des stages en entreprise, les partenaires sociaux souhaitent mettre fin aux conventions de stages de complaisance.

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois au total par année scolaire ou universitaire.

Les périodes de stage devront être prises en compte, en cas d'embauche, pour l'ouverture et le calcul de certains droits liés à l'ancienneté.

4 - Un ANI du 11 juillet 2011 porte sur l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien en emploi.

Il se compose de deux parties distinctes : le titre I, consacré à la création des conditions d'un accueil de qualité des jeunes en entreprise et le titre II destiné à lever les freins matériels d'accès à l'emploi.

L'accord concrétise l'intention des partenaires sociaux de renforcer le tutorat qui est « de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. » Il instaure la mise en place obligatoire pour toute embauche en contrat de professionnalisation « d'une fonction tutorale, qui peut s'organiser sous forme d'équipe tutorale ».

L'accord prévoit d'autre part un accueil plus encadré des jeunes avec la mise en place d'un « parcours d'entrée dans l'entreprise » qu'ils soient en CDD ou CDI. Il peut comporter un livret d'accueil, la désignation d'un référent, visite de l'entreprise, etc..

Les partenaires sociaux ont inscrit la désignation d'un référent (dont le rôle diffère de celui du tuteur) chargé de l'accueil du jeune pour « faciliter son intégration » et lui faire connaître l'entreprise et les collègues.

Le titre II, destiné à lever les freins matériels à l'emploi des jeunes, comprend la mise en place d'une aide exceptionnelle devant leur permettre de faire face aux frais avant de percevoir leur premier salaire (mobilité, restauration, matériel, vêtements, etc.). Elle sera gérée par Pôle Emploi.

Le rapporteur tient à souligner le rôle central que doit jouer le dialogue social entre les partenaires dans le développement de l'emploi des jeunes. Les partenaires sociaux reçus dans le cadre de la présente mission ont d'ailleurs tous montré leur mobilisation.

ELEMENTS DE DIAGNOSTICS PAR DES PROFESSIONNELS

De nombreux responsables professionnels ont été auditionnés, voici quelques éléments de diagnostics. Compte-rendu non exhaustif mais significatif.

La grande distribution (Fédération du commerce et de la distribution)

Gros employeur (800 000 salariés), le secteur emploie beaucoup de main d'œuvre peu ou non qualifiée, dont des jeunes.

L'alternance et la formation continue en général ne portent que sur quelques métiers précis (métiers de bouche) ou sur les métiers de l'encadrement.

Dans ce cadre, le système de formation interne à la profession et la collaboration avec l'Education nationale semblent donner satisfaction (12 000 jeunes en alternance).

80% des salariés sont des employés payés entre 1 et 1,5 SMIC : le principal souci de la profession est le maintien de l'allègement des cotisations sociales jusqu'à 1,6 SMIC. L'éventuelle suppression de cet allègement pourrait conditionner le basculement ou non vers l'automatisation des caisses et le maintien du personnel de vente en grande et moyenne surfaces, selon les responsables de la fédération.

L'hôtellerie et la restauration (Syndicat de la restauration thématique et commerciale et Confédération du patronat indépendant de l'hôtellerie/ Confédération des patrons indépendants de l'hôtellerie)

Le syndicat souligne que 200 000 emplois ne sont pas pourvus ! Or en regard, l'offre de formation de nombre de CFA est jugée peu satisfaisante et entravant l'embauche de jeunes répondant aux besoins, sur 3 points :

- Le niveau (trop de CAP et pas assez de formations intermédiaires et supérieures).
- La répartition géographique des CFA sur le territoire.
- Le contenu des formations : les référentiels sont trop traditionnels et n'évoluent pas au rythme des métiers.

Par ailleurs, à la différence des grandes chaînes hôtelières et de restauration, malgré tout bien organisées, les petits patrons rechignent à embaucher en alternance en grande partie en raison de contraintes règlementaires : les horaires de travail (travail de nuit) et l'utilisation de machines sont contraints pour les mineurs.

Outre l'évolution du contenu de la formation attendue de l'Education nationale (qui délivre les diplômes), la profession souhaite voir développer l'enseignement à distance.

Le rapporteur pense qu'un contrat spécifique simple sans charges à destination des jeunes chômeurs sans qualification répondrait aux besoins de ces métiers en tension qui correspondent souvent au profil de nombreux jeunes demandeurs d'emploi. L'exonération des charges correspondant à une contrepartie pour l'entreprise de la formation interne qu'elle assumerait.

La téléphonie (SFR)

Se définissant comme une « grosse PME », SFR recrute des jeunes diplômés du niveau Bac + 2 à Bac + 5 (BTS/licence professionnelle/master).

Elle met en lumière les paradoxales difficultés de recrutement qu'elle peut rencontrer :

- Insuffisance du nombre d'ingénieurs formés dans les métiers des télécommunications
- Insuffisante valorisation de la licence, niveau à la fois suffisant et satisfaisant pour nombre d'emplois à pourvoir.
- Auto-censure de nombre de candidats potentiels à l'embauche, notamment à l'université : l'intermédiation est déficiente entre l'Université et l'entreprise (contrairement aux grandes écoles).

S'inscrivant dans une démarche de projet ouverte sur la société dans toutes ses composantes, SFR suggère en outre :

- la sensibilisation à la vie de l'entreprise en 4ème, suivie d'une bonne prise en compte des débouchés professionnels en entreprise lors des choix d'orientation à la fin de la 3ème
- un bon accompagnement des jeunes en entreprise dont les valeurs et les comportements sont différents de ceux de leurs aînés : ils sont créatifs et positifs mais manquent parfois de repères sociaux.

Les travaux publics (FNTP)

Employant environ 300 000 personnes, le secteur caractérise ainsi ses priorités :

- il embauche surtout des ouvriers.
- les emplois du secteur nécessitent des formations courtes, de type CAP.

Le principal problème évoqué par la profession en matière de formation et d'alternance est la diminution de l'offre de CAP par l'Education nationale - dans le cadre d'une politique d'élévation de niveau vers le baccalauréat professionnel -, ce qui a conduit la profession à créer ses propres écoles (CFA notamment) : à ce jour, la profession forme environ 10 000 alternants dont 6 000 apprentis.

Les autres points soulevés par la FNTP sont les suivants :

- afin de prévenir l'échec professionnel, orienter les jeunes de 14 ans vers une forme de pré-apprentissage

- assouplir la réglementation respectivement de l'usage des machines et de la durée du travail au profit des apprentis mineurs (16/18 ans) en remplaçant la procédure actuelle de dérogations au cas par cas par l'inspection du travail par un droit a priori assorti du contrôle par l'inspecteur du travail.
- les clauses d'insertion sociale dans les marchés publics (obligation minimale d'embauche de personnes éloignées du marché du travail) s'avèrent contre-productives pour les entreprises alors que c'est en amont (entre 14 et 16 ans) qu'il faudrait prévenir l'échec scolaire et social. **NB** : les entreprises de TP réalisent 46% de leur chiffre d'affaires avec les collectivités locales.

Par ailleurs, l'offre de formation des lycées professionnels aux métiers des travaux publics, qui relève de la compétence conjointe des conseils régionaux et des rectorats, doit être adaptée aux besoins des entreprises au niveau régional en partenariat avec les fédérations régionales des travaux publics.

Pour ce faire, il faut tenir compte des effectifs de jeunes en alternance et de l'obligation, qui est désormais faite aux entreprises de travaux publics de 250 salariés et plus, d'employer 4% de leurs effectifs dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

L'Union professionnelle artisanale (UPA)

L'UPA considère que le système de formation initiale et professionnelle ne répond pas suffisamment aux besoins de l'artisanat : c'est ainsi que le bâtiment estime ses besoins annuels en effectifs à 100 000 personnes alors que seulement 55 000 sont formées chaque année.

Elle demande en outre une réforme de l'orientation scolaire afin de valoriser l'image et la connaissance des métiers.

Pour l'UPA, les réticences à l'embauche des apprentis par les artisans tiennent d'une part, au coût du travail et d'autre part, aux contraintes réglementaires entravant l'activité professionnelle des mineurs (horaires et sécurité).

Les chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)

Ces organismes gèrent 80 CFA et 180 000 apprentis. La formation représente 30% de leur activité.

Pour l'APCMA, l'alternance répond à deux besoins : l'apprentissage du geste professionnel et la réponse au cycle économique.

En période de basse conjoncture, il est néanmoins important de développer l'apprentissage du geste professionnel en levant un certain nombre de freins, notamment celui du coût du travail (par exemple en recourant à un fonds mutualisant la rémunération des apprentis) et en développant des parcours personnalisés pour les jeunes.

L'APCMA plaide pour la présence de professionnels dans l'Education nationale lors des phases-clés de l'orientation scolaire, par exemple dans les conseils de classe.

Les artisans des zones rurales sont confrontés par ailleurs aux déséquilibres géographiques de l'offre de formation, qui les défavorisent : pour cela, le développement de formations dématérialisées est une voie d'avenir.

Le bâtiment (CAPEB)

80% des entreprises du secteur ont moins de 20 salariés, dont 90% sont en CDI : une fois entrés dans l'entreprise, les salariés bénéficient donc d'une certaine stabilité.

La CAPEB met l'accent sur les difficultés croissantes de logement et de transport qui freinent les embauches et l'apprentissage.

Elle regrette les carences et les déséquilibres de l'offre de formation qui conduit à des pénuries dans nombre de métiers qualifiés du bâtiment.

Le cycle de mise en place de CFA est en décalage, en raison de sa longueur, par rapport aux besoins des professionnels.

La Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP)

La CCIP considère que l'insertion des jeunes dans la société passe par la formation, mais également par l'apprentissage de la civilité, de la ponctualité, etc.

Pour optimiser l'orientation, il faudrait proposer aux étudiants en apprentissage de tester les différents métiers qui s'offrent à eux avant de décider à quelle filière se destiner.

L'orientation nécessite :

- l'implication des professeurs et des parents tout au long de la scolarité ;
- la revalorisation de l'enseignement professionnel ;
- une orientation territoriale, en fonction de l'existence de bassin d'emplois.

S'agissant de l'apprentissage, il a vocation à former le jeune au modèle et au format de l'entreprise.

La CCIP identifie par ailleurs plusieurs freins au développement de l'apprentissage :

- Les conditions de rémunération des apprentis :

Elles sont trop complexes (notamment pour les PME) et varient fréquemment sur une période de 18 à 24 mois, pour des montants modestes: en fonction de l'âge de l'apprenti, de son niveau d'étude, de sa date d'arrivée dans l'entreprise.

Il faudrait un salaire unique sur toute la période de l'alternance.

- L'enregistrement des contrats d'apprentissage reste encore à simplifier.
- L'affectation de la taxe d'apprentissage :

Il faudrait permettre aux entreprises d'affecter le produit de la taxe d'apprentissage comme elles le souhaitent.

En outre, les entreprises qui embauchent des apprentis seraient exonérées de la taxe d'apprentissage.

Ces auditions confirment qu'il n'existe pas de mécanisme d'ajustement et de régulation quantitative et qualitative entre les besoins de l'économie et l'organisation de notre système d'éducation-formation.

LES PROSPECTIVES SECTORIELLES DU CENTRE D'ANALYSE STRATEGIQUE

Le Centre d'analyse stratégique a réalisé en décembre 2010 des projections sectorielles d'emploi basées sur des hypothèses de croissance économique de 2% en 2011 puis de 1,6% les années suivantes. Ces projections par secteur figurent dans le tableau ci-après.

Le total des créations nettes d'emplois dans les secteurs porteurs s'élève, sur la période 2010-2015, à 831 000 emplois, contre un total de 318 000 destructions nettes d'emplois dans l'ensemble des secteurs déclinants.

Au-delà des prévisions chiffrées, nécessairement tributaires d'un contexte économique aléatoire, cet exercice de prospective met en lumière les tendances d'emploi entre secteurs professionnels.

Les créations d'emplois prévues reposent sur deux forces :

- le rebond mécanique des secteurs exposés au commerce international, biens d'équipements et biens intermédiaires, avec des variations d'un sous-secteur à l'autre en fonction des avantages comparatifs de la France (ainsi, par exemple, fortes destructions d'emplois dans les biens d'équipement mécaniques et destructions limitées dans les biens d'équipement électriques et électroniques)

- les moteurs endogènes de développement de certains secteurs, notamment de service ou des filières vertes, amplifiés par le ciblage de certains dispositifs publics.

La projection confirme :

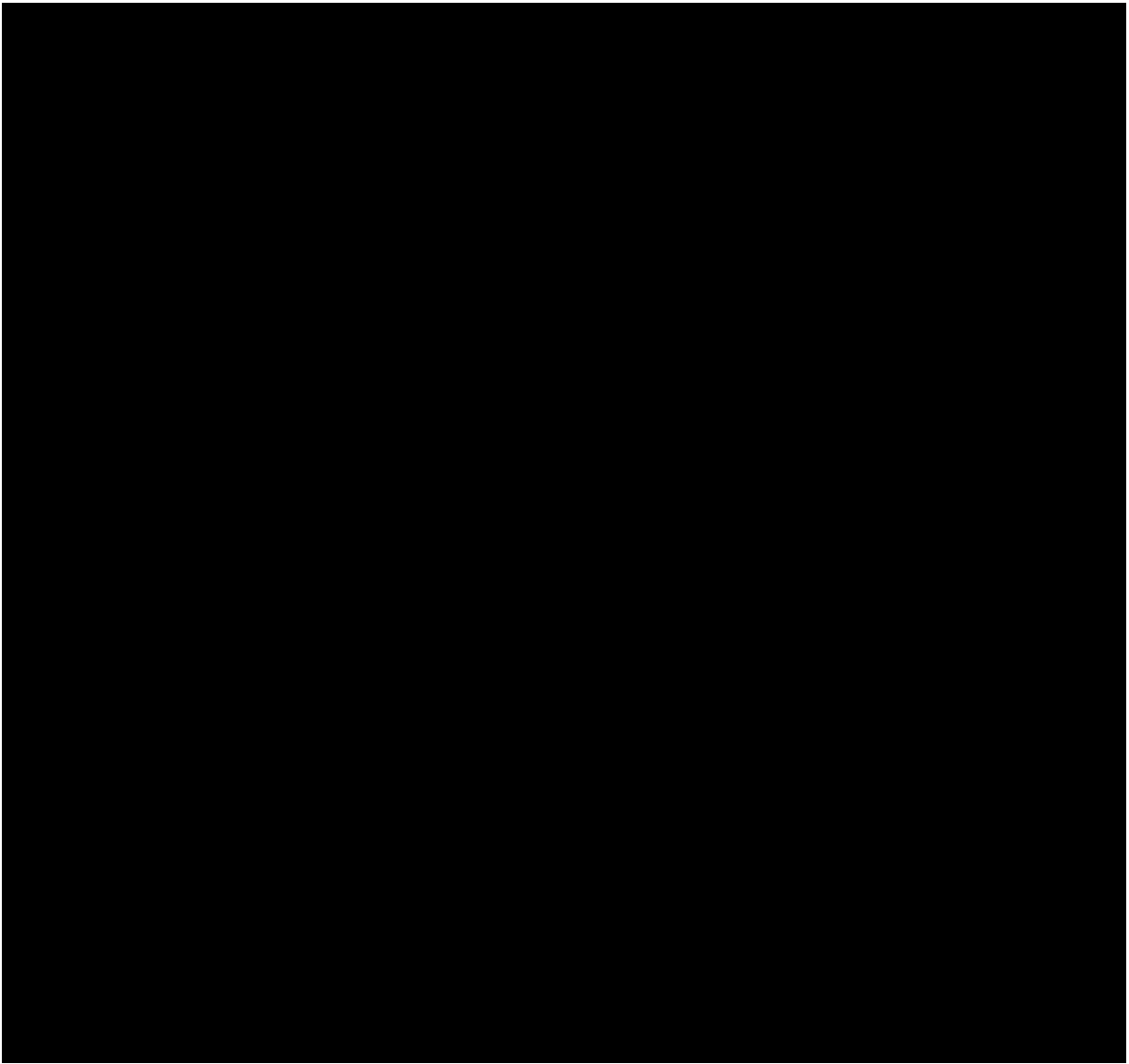
– les contributions à l'emploi des secteurs amont aux entreprises (ingénierie, conseil, R&D), stratégiques pour les entreprises et qui vont également bénéficier de la politique de soutien aux investissements d'avenir ;

– la construction reste un vecteur d'avenir ;

– la montée en gamme, et ses effets sur l'emploi, de secteurs comme le commerce ou l'hôtellerie-restauration se confirme (meilleur maillage territorial, extension des plages horaires) ;

– les services à la personne bénéficient des tendances démographiques et sociales et d'une meilleure structuration de l'offre, dans un contexte fiscal qui reste favorable ;

– les créations d'emplois sont fortes dans certaines filières vertes (bâtiment, transports) qui bénéficient des mesures du Grenelle de l'environnement.



LES PRECONISATIONS DE L'OCDE

Ci-après, quelques extraits du rapport de l'OCDE « Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes » publié en 2009.

Les trois groupes de jeunes

Réussir son insertion professionnelle en France dépend largement de l'obtention d'un diplôme initial sélectif, obtenu après une trajectoire scolaire linéaire, très valorisé par les employeurs.

De fait, les jeunes qui dévient de ce parcours scolaire ont plus de mal à décrocher un diplôme et donc à s'insérer dans l'emploi. Ces jeunes ont un risque élevé d'emprunter une trajectoire d'éloignement durable du marché du travail et même de pauvreté.

Dans les pays de l'OCDE, les jeunes sont répartis en trois groupes, les « performants », les « laissés pour compte » et les « débutants en mal d'insertion ».

Les « **performants** » constituent la grande majorité des jeunes aux Pays-Bas, dans les pays nordiques ou encore au Canada. En France, ils n'en représentent que la moitié.

Les « **laissés pour compte** » sont les jeunes appelés NEET (sigle anglais) c'est-à-dire ceux qui ne sont ni scolarisés, ni en emploi et ni en formation. Ce groupe représente environ 11 % des 15-24 ans en France, soit un pourcentage proche de la moyenne de l'OCDE (12 %).

Ces jeunes cumulent les désavantages, ils n'ont souvent pas de diplômes, sont issus de l'immigration et vivent dans des quartiers défavorisés.

Les « **débutants en mal d'insertion** » représentent environ un quart des sortants de l'école en France. Ils sont souvent diplômés, éprouvent des difficultés à se stabiliser dans l'emploi et font de fréquents allers et retours entre emplois temporaires et non emploi.

Comment améliorer le passage de l'école à l'emploi en France ?

Veiller à ce que chacun quitte le système d'enseignement en possession de compétences requises sur le marché du travail.

A 16 ans, 3% des jeunes ne sont plus scolarisés et cette proportion atteint 9% à l'âge de 17 ans. En 2008, 18% d'une génération sortait de l'école sans le baccalauréat.

Il faut donc tout mettre en œuvre pour éviter la rupture scolaire.

Propositions de l'OCDE :

- Mobiliser tous les dispositifs et acteurs destinés à favoriser l'accès à la qualification pour trouver une solution personnalisée. La scolarité obligatoire pourrait être arrêtée à la fin de l'année scolaire plutôt qu'à la date anniversaire des 16 ans et étendue jusqu'à 18 ans si le jeune est sans formation.

- Faire bénéficier davantage les petites entreprises des fonds pour la formation professionnelle pour leurs dépenses de formations ciblées sur les jeunes peu qualifiés en emploi. Il faut développer la formation dans les petites entreprises en sécurisant les financements et en améliorant l'offre de services des organismes collecteurs.

L'orientation des élèves est vécue négativement en France, le choix des études se faisant largement par défaut.

L'orientation devrait au contraire être le moment de construction des parcours à la fois scolaire et professionnel. De plus, de nombreuses filières de formation professionnelle préparent mal à l'emploi.

Proposition de l'OCDE :

- rénover le fonctionnement de l'orientation dans l'enseignement secondaire en assurant une meilleure information.

Rendre la transition de l'école à l'emploi moins abrupte

Le cumul emploi-études

Dans de nombreux pays de l'OCDE, le cumul études-emplois est naturel et des études ont montré que lorsque le travail ne dépassait pas 20 heures par semaine, il n'était pas nuisible aux études, et même favorable à l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Malgré des efforts depuis les années 1990, la France est bien en dessous de la moyenne de l'OCDE en la matière.

Proposition de l'OCDE :

- encourager le travail étudiant en mettant en place par exemple une allocation ou un complément de salaire pour les étudiants à plein temps qui travaillent toute l'année.

S'attaquer aux barrières à l'emploi des jeunes du côté de la demande

Les discriminations à l'embauche

En France, elles sont loin d'être inhabituelles. En effet, les jeunes Français d'origine maghrébine et noire africaine en sont particulièrement victimes. Dans les pays de l'OCDE, le parrainage s'avère être rentable.

Proposition de l'OCDE :

- encourager activement le parrainage des jeunes issus de l'immigration par des cadres du secteur privé.

L'apprentissage

Il reste peu développé en France dans l'enseignement professionnel secondaire, comparativement aux pays dits « d'apprentissage » (Allemagne, Suisse, Autriche). La tendance est aujourd'hui d'y attirer des jeunes qualifiés au moins par un diplôme professionnel ou un niveau baccalauréat.

En 2006, seuls 40% des nouveaux apprentis étaient sans qualification contre 60% en 1992. Dans le contexte économique actuel, la principale difficulté pour les jeunes en contrat d'apprentissage est de trouver une entreprise qui l'accepte comme apprenti.

La précarité

Si la protection de l'emploi ne semble pas avoir d'effet direct sur le taux de chômage, elle tend néanmoins à segmenter le marché du travail. On constate que la précarité du travail qui se développe en France conduit à un sous-investissement de la part des jeunes et à une grande prudence de la part des employeurs.

Il convient de rendre plus efficaces les mesures actives pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi et renforcer la protection sociale des jeunes les plus démunis

En un peu plus de trente ans, les jeunes ont bénéficié de plus de 80 mesures différentes de la politique d'emploi.

L'instabilité chronique des mesures d'emploi a constitué un obstacle au développement de l'évaluation en matière d'emploi des jeunes en France. Depuis 2005 et l'introduction du Plan de Cohésion sociale, on constate une stabilisation du nombre et de la fréquence d'introduction de mesures actives.

On constate cependant que l'articulation entre différents programmes peut être problématique, et maintenir les jeunes les plus défavorisés éloignés de l'emploi.

Propositions de l'OCDE :

- Mettre plus de moyens pour l'accompagnement personnalisé des jeunes sans qualification vers l'emploi et améliorer la gouvernance afin de mieux coordonner l'action au niveau national et territorial
- Evaluer de manière rigoureuse tous les dispositifs d'insertion des jeunes les plus en difficulté. Le but est double : accroître l'information dont on dispose sur ce qui fonctionne bien dans les dispositifs pour les jeunes en difficulté et en déterminer l'efficacité-coût.

Les aides financières

Malgré un accès large à des mesures actives, les jeunes Français de moins de 25 ans sont, en règle générale, peu éligibles à des allocations financières.

Certaines mesures actives prévoient le versement d'une faible allocation ponctuelle pour les plus défavorisés, mais il n'y a que dans le cadre de l'assurance chômage qu'ils peuvent bénéficier d'une allocation financière.

Le taux de remplacement (c'est-à-dire le rapport entre le montant de l'indemnité et le montant du revenu d'activité) est au dessus de la moyenne de l'OCDE.

Proposition de l'OCDE :

- Etendre les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage pour les jeunes. Il serait bienvenu, notamment en temps de crise économique, de valider toute période d'emploi des jeunes comme les périodes de stage ou d'alternance de manière à atteindre le nombre de mois requis.

Indicateurs clés pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans 2000 et 2010

	2000			2010		
	France	UE	OCDE	France	UE	OCDE
Taux d'emploi (% de la classe d'âge)	28,3	40,7	44,0	30,8	33,7	37,8
Taux de chômage (% de la population active)	20,6	16,9	14,6	22,5	22,2	18,9
Ratio de TC jeunes (15-24 ans)/TC adultes (25-54 ans)	2,2	2,3	2,5	2,8	2,7	2,6
Proportion de chômage (% de la classe d'âge)	7,4	7,6	6,9	8,9	8,9	8,2
Incidence du chômage de longue durée (% du chômage)	21,1	26,5	20,1	29,8	27,7	22,6
Incidence du travail temporaire (% de l'emploi)	55,0	32,0	31,0	55,2	40,1	38,0
Incidence du travail à temps partiel (% de l'emploi)	18,7	17,5	19,9	17,6	24,9	27,8
Jeunes ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (% de la classe d'âge)	9,5	15,4	13,4	9,6	12,2	10,9
Sortants de l'école sans diplôme du 2 ^e cycle du sec. (% de la classe d'âge) ⁽¹⁾	28,9	26,6	22,5	13,3	15,9	15,6
Ratio des TC (non-diplômés du 2 ^e cycle du sec)/TC (diplômés du supérieur)	2,1	2,3	2,2	3,0	2,4	2,3

TC : Taux de chômage

(1) Part des jeunes qui ne sont ni scolarisés, ni en formation.

Source: 'OCDE "Des emplois pour les jeunes"'.

Ce tableau confirme que la France a bien résisté s'agissant du chômage des jeunes.

Alors que pour l'Union européenne le taux de chômage passe en 10 ans de 16,9 % à 22,2 %.

Il augmente en 10 ans d'environ 2% en France passant de 20,6 % à 22,5 %.

Dans le même temps, le taux d'emploi a progressé dans notre pays de 28,3 % à 30,8 % alors que sur la même période, il s'est considérablement dégradé en passant de 40,7 % à 33,7 % dans l'U.E. et dans l'OCDE passant de 44,0 % à 37,8 %.

L'EXEMPLE ALLEMAND

I – La formation en alternance : un pacte moral entre l'Etat et les entreprises

L'apprentissage est la principale filière de formation des jeunes en Allemagne.

Le public concerné est en effet le public scolaire ; l'apprentissage a lieu après la fin de la scolarité. Ainsi, à l'issue de l'enseignement correspondant au collège en France, 45 % des élèves allemands se retrouvent dans une filière d'apprentissage, ou formation « duale », 30 % dans une autre filière d'enseignement professionnel.

La formation en alternance ou formation « duale » associe travail et formation ; la formation consiste en un apprentissage dispensé en entreprise à raison de trois à quatre jours dans la semaine, complété par un enseignement théorique en écoles professionnelles d'une durée de 12 heures hebdomadaires dispensée pendant les autres jours de la semaine.

Les élèves doivent avoir atteint un niveau scolaire équivalent au moins à la troisième et sont sélectionnés sur un entretien et un test d'aptitude.

L'apprentissage

Le choix de la filière d'apprentissage se fait à l'âge de 16 ans, au sortir du collège. La durée de la formation peut varier, certaines s'exécutent en 2, 3 ou 3 ans et demi. Il n'y a pas de limite d'âge pour être apprenti, et il arrive que de jeunes bacheliers se dirigent vers une formation en apprentissage. De même, certaines personnes plus âgées peuvent trouver un employeur pour un apprentissage. Ainsi, il apparaît que le niveau scolaire n'est pas déterminant, une entreprise peut tout à fait signer un contrat d'apprentissage avec un jeune ayant de moins bons résultats, mais une très forte motivation. Le niveau des classes d'apprentissage peut donc être parfois hétérogène.

La création de nouvelles filières, et l'organisation des filières existantes dépend du ministère fédéral de l'économie qui prend ces décisions après concertation avec les partenaires sociaux (syndicats de salariés et patronat), et les entreprises.

Le nombre de places proposées dépend de la démographie et de la conjoncture économique. L'Allemagne ayant un faible taux de natalité, les entreprises ont compris que dans 3 ou 4 ans, elles allaient manquer de main d'œuvre qualifiée et ouvrent donc leurs portes aux apprentis, y compris à ceux ayant de moins bons résultats.

En Allemagne, les petites entreprises s'associent parfois pour pouvoir proposer des places en apprentissage. Ainsi, elles peuvent faire alterner les jours de présence de l'apprenti entre elles et réduire le coût de la formation.

La rémunération est fixée par le contrat. La loi fédérale de 2005 ne prévoit pas de salaires minimums, mais pose le principe d'une rémunération augmentée chaque année au cours de la formation. Ce sont les syndicats qui veillent au respect de cette règle. Dans certaines conventions collectives, la négociation a porté sur l'embauche de l'apprenti par l'entreprise à la fin de la formation et non sur l'augmentation de la rémunération.

Pour le Land, tous les apprentis sont des élèves, et ce statut leur garantit certains avantages, comme les cartes de transport à tarif réduit.

Les écoles professionnelles

Les écoles professionnelles assurent l'enseignement théorique et pratique en école. Elles possèdent pour ce faire des ateliers. Les élèves y ont le statut d'étudiant. Ces écoles accueillent également les élèves en apprentissage pour la partie enseignement théorique.

Les diplômes délivrés sont de type CAP.

La création des écoles professionnelles relève de la compétence de chaque Land. Il appartient au Land de respecter son obligation de formation, c'est-à-dire de répondre aux besoins de formation des jeunes. Lorsqu'un jeune veut entamer une formation, le Land doit le diriger vers une école professionnelle qui pourra la lui dispenser ou s'adresser à une école existante la plus proche.

Toutes les écoles sont financées par les Länder, à travers les recettes fiscales.

Le financement provient exclusivement des entreprises, sans toutefois d'obligation légale. L'enseignement théorique en écoles professionnelles est financé par le Trésor public : les Länder financent l'édification des immeubles et l'équipement des écoles professionnelles ; les salaires des professeurs sont financés à 50% par l'Etat fédéral, à 50% par les Länder.

Les incitations à l'embauche

Un dispositif de contrats subventionnés a été mis en place il y a quelques années pour inciter les entreprises à embaucher des apprentis. Il s'agissait d'un bonus de formation accordée par l'Etat aux entreprises, mais ce dispositif a été abandonné car il s'est révélé être peu efficace.

La politique menée par l'Etat fédéral auprès des entreprises s'apparente à un contrat moral.

En effet, le « Pacte national pour l'apprentissage et la main d'œuvre qualifiée en Allemagne » a été conclu en 2004 entre le gouvernement et les entreprises, et prolongé deux fois jusqu'en 2014. Il contient des objectifs non chiffrés. Il s'agit d'un pacte moral qui sert de base.

Un réel travail pédagogique est mené auprès des entreprises, financé par le ministère fédéral de l'éducation et les chambres de commerce et d'industrie.

Afin d'inciter les PME à embaucher des jeunes apprentis, un dispositif d'accompagnement dans les démarches administratives existe. En effet, il peut parfois être lourd pour une petite entreprise de prendre contact avec l'école et de gérer l'aspect administratif de l'embauche.

II – Une structure dédiée aux jeunes demandeurs d'emploi

L'Agence fédérale pour l'emploi possède une structure dédiée pour les jeunes chômeurs de 18 à 25 ans. Les jeunes chômeurs doivent se déclarer pour toucher leurs allocations. Dès son inscription, le jeune doit signer un contrat d'intégration dans lequel est fixé l'inventaire des droits et devoirs qui lui incombent.

L'Agence prévoit qu'un conseiller gère un portefeuille de 75 jeunes, c'est-à-dire beaucoup moins que pour un conseiller adulte. Le suivi y est personnalisé. Le but est d'anticiper les problèmes, c'est pourquoi l'Agence organise au sein des écoles des journées d'orientation au cours desquelles elle présente les différents métiers, les critères de sélection, et les voies d'accès.

Il existe un mécanisme de sanction pour les jeunes chômeurs jusqu'à 25 ans qui refuse de participer au processus de réinsertion. Les allocations sont réduites progressivement.

En outre, l'Agence organise un suivi pour tous les jeunes en formation professionnelle pour éviter qu'ils n'abandonnent leur cursus, comme c'est le cas pour 25% d'entre eux dans certaines filières. Selon l'Agence, parmi ces 25%, la moitié se dirige vers une autre formation, tandis que l'autre moitié tombe dans le chômage.

Un jeune, diplômé d'une formation en apprentissage, et au chômage a le droit à « l'allocation I » comme toute autre personne ayant travaillé et cotisé à l'assurance chômage. Cette allocation s'élève à 60% du montant du revenu de la dernière activité.

Les jeunes chômeurs de 18 à 25 ans, n'ayant jamais travaillé touchent une allocation de base, « allocation II » qui s'élève à environ 364 euros par mois, à laquelle s'ajoute la prise en charge du loyer et du chauffage.

Il existe au sein de l'Agence fédérale pour l'emploi un dispositif unique. Il s'agit d'un « ticket », valable pour les demandeurs d'emploi de tout âge, et donnant droit par exemple au recours à un prestataire privé. Si le conseiller privé parvient à faire signer un contrat de travail au demandeur d'emploi, il perçoit une prime de 1000 euros versée par l'Agence, puis 1000 euros à nouveau si le contrat se poursuit au-delà de 6 mois.

L'Agence possède un dispositif permettant de financer la création d'entreprise. Ce programme, bien que très coûteux, a fait ses preuves. En 2010, l'Agence a financé 8800 jeunes de moins de 25 ans qui ont voulu créer leur entreprise, soit 6% des jeunes chômeurs. Le jeune chômeur perçoit pendant une durée de 9 mois une subvention d'environ 1100 euros par mois. L'Agence leur permet également de cotiser auprès d'elle au lieu de les diriger vers le régime d'assurance chômage réservé aux indépendants. L'évaluation du programme a montré que cet instrument est très efficace et que les créateurs d'entreprise ne retombent plus dans le chômage.

Malgré leur organisation étatique différente, l'Allemagne et la France possèdent sensiblement la même répartition des compétences pour la formation en alternance. En effet, elle relève principalement des Régions en France et des Länder en Allemagne.

Les structures administratives

Le rôle de l'Etat fédéral est réduit, il est le législateur compétent pour la loi relative à la formation professionnelle. Les Länder, quant à eux, élaborent les plans-cadre d'enseignement concernant l'enseignement théorique des élèves.

Le rôle des entreprises

Le financement de la formation en alternance est directement pris en charge par les entreprises qui, contrairement à la France ne sont assujetties à aucun impôt similaire à la taxe d'apprentissage.

Il apparait que la différence majeure dans la gestion de la formation en alternance réside dans l'implication poussée des partenaires sociaux et surtout des entreprises.

Le dialogue social est à la base du système de formation en alternance allemand. Les syndicats veillent au respect, par le biais des négociations des conventions collectives, des grands principes de la loi fédérale de 2005, tels que l'augmentation progressive de la rémunération des apprentis. Il n'existe pas de salaire minimum et la rémunération des apprentis est très variable en fonction des branches.

Il existe un véritable « contrat moral », à l'image du « Pacte national pour l'apprentissage et la main d'œuvre qualifiée en Allemagne » de 2004, entre l'Etat fédéral et les entreprises qui s'engagent à proposer de nouvelles places d'apprentis chaque année.

Partie II

Propositions

**Vaincre le chômage des jeunes :
350 000 emplois supplémentaires en 5 ans**

- **200 000 contrats d'apprentissage**
- **100 000 contrats de professionnalisation**
- **50 000 contrats sans charges pour les moins de 25 ans dans les TPE**

Synthèse des propositions

I. – Faire entrer l'entreprise à l'école

- **Proposition 1** : permettre aux jeunes collégiens et lycéens de réaliser des stages en entreprise pendant les vacances scolaires
- **Proposition 2** : créer à tous les niveaux de l'enseignement et dès le collège un module obligatoire de préparation à la vie professionnelle
- **Proposition 3** : poursuivre la professionnalisation de l'orientation des jeunes
- **Proposition 4** : ouvrir des classes de prépa-pro dans l'ensemble des académies dès la classe de quatrième
- **Proposition 5** : garantir l'adéquation des formations aux besoins des entreprises en donnant aux branches professionnelles un droit de co-construction des diplômes

II. – Dynamiser structurellement la formation des jeunes en alternance

Faire passer le nombre de jeunes en alternance de 600 000 à 900 000

- **Proposition 6** : exonérer de charges sociales tous les contrats en alternance préparant à des diplômes ou des qualifications de niveau bac et BEP
- **Proposition 7** : moduler les aides publiques à l'apprentissage pour favoriser la promotion sociale et la fidélisation des salariés
- **Proposition 8** : développer les parcours mixtes en incitant les lycéens en lycée professionnel à réaliser leur dernière année de formation en CFA
- **Proposition 9** : créer au moins un « CFA de la deuxième chance » dans chaque département
- **Proposition 10** : expérimenter les CFA d'excellence d'entreprise
- **Proposition 11** : créer un cadre juridique sécurisé pour les contrats de professionnalisation « sur mesure »
- **Proposition 12** : insérer des modules « permis de conduire » dans les formations en alternance conduisant à des métiers à forte mobilité

III – Mesures conjoncturelles d’urgence

Création de 50 000 contrats sans charges pour les moins de 25 ans dans les TPE

- **Proposition 13** : création de 50 000 contrats pour les moins de 25 ans dans les TPE
- **Proposition 14** : création d’une prestation « mobilité-logement » pour les moins de 25 ans
- **Proposition 15** : extension de la garantie des risques locatifs

IV. – Une nouvelle gouvernance pour un suivi personnalisé

- **Proposition 16** : créer un ministère dédié à l’emploi des jeunes
- **Proposition 17** : créer un pôle « Avenir jeunes » : une structure et un référent uniques
- **Proposition 18** : création du dossier individuel « avenir jeunes », dossier personnel pour assurer un suivi et une meilleure cohérence du parcours
- **Proposition 19** : instituer un contrat territorial « Parcours jeunes »
- **Proposition 20** : l’emploi des jeunes « grande cause nationale »

Chapitre 1

Faire entrer l'entreprise à l'école

Corriger les faiblesses du collège unique

Animée d'un souci légitime de lutte contre les inégalités sociales, la mise en œuvre du collège unique au milieu des années 1970 a produit un effet inverse : l'école favorise aujourd'hui davantage la reproduction des inégalités sociales que par le passé. La mise en place du collège unique fut une première étape sans doute nécessaire au regard de la massification de l'enseignement, il convient aujourd'hui de différencier les parcours pour prendre en compte la diversité des itinéraires. « L'orientation » vers l'apprentissage ou le lycée professionnel en est venue, peu à peu, à signifier l'échec scolaire, la relégation au second rang de la noblesse éducative.

Or, la réalité du monde du travail est tout autre que celle des représentations culturelles sur le sujet : **les jeunes formés en apprentissage ont plus de huit chances sur dix de trouver un emploi dans l'année qui suit leur diplôme.** Dans certaines filières, le taux d'insertion dans l'emploi après une formation en apprentissage est deux fois plus élevé, à diplôme équivalent, que celui constaté pour les diplômés de l'enseignement professionnel. Enfin, trop peu de personnes savent que **l'apprentissage joue aujourd'hui le rôle que Jules Ferry attribuait à l'Ecole de la République : permettre par l'effort, le mérite et le talent de monter une à une les marches de l'escalier social.** Beaucoup de jeunes, mal à l'aise dans le cursus scolaire traditionnel, portent pourtant en eux un fort désir de réussite et sont prêts à démontrer leur motivation et leur courage, pour peu qu'on leur laisse une chance. Les parcours en apprentissage ou en alternance, du CAP au Master, leur offrent cette autre voie d'excellence et de promotion sociale.

Au lieu de chercher à faire rentrer l'ensemble des jeunes dans le même moule, il est donc urgent d'adapter le collège à la diversité des talents et des parcours. Non pas pour trier définitivement et distribuer les cartes des positions sociales dès l'adolescence, mais **pour assurer à chacun, au contraire, les meilleures chances de réussir en choisissant sa propre voie.**

Proposition 1 : permettre aux jeunes collégiens et lycéens de réaliser des stages en entreprise pendant les vacances scolaires

- **Constat**

Si paradoxal que cela puisse paraître, les jeunes collégiens ou lycéens qui souhaitent découvrir la vie professionnelle en entreprise pendant les vacances scolaires ne le peuvent pas, principalement en raison des difficultés posées en matière de responsabilité. Pourtant, des stages en entreprise, notamment chez des artisans, peuvent constituer une première expérience concrète d'éveil à un métier et à une passion. Rien n'est en effet plus fort et utile pour faire naître une vocation qu'une expérience de terrain, ainsi que le partage d'une journée de travail avec les salariés ou l'employeur d'une entreprise.

- **Proposition**

Permettre aux jeunes collégiens et lycéens de réaliser des stages en entreprise pendant les vacances scolaires.

Il s'agit de résoudre la question assurantielle qui actuellement s'y oppose. L'article 15 de la loi du 28 juillet 2011 constitue une première avancée en ce sens. Il dispose que « *des périodes d'observation en entreprise d'une durée maximale d'une semaine peuvent être proposées durant les vacances scolaires aux élèves des deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou aux élèves des lycées, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. Dans l'exercice de leurs compétences, les chambres consulaires apportent leur appui à l'organisation de ces périodes* ».

Cet article pose l'exigence d'un produit assurantiel ad hoc qui permettrait de couvrir l'ensemble des problèmes de responsabilité et dont le coût serait porté par les chambres consulaires, de manière à garantir l'égal accès à ces stages à tous les jeunes, quel que soit le niveau de revenus de leurs parents.

Sa mise en œuvre dès les prochaines vacances permettrait à de nombreux jeunes de découvrir le monde de l'entreprise afin de choisir leur orientation de manière plus informée et mûrie.

On estime à 30 000 le nombre de jeunes qui pourraient être concernés par cette mesure.

Proposition 2 : créer à tous les niveaux de l'enseignement et dès le collège un module obligatoire de préparation à la vie professionnelle

- **Constat**

Le 21 novembre 2008 les Etats membres du Conseil de l'union européenne ont adopté une résolution visant à « *mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation.* ».

Le Parcours de découverte des Métiers et des Formations est une première réponse apportée par la circulaire du ministère de l'Education nationale du 11 juillet 2008. Il concerne tous les élèves à tous les niveaux de l'enseignement secondaire de la cinquième à la terminale. Ceci étant, les modules de découverte professionnelle de 3h ou 6h proposés aux élèves de troisième sont laissés au libre choix de l'élève et de sa famille. De plus, en ce qui concerne le module de 6h, il reste souvent associé à une pré-orientation professionnelle. De même, à l'université, les capacités purement académiques sont considérées comme capitales, l'étudiant devant développer par ses propres moyens l'apprentissage de méthodes indispensables à la vie professionnelle (synthèse, esprit d'équipe, solidarité). Une première étape a toutefois été franchie, en faisant de l'insertion une des missions principales de l'université.

Or, l'orientation vers une formation professionnelle n'est pertinente que si un travail sur les représentations des métiers est associé à une confrontation en milieu professionnel. Pour être recruté par un employeur, un jeune, quel que soit son âge, doit posséder des compétences de base mais également une aptitude à s'adapter en milieu professionnel. Cela passe bien souvent par des niveaux de savoir faire et de savoir être attendus par les employeurs.

- **Proposition**

Intégrer dans le cycle de formation initiale ou dans le parcours préparatoire à l'insertion du jeune, un module sur le socle commun de compétences permettant à un jeune de s'adapter rapidement en milieu professionnel.

Il s'agit de mettre l'apprentissage de la vie professionnelle au cœur de l'enseignement secondaire et supérieur en développant la compréhension des cultures des entreprises dans leur diversité (TPE, PME, entreprises de plus de 500 salariés, multinationales, administrations, associations...). Cet apprentissage s'appuiera sur les deux aspects que sont les valeurs (le travail, l'entreprise) et les méthodes (efficacité et créativité).

Cet enseignement pourrait être assuré conjointement avec des professionnels en exercice dans l'objectif de transmission d'une connaissance et d'une compréhension des univers professionnels (dont la connaissance des métiers dans leur exercice). Cela passerait notamment par l'inscription dans l'emploi du temps des élèves et des enseignants un moment spécifique (un jour par trimestre minimum) pour atteindre l'objectif d'efficacité.

La généralisation du livret de compétences expérimental, créé par la loi du 24 novembre 2009, pourrait servir de support à la validation conjointe de cet enseignement avec les professionnels.

Enfin, à l'Université, il s'agirait d'introduire un module de pratique de la vie professionnelle dans toutes les disciplines.

Proposition 3 : poursuivre la professionnalisation de l'orientation des jeunes

- **Constat**

Alors que le nouveau « Service Public de l'Orientation » se met progressivement en place, la labellisation et la mise en réseau des structures est encore en devenir. La professionnalisation des salariés en charge de cette fonction devra être développée, notamment par une connaissance directe du monde professionnel.

- **Proposition**

Mettre en place le service public de l'orientation en articulant celui-ci avec les acteurs du monde économique et social. Il est notamment nécessaire :

- d'accélérer le processus de mise en place du SPO de façon à ce que l'ensemble du territoire national soit effectivement couvert
- de veiller au respect des exigences qualitatives du cahier des charges de labellisation
- de mettre en place les modalités de fonctionnement en réseau qui permettront aux différents acteurs labellisés sur un même territoire de travailler ensemble dans une logique de complémentarité et non pas de juxtaposition
- d'associer les acteurs économiques et sociaux (chambres consulaires, organisations professionnelles...) au fonctionnement du réseau SPO (observatoire des métiers, analyse des besoins, outils d'aide à l'orientation spécifique existant sur le territoire, partenariat structurel..)
- de communiquer aux familles et aux jeunes des informations sur le résultat des formations en termes d'emploi en s'appuyant sur les travaux des « Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation » qui associent déjà l'Etat (Emploi et Education), les Régions et les partenaires sociaux.

Proposition 4 : ouvrir des classes de prépa-pro dans l'ensemble des académies dès la classe de quatrième

- **Constat**

Certains jeunes se sentent, dès le collège, à l'étroit dans le système scolaire français. Le cursus traditionnel du collège, qui évalue uniquement les capacités scolaires des élèves, permet mal à certains jeunes de valoriser leur motivation et de continuer à apprendre dans des conditions satisfaisantes.

C'est pourquoi il est important pour le collège de la République de pouvoir offrir à ces jeunes des cursus adaptés.

La circulaire du 26 août 2011, qui institue les « troisième prépa-pro », constitue un premier pas en ce sens. Elle prévoit que *« la classe de troisième « prépa-pro » cherche à créer, chez des élèves scolairement fragiles, une dynamique nouvelle leur permettant de mieux réussir leur dernière année de 1er cycle en s'appuyant sur des méthodes pédagogiques différentes, tout en mûrissant un projet de formation par la découverte de métiers relevant de différents champs professionnels. La troisième « prépa-pro » donne la possibilité aux élèves de finaliser le choix de leur parcours de formation, sans pour autant effectuer un choix définitif de champ professionnel.*

Les élèves de troisième « prépa-pro » présentent le diplôme national du brevet, dans la série de leur choix. Ils peuvent éventuellement être candidats au certificat de formation générale, s'ils sont dans leur dernière année de scolarité obligatoire. La découverte des métiers et des formations permet d'ouvrir les horizons : plusieurs champs professionnels sont abordés, que ce soit lors des séquences de découverte des métiers et des formations au lycée, ou bien lors de visites, séquences d'observation, stages d'initiation voire d'application réalisés en entreprise, administration ou association. Les milieux professionnels découverts relèveront d'au moins deux secteurs professionnels différents. La réflexion, puis le choix par l'élève des parcours de formation auxquels il aspire se construisent avec l'équipe pédagogique dans tous les moments de la formation. Elle pourra être également renforcée au cours des heures d'accompagnement personnalisé ».

- **Proposition**

Ouvrir des classes de prépa-pro dans l'ensemble des académies dès la classe de quatrième.

Si elle constitue une avancée significative, la circulaire du 26 août 2011 présente **deux limites**. D'une part, il ne s'agit que d'une expérimentation. D'autre part, celle-ci est limitée à la classe de troisième.

Il faut aller plus loin et **assumer la fin du collège unique**. Le recul donné par les 35 années de collège unique, et son échec, suffisent à justifier la mise en œuvre de prépa-pro dans l'ensemble des académies et dès la classe de quatrième.

L'article 13 de la loi du 28 juillet 2011, qui prévoit que *« des aménagements particuliers permettent, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges et dans le cadre de dispositifs d'alternance personnalisés, une découverte approfondie des métiers et des formations ainsi qu'une première formation professionnelle. Ces aménagements comprennent notamment le suivi de stages dans les conditions définies à l'article L. 332-3 [du code de l'éducation], ainsi que des stages dans des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage »* constitue en ce sens une avancée intéressante.

Cette disposition gagnerait à être systématisée dans l'ensemble des académies, de manière à assurer une égalité d'accès aux prépa-pro sur l'ensemble du territoire. Si elles préparent naturellement vers des formations directement professionnalisantes, que ce soit en lycée ou en CFA, les classes de prépa-pro ne doivent pas pour autant constituer des aiguillages définitifs : des passerelles doivent être maintenues avec l'enseignement traditionnel, de manière à répondre aux vœux et désirs professionnels souvent changeants des jeunes collégiens.

Proposition 5 : garantir l'adéquation des formations aux besoins des entreprises en donnant aux branches professionnelles un droit de co-construction des diplômes

- **Constat**

Le constat est double. D'une part, alors qu'elles présentent un faible taux d'insertion dans l'emploi, certaines formations continuent d'être ouvertes et proposées aux jeunes, sans que leur contenu soit adapté à l'évolution des besoins des entreprises. D'autre part, à diplôme équivalent, les formations en apprentissage présentent en moyenne un taux d'insertion dans l'emploi de dix points supérieurs aux formations dispensées en lycée professionnel. Dans certains secteurs comme le bâtiment par exemple, ces écarts peuvent parfois aller du simple au double.

Il est donc nécessaire de **garantir une meilleure adéquation entre le contenu des formations et les besoins en compétences des entreprises**. Un des moyens d'y parvenir est de mieux associer les branches professionnelles à la construction des diplômes et de leur contenu. Actuellement, s'agissant du baccalauréat professionnel par exemple, les spécialités sont créées par arrêté du ministre chargé de l'éducation, après avis des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) compétentes. Comme leur nom l'indique, ces commissions n'ont de pouvoir que consultatif, ce qui n'encourage pas leur implication dans le processus.

- **Proposition**

Mettre en place une procédure obligatoire de révision des diplômes, d'une périodicité égale à trois ans voire plus rapidement si nécessaire. Elle permettrait de vérifier régulièrement si les formations dispensées correspondent aux attentes des entreprises et présentent un taux d'insertion dans l'emploi satisfaisant.

Doter les branches professionnelles d'un droit de veto sur le contenu des formations diplômantes, de manière à en faire des co-constructeurs des diplômes.

Il s'agirait d'une double révolution à même de garantir, enfin, l'adéquation des diplômes et des réalités économiques.

Chapitre 2

**Dynamiser structurellement la formation
des jeunes en alternance**

**Faire passer le nombre de jeunes en alternance
de 600 000 à 900 000**

Les deux piliers de l'alternance : apprentissage et professionnalisation

On l'a vu, les formations en alternance représentent le meilleur passeport pour l'emploi à tous les niveaux de qualification. Dès lors, l'enjeu est double : il s'agit d'une part de développer les formations en alternance, en créant des incitations plus fortes pour les entreprises et en orientant plus nettement le système scolaire vers cette voie, et d'autre part d'adapter les formations en alternance à tous les types de profil et de parcours, de manière à permettre au plus grand nombre, et notamment aux jeunes les plus éloignés de l'emploi, d'avoir accès à cette formation d'excellence.

Concernant les entreprises, il existe deux types d'incitations efficaces : celles qui ont un effet sur la productivité et celles qui ont un effet financier. Le premier effet peut être recherché en transformant l'alternance en outil de gestion des emplois et des compétences et le second en baissant le coût de l'alternance et en simplifiant le système d'aides.

S'agissant du système scolaire, le Président de la République a récemment montré la voie, en encourageant les parcours mixtes alliant à la fois les lycées professionnels et les CFA.

Enfin, l'accès au plus grand nombre de l'alternance, ou démocratisation de l'alternance, passera par la mise en place de « sas » dédiés aux jeunes les plus éloignés de l'emploi leur permettant de se remettre à niveau pour être en mesure de postuler favorablement aux offres de formation. C'est l'enjeu des CFA de la « deuxième chance ».

Proposition 6 : exonérer de charges sociales tous les contrats en alternance préparant à des diplômes ou des qualifications de niveau bac et BEP

- **Constat**

On sait que le coût du travail représente, d'une manière générale et en particulier pour les formations en alternance, un frein à l'embauche de jeunes dans les TPE et PME. Concernant l'évolution des effectifs d'apprentis sur les dix dernières années, on constate par ailleurs une certaine diminution au niveau V de qualification, un décollage au niveau IV (+ 73%) et, surtout, dans le supérieur (+215%).

- **Proposition**

Exonérer de charges sociales tous les contrats en alternance préparant à des diplômes ou des qualifications de niveau bac et BEP.

Afin de préserver le rôle de l'apprentissage dans l'insertion des jeunes faiblement qualifiés, tout en encourageant les embauches dans les TPE et PME qui sont les plus créatrices d'emploi dans notre pays, il **semble pertinent de cibler l'effort financier des pouvoirs publics sur les niveaux V et IV et les entreprises de moins de 250 salariés.**

On estime que cette exonération permettrait d'accélérer le rythme du développement de l'alternance en 5 ans de :

- **150 000** jeunes en plus en contrat d'apprentissage
- **50 000** jeunes en plus en contrat de professionnalisation

Le coût de cette exonération pourrait être en partie financée par un redéploiement des aides existantes (crédit d'impôt

Proposition 7 : moduler les aides publiques à l'apprentissage pour favoriser la promotion sociale et pérenniser les emplois

- **Constat**

A ce jour, les aides publiques à l'apprentissage, que ce soit le crédit d'impôt ou l'indemnité compensatrice forfaitaire, sont versées à toutes les entreprises, quel que soit le profil du jeune ou le taux de recrutement des apprentis formés dans l'entreprise et diplômés. Beaucoup d'entreprises, et notamment les PME, regrettent par ailleurs de ne pouvoir fidéliser leur jeune apprenti une fois celui-ci formé. Enfin, on peut s'interroger sur la légitimité d'aides publiques octroyées sans considération sociale du profil du jeune.

- **Proposition**

Moduler les aides en fonction de l'engagement de l'entreprise et du jeune.

Ces aides pourraient être plus importantes lorsque les deux parties s'engagent réciproquement sur une durée plus longue que celle de la simple formation. Ainsi, si l'entreprise s'engage à recruter le jeune en cas de réussite au diplôme et que celui-ci s'engage à rester dans l'entreprise pour une durée déterminée après la formation, l'aide pourrait être bonifiée.

Ce système aurait un double avantage :

- d'une part, il permettrait aux petites entreprises, grâce à une aide publique plus importante, de recruter davantage de jeunes puis à terme de les fidéliser ;

- d'autre part, il revaloriserait l'apprentissage comme vecteur de promotion sociale dans la mesure où l'on peut penser que les bénéficiaires d'un tel système seront d'abord les jeunes qui ont besoin d'une perspective d'embauche pour s'engager dans l'apprentissage.

Le financement de ces aides majorées pourrait être assuré par une révision à la baisse du barème d'aides de droit commun.

Proposition 8 : développer les parcours mixtes en incitant les lycéens en lycée professionnel à réaliser leur dernière année de formation en CFA

- **Constat**

Lors de son déplacement à Nice le 18 octobre dernier, le Président de la République a demandé au ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative de réfléchir à la possibilité de favoriser l'alternance lors des dernières années de préparation au bac pro et au CAP. 250 000 jeunes seraient concernés chaque année (environ 180 000 en bac pro et 70 000 en CAP).

Une telle réforme permettrait d'améliorer **significativement le taux d'insertion dans l'emploi des lycéens professionnels**, titulaires d'un CAP ou d'un bac professionnel, dans la mesure où, comme on l'a vu, le taux d'insertion des jeunes apprentis est, à diplôme équivalent, supérieur en moyenne de dix points à celui des lycéens.

- **Proposition**

Développer les parcours mixtes en incitant les lycéens en lycée professionnel à réaliser leur dernière année de formation en CFA.

Cette réforme ne pourra être couronnée de succès qu'à une **double condition**.

D'abord, il ne semble **pas pertinent de rendre l'alternance obligatoire en dernière année dans tous les cas et pour tous les élèves**. L'alternance est en effet une pédagogie particulière qui conduit, dans la grande majorité des cas, à la réussite pour ceux qui la choisissent, mais elle risque de perdre ses vertus au moment même où elle devient imposée. Après avoir succombé à la tentation du même collège pour tous, il ne faudrait pas tomber dans le piège inverse, en uniformisant les parcours professionnalisants par une alternance obligatoire. A chacun son parcours selon son rythme et ses préférences, du moment que la formation est de qualité et débouche sur un emploi.

Ensuite, le développement des parcours mixtes ne doit pas se faire au détriment des CFA existants. La tentation pourrait être grande, pour favoriser l'alternance en dernière année, de se contenter de créer des Unités de formation par apprentissage (UFA) au sein des lycées professionnels, ce qui reviendrait simplement à priver la réforme de son sens. En effet, il faut insister sur ce point ; l'alternance est une pédagogie particulière qui tire notamment sa réussite du fait de présenter une voie alternative à la réussite scolaire, une autre manière d'envisager l'entreprise, un autre type d'évaluation des capacités et des talents. Si la dernière année ne devait être que le prolongement du lycée sous un autre statut, mais dans les mêmes murs et dans le même contexte, le risque serait grand d'aboutir au contraire de l'effet recherché. Il est donc essentiel, pour que les parcours mixtes soient un succès, d'encourager et de développer les coopérations entre lycées et CFA.

Proposition 9 : créer au moins un « CFA de la deuxième chance » dans chaque département

- **Constat**

Le récent travail de recensement mené par l'Education nationale évalue à 250 000 le nombre de décrocheurs scolaires entre Juin 2009 et Mars 2010, auxquels il faut ajouter les étudiants qui sortent de l'enseignement supérieur sans diplôme universitaire.

Le conseil d'analyse stratégique identifie pour sa part plusieurs secteurs qui rencontreront des difficultés de recrutement entre 2011 et 2015 : construction (150 000 emplois supplémentaires à pourvoir), services personnels et domestiques (90 000 emplois), commerce et réparation automobiles (20 000 emplois), propreté (17 000 emplois)... Parmi ces secteurs, certains éprouvent de sérieuses difficultés de recrutement, comme les services à domicile ou les métiers de la vente par exemple.

La situation actuelle est donc à la fois paradoxale et inacceptable : certains jeunes décrocheurs scolaires et universitaires ne trouvent pas d'emploi et certains secteurs économiques ne parviennent pas à faire face à leur besoin de main d'œuvre !

- **Proposition**

Créer au moins un « CFA de la deuxième chance » dans chaque département.

La loi du 28 juillet 2011 a créé un nouveau dispositif de « CFA de la deuxième chance », dont l'objectif est d'apporter une réponse aux décrocheurs.

Le dispositif a deux volets :

- une remise à niveau minimum (savoir-être, savoirs de base directement utiles) permettant de postuler à une offre de contrat en alternance
- une découverte de plusieurs types de métiers sur les plateaux techniques des CFA facilitant le mûrissement d'un choix professionnel.

A l'issue de la formation en CFA de la deuxième chance, le jeune se voit proposer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Pour les secteurs économiques en tension, le CFA de la deuxième chance vise à attirer les jeunes demandeurs d'emploi et facilite l'embauche de jeunes déjà préparés et plus mûrs.

Le dispositif est financé par les fonds de la formation professionnelle. Un accord de branche ou une délibération d'un conseil d'administration de l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) identifie les métiers en tension pour lesquels une branche professionnelle souhaite créer un CFA de la deuxième chance.

Certains secteurs, comme l'hôtellerie-restauration ou la vente, ont déjà commencé à mettre en œuvre ce dispositif particulièrement souple. Celui-ci gagnerait à être développé sur l'ensemble du territoire car il constitue, comme son nom l'indique, une véritable « deuxième chance » pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi : le « sas » de formation, dédié à une remise à niveau sur les compétences de savoir-être et de savoirs fondamentaux, consiste en réalité à remettre le pied à l'étrier à ces jeunes qui peuvent ensuite postuler à une offre de formation en alternance en ayant davantage de chances d'être retenus.

Un besoin fort a été identifié dans certains secteurs pour le premier semestre 2012 : grande distribution, parcs d'attraction, construction ferroviaire... Un appel à projets du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pourrait utilement abonder financièrement la multiplication des CFA de la deuxième chance dès 2012. A terme, il est raisonnable de viser un dispositif par département.

En rythme de croisière, on peut estimer que près de **20 000 jeunes** par an pourraient bénéficier du dispositif

Proposition 10 : expérimenter les «CFA d'excellence d'entreprise»

- **Constat**

Les obligations en matière d'alternance sont vécues par les entreprises comme une contrainte et non comme un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Toutes les entreprises de plus de 250 salariés sont soumises à une obligation de formation de jeunes en alternance, qui a été portée à 4% de l'effectif de l'entreprise cette année.

Toutefois, un effort important reste à accomplir, ce dont témoigne le fait que le taux moyen d'alternants dans les entreprises de 250 salariés n'est que de 1,7% et inférieur à 1% dans celles d'au moins 2000 salariés. Pourtant, si les 6900 entreprises de plus de 250 salariés respectaient leur obligation de 4%, ce sont 135 000 formations potentielles de plus qui seraient proposées aux jeunes chaque année. Compte tenu de la situation économique actuelle, on peut raisonnablement retenir le nombre de **30 000 bénéficiaires en 5 ans**.

- **Proposition**

Expérimenter les « CFA d'excellence d'entreprise ».

L'idée est de développer l'intérêt des entreprises pour l'apprentissage, en leur permettant d'en faire un outil de gestion des prévisions et des compétences.

Le « CFA d'excellence » d'entreprise reposerait sur les principes suivants :

1. L'entreprise ne paie plus ni la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) (0,18% de la masse salariale) ni le Fonds national de développement et modernisation de l'apprentissage (FNDMA) (22% de la TA), mais elle doit dépenser en formation en apprentissage l'équivalent de 0,68% de sa masse salariale ;
2. Elle ne perçoit plus ni de crédit d'impôt apprentissage ni d'indemnité compensatrice forfaitaire ;
3. Elle doit compter dans ses effectifs au moins 5% de jeunes en apprentissage ;
4. Elle s'engage à en recruter un certain nombre en CDI (minimum 40% à 50% de ceux qui ont obtenu leur diplôme) ;
5. Elle organise librement, de manière innovante si elle le souhaite, la formation de ses apprentis. Les ministères de l'Education nationale et de l'Emploi viennent contrôler que le contenu des formations prévu pour chaque diplôme est bien respecté ;
6. Une convention expérimentale, d'une durée de trois à cinq ans, est signée avec un Conseil régional et l'Etat.

L'entreprise serait ainsi incitée à s'approprier l'apprentissage et à le transformer en outil de gestion des emplois et des compétences : possibilité d'ajuster année après année l'appareil de formation aux besoins de recrutement, appareil performant de pré-recrutement, jeunes formés à la culture de l'entreprise pendant leur apprentissage.

Cela revient à promouvoir l'entreprise socialement responsable

Proposition 11 : Assouplir le contrat de professionnalisation : plus de formation en entreprise

- **Constat**

Le succès du contrat de professionnalisation (+ 19% en 2011 sur les onze premiers mois de l'année) auprès des jeunes et des entreprises repose sur sa souplesse. Toutefois, ce contrat répond en fait à deux besoins distincts : l'insertion professionnelle et la professionnalisation « stricto sensu ». Le cadre légal actuel ne prend pas suffisamment en compte la nécessité de moduler ces deux dimensions.

La demande économique, celle des entreprises, se diversifie également : les employeurs demandent très majoritairement davantage de formation en entreprise et moins de formation théorique, demande qui doit être conciliée avec l'exigence de qualité attestée par la délivrance d'un diplôme ou d'une certification professionnelle.

- **Proposition**

Assouplir le contrat de professionnalisation : plus de formation en entreprise.

Il s'agit d'assouplir le cadre légal du contrat de professionnalisation afin de donner aux acteurs économiques et sociaux la possibilité d'en faire un contrat « sur mesure ».

Expérimenté dans plusieurs régions, le « contrat de pro sur mesure » repose sur une double identification : celle du besoin exact de l'entreprise et celle des compétences précises à acquérir par le jeune pour répondre à ce besoin. En ce sens, une partie de la formation peut être dispensée en partie en entreprise, sous un strict contrôle de l'organisme de formation. C'est ce point qui doit être strictement encadré pour éviter les dérives potentielles et donner au contrat de pro sur mesure le cadre juridique nécessaire à son plein essor.

Concrètement, le contrat de professionnalisation pourrait être « modulaire » (visant tout ou partie d'une certification), ce qui permettrait d'ajouter des modules de formation « en cours de route » pour ajuster les parcours sur une période de professionnalisation définie. Un point d'étape obligatoire pourrait être prévu à deux mois, visant à garantir l'adéquation du parcours avec les orientations de l'entreprise et les compétences du salarié.

Surtout, le succès de la formule repose sur l'autorisation encadrée donnée aux très petites entreprises (TPE) qui n'ont pas de service de formation de recourir à des contrats de professionnalisation en formation interne, sous couvert pédagogique d'un organisme de formation externe.

Un prestataire externe en charge de l'accompagnement de l'entreprise et de la construction du parcours assurerait :

- le diagnostic des besoins de l'entreprise
- le pré-recrutement en lien avec les partenaires du territoire (SPE...)
- la construction du parcours sur mesure

- la gestion administrative
- le suivi pédagogique du parcours.

Ce prestataire pourrait intervenir une fois le contrat de professionnalisation mis en place mais également avant l'entrée du jeune dans le contrat, pour favoriser la collecte d'offres, la connaissance des métiers, la préparation au recrutement, notamment par un travail sur les savoir-être, la pré-qualification et l'aide à la conclusion du contrat.

Ce contrat de professionnalisation « sur mesure » et simplifié permettrait d'augmenter de **50 000 jeunes en contrat de professionnalisation en 5 ans.**

Proposition 12 : insérer des modules « permis de conduire » dans les formations en alternance conduisant à des métiers à forte mobilité

Constat

Pour beaucoup de jeunes, **l'absence de mobilité constitue un frein puissant à l'accès à l'emploi** et même aux formations en alternance, qui nécessitent parfois de se déplacer régulièrement entre l'entreprise, le centre de formation et le domicile.

L'Etat a commencé à avancer sur ce sujet :

- En modernisant l'examen pour qu'il soit moins long, plus accessible, plus sûr : réduction des délais de passage de l'examen, simplification des procédures administratives, conduite supervisée pour les plus de 18 ans.
- L'Etat s'est fortement engagé pour développer le permis à 1 euros par jour : ce prêt, dont les intérêts sont payés par l'Etat, bénéficie aujourd'hui à 80 000 jeunes entre 16 et 25 ans. Depuis 2009, pour qu'aucun jeune ne soit laissé sur le carreau, l'Etat prend en charge la caution pour les jeunes exclus du prêt faute de garantie, à condition qu'ils soient inscrits dans une démarche de formation ou d'accès à l'emploi.
- Grâce à l'opération 10 000 permis pour réussir, réalisée dans le cadre du FEJ, 10 000 jeunes en difficulté d'insertion reçoivent une aide pour financer leur permis et sont accompagnés. En contrepartie, ces jeunes doivent s'impliquer dans une action associative.

Certaines branches ont mis en place des modules « permis de conduire » dans leur cursus de formation. C'est le cas par exemple pour la branche transport qui a intégré un tel module dans le CAP déménageur. Cette formule est actuellement à l'étude pour le Diplôme d'Etat d'ambulancier.

Propositions

- Insérer des modules « permis de conduire » dans les formations en alternance conduisant à des métiers à forte mobilité.

Les branches professionnelles volontaires pourraient proposer l'intégration d'un tel module dans les cursus de formation en alternance. Le permis de conduire pourrait être obtenu avant la fin de la formation, mais son obtention définitive serait conditionnée à celle du diplôme. La formation au permis pourrait être financée par les Organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) dans le cas des contrats de professionnalisation, et par les Régions dans le cadre des contrats d'apprentissage.

- Donner priorité pour l'examen du permis de conduire à tout jeune bénéficiant d'une promesse d'embauche.

Chapitre 3

Mesures conjoncturelles d'urgence

**Création de 50 000 contrats sans charges
pour les moins de 25 ans
dans les TPE**

Proposition 13 : le contrat sans charges pour les moins de 25 ans pour toute embauche dans les TPE

- **Constat**

Au plus fort de la crise de 2009, pour toute embauche en CDI ou CDD de plus d'un mois dans une entreprise de moins de 10 salariés réalisée entre le 4 décembre 2008 et le 30 juin 2010, une subvention a été versée par Pôle Emploi pendant un an après la date de l'embauche. Le montant de cette subvention a été calibré de façon à couvrir les cotisations patronales résiduelles au niveau du SMIC (essentiellement assurance-chômage et retraite complémentaire) et représentait au maximum 14% de la rémunération brute.

Dans la pratique, l'aide moyenne a été de 128 euros mensuels pour une rémunération moyenne de 1131 euros, toutes durées du travail confondues, soit une baisse de 9,5% du coût du travail.

Etant donné la sensibilité des petites entreprises au coût du travail, on peut considérer, de manière théorique, qu'une telle baisse a un effet de 7 % net sur l'emploi.

On sait par ailleurs que les deux tiers des bénéficiaires de ces aides ont été les jeunes de moins de 26 ans.

- **Proposition**

Le contrat sans charges pour les moins de 25 ans pour toute embauche dans les TPE.

En période de dégradation de la conjoncture, il semble pertinent d'utiliser, de manière temporaire, ce type d'aides pour limiter la hausse du chômage.

Limitée aux jeunes et ouverte pour une durée d'un semestre au minimum renouvelable une fois, une telle aide permettrait selon nos estimations **l'embauche rapide d'au minimum 50 000 jeunes.**

Proposition 14 : création d'une prestation « mobilité logement » pour les moins de 25 ans

- **Constat**

Le coût d'un déménagement et de la location d'un logement constitue un frein réel à la mobilité et donc à l'embauche de jeunes, voire à leur départ en alternance dans une région différente de la leur.

Pour un coût modéré au plan collectif, une aide financière peut avoir un fort effet incitatif sur des jeunes dont les moyens financiers au sortir du système éducatif sont modestes.

- **Proposition**

Créer une prestation « mobilité logement » pour les jeunes de moins de 25 ans prenant un premier emploi ou un premier contrat en alternance dans une localité distante de plus de 100 km de son domicile habituel.

Destinée à couvrir les frais de première installation (caution, frais de déménagement, achat de mobilier, etc..) cette prestation confiée à Pôle Emploi serait allouée sous conditions de ressources. Nous chiffrons le nombre d'offres d'emplois qui pourraient être saisies par des jeunes sans qualifications à 20 000 par an notamment dans les métiers en tension comme la restauration. Cette prestation pourrait concerner les personnes non éligibles aux dispositifs analogues existants, notamment dans le cadre de conventions collectives, ou dans le cadre de prescriptions et d'accompagnements du service public de l'emploi.

Proposition 15 : extension de la garantie des risques locatifs

Constat

Lors de son discours fondateur sur le logement à Vandoeuvre en décembre 2007, le Président de la République déclarait : « *Mais je veux un système plus ambitieux encore. Je souhaite que soit mise en œuvre une assurance contre les risques d'impayés de loyers qui concernent l'ensemble des propriétaires et des locataires. En mutualisant les risques pour tous, on en réduira le coût pour chacun. La caution pourra disparaître. Elle n'aura plus de raison d'être. J'ai demandé au Gouvernement d'engager rapidement une concertation sur le sujet qui débouchera sur un projet de loi au début 2008.* »

Tous les acteurs de l'emploi s'accordent à dire que l'accès au logement constitue un des principaux freins à la mobilité des jeunes, et donc à leur accès à l'emploi.

Mise en place en 2007, la garantie des risques locatifs (GRL) vise à faciliter l'accès au logement des personnes en situation de précarité (CDD, chômeurs, étudiants, jeunes ménages...) en éliminant le risque financier lié à la location du logement à ce type de public pour le bailleur. La GRL couvre ainsi tout locataire dont le taux d'effort est inférieur ou égal à 50 % et indépendamment de la nature de son contrat de travail et de la stabilité de son revenu. Le système est financé par le fonds de garantie universelle des risques locatifs, abondé à parité par l'Etat et Action logement. Les logements concernés sont uniquement les résidences du parc privé, louées nues ou meublées, dont le loyer et les charges et taxes locatives sont inférieurs ou égal à 2 000 euros.

Pour 2011, le coût de la GRL est estimé à 10 millions d'euros pour l'Etat et 95 millions pour Action logement. Près de 250 000 logements sont actuellement couverts.

Le bilan social de la GRL est très positif : plus de 94 % des personnes entrantes ne bénéficient pas d'un emploi stable, dont 52% sont des jeunes de moins de trente ans, et n'auraient sans doute pas trouvé de logement privé sans la GRL. Les jeunes de moins de trente ans représentent plus de la moitié des ménages entrants.

Proposition

Extension de la garantie des risques locatifs.

La diffusion plus massive de la GRL se heurte à l'existence d'un autre produit d'assurance, la garantie des loyers impayés (GLI), qui ne couvre que les locataires présentant peu de risques, ce qui a pour effet de reporter la quasi-totalité du risque sur la GRL. Il en résulte une augmentation mécanique du coût de ce dernier dispositif pour les assureurs et les bailleurs (2,18 % du loyer contre 1,7 % en moyenne pour la GLI). Ceux-ci sont donc, pour des raisons financières compréhensibles, incités à privilégier la GLI.

L'idée est donc d'instituer un produit unique GRL/GLI permettant de couvrir l'ensemble des publics.

Une telle fusion pourrait très rapidement permettre de doubler le nombre de publics bénéficiaires de la GRL, et de rendre ainsi possible l'accès au parc locatif privé à 250 000 personnes supplémentaires, dont au moins 130 000 jeunes. Il en résulterait un coût d'environ 10 millions d'euros pour l'Etat. Une expertise complémentaire permettrait de valider ces chiffres.

Chapitre 4

Une nouvelle gouvernance pour un suivi personnalisé

Le parcours très compliqué du jeune vers l'emploi

Aujourd'hui, les parcours de nombreux jeunes ne sont pas linéaires mais fait de transitions et de ruptures depuis l'école jusque dans l'entreprise dans un environnement segmenté. Le parcours d'un jeune est par définition une zone de transition entre l'état de scolaire et celui de salarié en emploi durable. Il se caractérise par ailleurs par une multitude d'entrées et de sorties de l'emploi, sans pour autant tomber dans le chômage de longue durée. Dans ce parcours, les premières formes d'accès à l'emploi sont diverses et « précaires » : CDD, intérim, contrats aidés, stages. Par ailleurs, l'insertion dans l'emploi durable peut intervenir plus tard, les jeunes étant également relativement « zappeurs » et n'hésitant pas à changer radicalement de voie quelquefois. C'est la raison pour laquelle la typologie des parcours est très variée.

Or, la conception d'un parcours réussi reste, dans le monde institutionnel ou des adultes, très lié à la linéarité de celui-ci : on observe une segmentation liée aux statuts du jeune et au ciblage des crédits d'intervention des politiques publiques en fonction de celui-ci. Ainsi, les institutions en charge des politiques publiques destinées aux jeunes sont elles-mêmes segmentées en fonction du statut du jeune ou de l'étape de son parcours (scolaire, demandeurs d'emploi, salariés..) et non pas en fonction de la trajectoire globale du parcours quelles qu'en soient les phases. L'Education nationale s'occupe ainsi du jeune scolaire, l'Université de l'étudiant, les missions locales et Pole Emploi du jeune demandeur d'emploi et les entreprises du jeune salarié.

Accompagner le parcours et non le statut

Pourtant, il apparaît que le cursus d'un jeune comprend des étapes itératives et non linéaires d'un statut à un autre. C'est donc la notion même de continuité de parcours qu'il convient de faire prévaloir et non plus celle de statut afin que le jeune puisse être accompagné de façon continue quelles que soient les étapes qu'ils effectuent. Ainsi les moyens mobilisés pour lui permettre de franchir une première étape pourront-ils être valorisés pour franchir la suivante.

Continuité et complémentarité

Encore faut-il que les institutions en charge de cet accompagnement soient elles-mêmes organisées dans une logique de continuité et de complémentarité. Encore faut-il également que les financements qui leurs sont attribués ne soient pas eux-mêmes sources de segmentation et de rupture dans la continuité de l'accompagnement. Ceux-ci doivent donc être flexibles et fongibles de façon à permettre de couvrir les frontières entre deux statuts qui sont à ce jour mal couvertes. Par exemple, les missions locales sont financées par l'Etat pour permettre l'accès à l'emploi des jeunes sur le marché du travail. Si elles sont susceptibles d'intervenir au-delà de leur périmètre, notamment pour des scolaires afin d'anticiper leur arrivée sur le marché du travail, comment sont-elles financées ?

De la même façon, Pôle Emploi dédie l'essentiel de ses prestations aux demandeurs d'emploi alors que les financeurs publics auraient intérêt à ce que celles-ci puissent être mobilisées en avance, c'est-à-dire lorsque le salarié est encore dans l'entreprise, pour des jeunes menacés de rupture de contrat de travail afin d'éviter que ceux-ci n'aient besoin d'attendre de devenir demandeurs d'emploi pour bénéficier d'un appui.

Cette anticipation serait de nature à éviter l'enkystement, voire l'entrée du jeune dans le statut de demandeur d'emploi permettant ainsi de réduire voire de supprimer les phases de rupture, mais aussi de générer des économies sensibles sur le plan de l'indemnisation du chômage et du coût global du chômage de longue durée.

Fédérer les acteurs

Le fait que l'accompagnement du jeune dépende avant tout de son statut et non pas de sa trajectoire personnelle conduit donc à une approche statique avec des dispositifs d'appui en tuyaux d'orgues mais qui ne savent pas (ou difficilement) s'articuler. Chaque institution dispose ainsi d'une batterie d'outils partielle mais qui ne permet en aucun cas d'accompagner le jeune dans le cadre d'une approche dynamique de la diversité de son parcours, parfois chaotique, de l'école à l'emploi.

Il s'agit donc de fédérer l'ensemble des acteurs contribuant au financement des mesures qui bénéficient aux jeunes dans le cadre d'un contrat national et territorial qui fédérerait l'ensemble des acteurs et financeurs concernés.

Dans ce cadre, des objectifs partagés pourraient ainsi être fixés et les financements et outils organisés de façon articulée dans le cadre d'une « boîte à outils commune » que l'ensemble des opérateurs mobiliseraient de façon conjointe.

Ces opérateurs seraient eux-mêmes fédérés dans un pôle unique « Avenir jeunes » favorisant ainsi un accompagnement homogène indépendamment du statut du jeune concerné.

Proposition 16 : créer un ministère dédié à l'emploi des jeunes

- **Constat**

L'Education nationale doit encore faire progresser sa connaissance du marché du travail et de l'entreprise en général. L'Education nationale travaille de plus en plus au rapprochement entre le monde de l'éducation et le monde économique. Pour autant, les jeunes et leurs familles en ont une première approche très incomplète et nourrie de représentations imprécises.

Le monde de l'entreprise au sens large constitue donc trop souvent une découverte « tardive » sans que le jeune soit suffisamment préparé aux contraintes exigées par celles-ci : horaires, qualification professionnelle, comportement social, etc.

Par ailleurs, certaines entreprises font part de comportements de jeunes en inadéquation avec le monde du travail.

On observe aussi une méfiance des entreprises vis à vis des jeunes, leur reprochant leur manque de fidélité une fois la période de professionnalisation passée.

Enfin, la délivrance de diplômes par l'Education nationale ou sous son contrôle pose, notamment en matière de formation professionnelle initiale, de gros problèmes d'adéquation et de réactivité par rapport aux besoins de l'économie, qui sont autant de débouchés professionnels futurs pour les élèves.

- **Proposition**

Créer un ministère de l'emploi des jeunes.

Il s'agit :

- d'une part, d'assurer une continuité entre la formation initiale et l'entrée dans la vie active ;
- d'autre part, apprendre aux acteurs respectifs de la formation initiale et de l'emploi à travailler ensemble.

L'autonomie pédagogique de l'enseignement et des enseignants serait préservée mais ils devraient s'inscrire dans un projet commun pour la jeunesse avec le service public de l'emploi. Ils seraient ainsi amenés à partager des outils communs (par exemple en matière d'information et d'orientation) et, surtout, intégrer dans leur approche l'impératif professionnel comme étant l'aboutissement naturel de la formation initiale.

Il s'agit donc de mettre en commun des valeurs (répondant ainsi à l'attente des familles) et des moyens dans une démarche fédératrice.

Grâce à ce rapprochement institutionnel, les structures actuelles qui visent toutes le même objectif (Pôle emploi, CIO, Missions locales, CIDJ etc..) dépendraient de la même tutelle.

Ce ministère dédié piloterait la politique d'emploi des jeunes et serait doté d'un budget interministériel regroupant en un programme unique les crédits budgétaires de l'emploi des jeunes, de la formation professionnelle, de l'information et de l'orientation scolaire et universitaire.

Ainsi, l'information et l'orientation professionnelle des élèves et des étudiants seraient imbriquées dans la politique de l'emploi et se distingueraient de la formation initiale, qui relève de la seule Education nationale.

Proposition 17 : créer un pôle « Avenir jeunes » : une structure et un référent uniques

- **Constat**

Les jeunes sont actuellement suivis selon leur statut et non selon leur parcours. Il en résulte une déperdition d'efficacité tout particulièrement en amont de l'échec scolaire et professionnel. Un premier cloisonnement majeur existe entre le monde éducatif (secondaire et supérieur) et le service public de l'emploi. Au sein du service public de l'emploi existe un deuxième cloisonnement entre le public des missions locales et celui de Pôle Emploi.

Il paraît indispensable d'arriver à terme à une organisation unique à l'image de l'Allemagne où existe une structure dédiée (cf « L'exemple allemand » p 42)

- **Proposition**

Créer un pôle « Avenir jeunes » : une structure et un référent uniques.

Le pôle

Assurer un accompagnement continu de chaque jeune par un seul référent en constituant dans un premier temps un réseau des structures en charge des jeunes (Education nationale, Missions locales, Pôle Emploi, etc.) à l'image de celle mise en place dans le cadre du Service public de l'orientation (SPO). Chaque structure s'engagerait à partir d'un cahier des charges précis à fournir une offre de service spécifique à mutualiser et à partager les outils (carte compétences, outils de prescription de formations...)

La démarche a une vocation universelle : elle vise aussi bien les jeunes en échec scolaire ou social, les jeunes demandeurs d'emploi et les jeunes avant la demande d'emploi. Le réseau constitue l'équivalent d'une agence spécifique dédiée à la jeunesse.

Dans un deuxième temps, le pôle « **Avenir jeunes** » pourrait prendre la forme d'un Groupement d'intérêt public respectant ainsi les statuts des différents intervenants et réduisant par ailleurs le délai de mise en œuvre juridique.

En attendant, la constitution du réseau demandera probablement des frais liés au fonctionnement collectif (rencontres, extranet, liaisons informatiques sur les outils, etc ..), qui pourront être négociés dans les diverses conventions avec les partenaires publics.

L'idéal serait que toutes ces structures dépendent du même ministère, comme le rapporteur l'appelle de ses vœux.

Par la suite, la structure « Avenir jeunes » pourrait être composée à effectifs constants par le rapprochement, principalement, des 11 000 salariés des missions locales et de 9 000 salariés de Pôle Emploi, correspondant au pourcentage des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans par rapport à l'effectif total de Pôle Emploi.

L'économie de gestion attendue provient de l'existence d'un dossier unique et d'un fichier unique par jeune. L'efficacité vient de la bonne liaison des acteurs, de leur réactivité et de la complémentarité de leurs outils. Il convient donc d'établir un pilotage régional et un pilotage territorial, la proximité territoriale étant un atout pour suivre dans la durée les différentes typologies de jeunes.

Les principales compétences d' « Avenir jeunes » seront le repérage et prévention de l'échec scolaire et professionnel, l'orientation et l'animation de réseaux et de banques de stages, l'accompagnement et le parrainage, l'accompagnement et l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Les outils

Chaque acteur en charge de l'accompagnement des jeunes dispose d'outils qu'il est le seul à mobiliser et qui ne sont utilisés que lorsque le jeune est dépendant de sa structure. Il s'agit donc d'articuler et d'optimiser les différents dispositifs contribuant à la définition, à l'élaboration et à l'accompagnement du projet du jeune.

Il s'agit aussi de constituer une « boîte à outils » commune à l'ensemble des structures du pôle « Avenir jeunes ». Ce projet ambitieux passerait par les différentes étapes suivantes :

- structurer les moyens existants chez les différents partenaires dans une logique d'approche globale de la situation du jeune
- mettre en place une coordination renforcée de l'usage de ces moyens
- ouvrir les dispositifs plus largement de façon à éviter les ruptures
- mettre en place un programme budgétaire alimenté par les programmes existants et permettant de mettre en place les outils nécessaires sur les « frontières » non couvertes
- au vu des différentes typologies de parcours identifiés dans le diagnostic, et des étapes qui le caractérisent, recenser en regard de chacune d'entre elles les outils mobilisables par chacun des partenaires (démarche matricielle)
- identifier les redondances et les manques.

Enfin, ce programme pourrait être complété par des financements nationaux ressortant de la responsabilité des partenaires sociaux (UNEDIC, FPSPP..) ou des fonds européens.

Le site interactif

De nombreux sites d'information de la jeunesse existent déjà mais sont rarement interactifs, avec dialogue en ligne. Parallèlement, les structures physiques dédiées aux jeunes sont généralement des « guichets » qui attendent d'être sollicités. L'intermédiation en ligne, notamment pour l'offre et la recherche de stages et d'emplois reste parcellaire et très en retrait des pratiques de communication des jeunes, qui recourent de manière intensive aux supports immatériels.

Il s'agirait de créer un site « Avenir jeunes » accessible à tous, indépendamment d'un droit préalable. Il s'agirait d'un site « offreur » de services et non d'un simple guichet d'accueil électronique.

Parmi les fonctions prioritaires figureraient l'accès à la banque de stages récemment lancée par le ministère de l'Education nationale (entreprises, fédérations professionnelles, organismes consulaires, organismes collecteurs, etc.), l'offre d'un dialogue en ligne en intégrant les acteurs économiques et l'offre d'une gamme de services allant des prestations gratuites aux prestations payantes (accompagnement par exemple).

Une charte d'engagement des institutions adhérentes, notamment d'engagement d'offres de stages permet de garantir la qualité de service.

Des modalités de financement mixtes public/privé de type « groupement d'intérêt économique » assureraient enfin la viabilité financière du projet.

Proposition 18 : création du dossier individuel « Avenir jeunes »

- **Constat**

Outre le cloisonnement des institutions, des compétences et des dispositifs, la coordination entre institutions pâtit de pertes d'informations sur les parcours des jeunes. La prévention de l'échec passe donc par une connaissance fine des parcours et des interventions passées des acteurs.

- **Proposition**

Création du dossier individuel « Avenir jeunes ».

Il semble donc nécessaire de créer un dossier individuel permettant d'assurer dans la durée un suivi individualisé de chaque jeune, quelle que soit l'institution (scolaire, supérieure, de formation, d'emploi) amenée à intervenir pour ce jeune.

Le dossier individualisé peut prendre la forme d'un livret mais devra surtout être fondé à terme sur un système d'information comportant un référencement unique de chaque jeune alimenté en temps réel par chaque intervenant des différentes sphères (services publics de l'orientation et de l'emploi). Le système d'information contiendrait d'une part les différentes « expériences », et d'autre part la continuité de l'accompagnement du jeune, depuis sa sortie du système scolaire jusqu'à la limite de 25 ans révolus.

Ce système d'information permettrait notamment :

- d'identifier et de caractériser chaque jeune dès le stade de l'orientation scolaire.
- de capitaliser les expériences pré-professionnelles, professionnelles et associatives (« petits boulots », stages, bénévolat etc..), en créant sur la base exclusive du volontariat, une carte individuelle «Compétences ».
- d'instaurer un système d'alerte pour les jeunes en risque d'échec ou de décrochage.
- d'instituer un outil de mise en commun des interventions, notamment financières lorsqu'un jeune change de « statut ».
- de créer un outil d'appui aux plans d'actions territoriaux (gain de temps et de frais de gestion).
- de valider l'expérience professionnelle acquise par les jeunes à la manière de la « validation des acquis de l'expérience » (VAE), en visant en priorité l'acquisition des connaissances de base pour les jeunes qui étaient en échec scolaire avant leur entrée dans l'entreprise.

Le dossier individuel permettrait de valoriser les acquis de l'expérience, d'instituer une vraie reconnaissance des compétences par validation par l'Etat et ainsi de désacraliser le diplôme.

<p><u>Proposition 19</u> : instituer un contrat territorial « Parcours jeunes »</p>
--

- **Constat**

La déclinaison opérationnelle d'une nouvelle politique pour l'emploi des jeunes s'organise dans une logique territoriale. Outre le fait d'assurer l'action de proximité, celle-ci permet de fédérer les acteurs locaux autour d'une grande cause nationale.

- **Proposition**

Instituer un contrat territorial « Parcours jeunes ».

Un contrat régional « Parcours jeunes » est conclu entre l'Etat et les collectivités territoriales compétentes à l'égard des politiques d'éducation, d'emploi, de formation et d'insertion.

Le contrat fédère le service public de l'orientation, le service public de l'emploi, le service public de la formation et le service public de l'Education. Dans le cadre des orientations nationales mais aussi de celles des assemblées territoriales, les signataires s'engagent sur des axes opérationnels visant à sécuriser les parcours des jeunes.

Ce contrat précise les moyens et les contributions apportés par chacun et s'appuie sur les structures « Avenir jeunes ». Il fait l'objet de déclinaisons sous forme de plans d'actions locaux, au niveau départemental et des bassins d'emploi, en fonction du territoire pertinent pour l'action à mettre en œuvre. Le contrat peut également prévoir la mobilisation des financements des différents acteurs locaux (collectivités territoriales, OPCA, Fonds européens).

Proposition 20 : l'emploi des jeunes « Grande cause nationale »

Le label « Grande cause nationale » :

- **Constat**

Un label gouvernemental « Grande cause nationale » est attribué autour d'un thème différent tous les ans. Cette campagne est mise en œuvre par un organisme ou un collectif d'associations. La création de ce label remonte à 1977.

Le gouvernement lance un «appel d'offres» annuel, auquel les associations défendant telle ou telle cause, peuvent répondre en se portant candidates auprès de la Direction des médias, un service dépendant du Premier ministre. Lorsqu'elles défendent une cause commune, plusieurs associations peuvent se regrouper derrière la candidature d'un collectif. Après l'avis d'une commission interministérielle (Justice, Intérieur, Emploi, Education, Jeunesse, Intégration, Environnement...), c'est le Premier ministre qui officialise l'attribution du label.

Le label «grande cause nationale» permet aux organismes choisis d'obtenir des diffusions gratuites de messages sur les radios et télévisions publiques. Le but : mettre sur le devant de la scène la cause défendue. Les chaînes publiques sont tenues de diffuser chacune 12 messages de la campagne retenue.

- **Proposition**

Mobiliser autour de l'emploi des jeunes

Le nouveau Pôle fédérateur « Avenir jeunes », dans un souci de mobilisation et de soutien de l'opinion publique, sera invité à solliciter le label « Grande cause nationale » dès sa première année d'existence, en expliquant son projet et ses objectifs pour la jeunesse.

Cette candidature permettra de fédérer autour « d'Avenir jeunes » tous les organismes publics, para-publics, consulaires, associatifs, collectivités locales, collectivités territoriales, entreprises, créant ainsi une vraie dynamique et une sensibilisation de par l'importance de l'accès des jeunes citoyens à l'emploi, condition essentielle de leur avenir et par là même de celui de la France.

D'AUTRES PISTES DE REFLEXION

Au cours des auditions de personnalités et d'organisations, le rapporteur a entendu de nombreuses suggestions et propositions qui n'ont pu être toutes retenues dans le cadre de ce rapport.

Elles présentent cependant un réel intérêt et un certain nombre d'entre elles sont résumées ci-après. Elles méritent des études complémentaires.

Le pré-recrutement de jeunes en formation

Organiser un dispositif de pré-recrutement de jeunes en formation.

L'entreprise s'engagerait à prendre en charge la formation du jeune contre la promesse de celui-ci de travailler dans l'entreprise pendant un certain temps. Un tel dispositif permettrait d'attirer un certain nombre de jeunes, et notamment de jeunes qualifiés, vers les petites entreprises.

Aide à la restauration.

Etendre aux étudiants et aux stagiaires le bénéfice des titres-restaurants si ceux-ci ne peuvent avoir accès à un restaurant d'entreprise.

La réglementation relative à l'utilisation de certains équipements par les jeunes de moins de 18 ans

L'utilisation de certains engins et équipements par les jeunes mineurs qui suivent une formation aux métiers tels que les travaux publics est subordonnée à l'obtention, par l'entreprise, d'une dérogation délivrée par l'inspection du travail.

Il pourrait être envisagé que les jeunes qui suivent une formation aux métiers très techniques soient autorisés à utiliser les équipements et matériels nécessaires à leur formation, que celle-ci soit dispensée dans le cadre scolaire, de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, à charge pour l'inspecteur du travail de faire opposition s'il estime que les conditions ne sont pas remplies pour assurer la sécurité du jeune.

Soutenir l'action conduite par les organismes paritaires collecteurs (OPCA) en faveur du contrat de professionnalisation

Rétribuer l'ingénierie pédagogique et financière des OPCA liée à l'emploi et la professionnalisation (contrats de professionnalisation).

Pérenniser structurellement le soutien du FPSPP (Fonds paritaire de soutien des parcours professionnels) au titre des chargés de mission mais ouvrir le cadre de leur intervention en faveur de la structuration de l'offre de formation et de la dynamisation du réseau d'acteurs (collectivités locales, Service public de l'emploi, secteur de l'insertion..)

Pérenniser la mission de conseil en alternance des OPCA et le rôle renforcé potentiel dans le profilage des postes, l'intermédiation et la mise en place de conditions de sécurisation du parcours.

L'apprentissage

- Les conditions de rémunération des apprentis :

Elles sont trop complexes (notamment pour les PME) et varient fréquemment sur une période de 18 à 24 mois, pour des montants modestes: en fonction de l'âge de l'apprenti, de son niveau d'étude, de sa date d'arrivée dans l'entreprise.

Il faudrait un salaire unique sur toute la période de l'alternance.

- L'enregistrement des contrats d'apprentissage reste encore à simplifier.
- L'affectation de la taxe d'apprentissage :

Il faudrait permettre aux entreprises d'affecter le produit de la taxe d'apprentissage comme elles le souhaitent.

En outre, les entreprises qui embauchent des apprentis seraient exonérées de la taxe d'apprentissage.

Le seuil des 10 salariés pour les TPE

Le passage de 9 à 10 salariés entraîne des obligations supplémentaires pour l'entreprise.

Ce « seuil » est vécu comme une contrainte dissuadant nombre de petits employeurs de croître et donc d'embaucher. C'est autant un seuil psychologique qu'une véritable contrainte mais il a des effets redoutables en période de crise, où tout emploi nouveau compte.

Dans le cadre de mesures d'urgence, il pourrait être proposé de neutraliser durant une période de 12 mois la prise en compte de tout accroissement d'effectifs dans le calcul des seuils sociaux.

La réponse aux demandes d'emploi

L'absence – fréquente - de toute réponse des entreprises aux demandes d'emploi est particulièrement mal vécue par les jeunes, surtout lorsqu'il s'agit des toutes premières demandes d'emploi.

Il pourrait être proposé de systématiser l'engagement par les entreprises de répondre à tout jeune demandeur d'emploi, par exemple dans le cadre de chartes professionnelles ou sectorielles relevant de comportements socialement responsables.

Cet engagement devrait être tout particulièrement privilégié pour toute demande d'emploi effectuée en ligne ou par voie électronique.

L'enseignement en alternance « à distance »

L'adéquation géographique entre l'offre et la demande de formation en centre de formation des apprentis (CFA) pose problème, selon les spécialités ; en outre, dans les départements peu peuplés, notamment ruraux, la disponibilité et le coût des transports sont un frein à l'apprentissage lorsqu'il s'agit de suivre la formation théorique en CFA.

Pour y remédier, on pourrait développer l'ouverture de centre de formation des apprentis à distance (« CFA virtuels »).

Il s'agit d'utiliser les techniques d'enseignement à distance pour mutualiser les compétences sous forme de « plateaux techniques » ; ce faisant, on réduirait les frais d'investissement, notamment pour les métiers ne requérant pas de matériels lourds (tertiaire, petits métiers artisanaux).

Au-delà de la fluidité attendue de l'offre de formation, il s'agit de rénover profondément la pédagogie en la fondant davantage sur l'explication et moins sur la présence en centre de formation.

Vaincre le chômage des jeunes : 350 000 emplois en entreprise en plus, en 5 ans.

Evaluation de l'effet direct sur l'emploi des principales mesures proposées.

<u>Propositions</u>	<u>Effectifs concernés</u>
<p><u>Proposition n°6 :</u></p> <p>Exonérer de charges sociales tous les contrats en alternance préparant à des diplômes ou des qualifications de niveau Bac et BEP.</p>	<p>150 000 contrats d'apprentissage</p> <p>50 000 contrats de professionnalisation</p>
<p><u>Proposition n°9 :</u></p> <p>Créer au moins un « CFA de la deuxième chance » dans chaque département.</p>	<p>20 000 contrats</p>
<p><u>Proposition n°10 :</u></p> <p>Expérimenter les « CFA d'excellence d'entreprise ».</p>	<p>30 000 contrats d'apprentissage</p>
<p><u>Proposition n° 11 :</u></p> <p>Créer un cadre juridique sécurisé pour les contrats de professionnalisation « sur mesure ».</p>	<p>50 000 contrats de professionnalisation</p>
<p><u>Proposition n° 13 :</u></p> <p>Le contrat sans charges pour les moins de 25 ans pour toute embauche dans les TPE.</p>	<p>50 000 contrats</p>
TOTAL	350 000 jeunes

L'emploi des jeunes, grande cause nationale.

Evaluation du coût pour l'Etat des mesures proposées.

<u>Propositions</u>	<u>Coût</u> <u>(en millions d'euros)</u>
<u>Proposition n°6 :</u> Exonérer de charges sociales tous les contrats en alternance préparant à des diplômes ou des qualifications de niveau Bac et BEP.	600
<u>Proposition n°8 :</u> Développer les parcours mixtes en incitant les lycéens en lycée professionnel à réaliser leur dernière année de formation en CFA.	650
<u>Proposition n° 13 :</u> Le contrat sans charges pour les moins de 25 ans pour toute embauche dans les TPE.	45
<u>Proposition n°14 :</u> Création d'une prestation « mobilité – logement » pour les moins de 25 ans.	20
<u>Proposition n°15 :</u> Extension de la garantie des risques locatifs.	10
TOTAL	1 325 millions d'euros

Soit 265 millions d'euros par an pendant 5 ans.

Remerciements

Le rapporteur tient à remercier pour leur aide et leurs contributions :

François FILLON, Premier ministre ; **Xavier BERTRAND** – ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; **Luc CHATEL**, ministre de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative ; **Roselyne BACHELOT-NARQUIN**, ministre des Solidarités et de la Cohésion Sociale ; **François SAUVADET**, ministre de la Fonction publique ; **Nadine MORANO**, ministre auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, chargée de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle ; **Benoist APPARU**, secrétaire d'Etat auprès de la ministre de l'Ecologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, chargé du Logement ; **Jacques GODFRAIN**, ancien ministre, président de France Volontaire ; les parlementaires.

Matthieu GRESSIER ; **Antoine FOUCHER** du cabinet de Xavier BERTRAND.

L'équipe de la mission : **Saïd ISSACK**, administrateur civil ; **Sylvie ROY** ; **Karine AIDIBE** ; **Alexis BOUYGUES**.

Christian DECHARRIERE, Préfet de la Région Franche-Comté ; **Eric FREYSSELINARD**, Préfet de la Haute-Saône ; **Sylvie LAROCHE**, Vice-présidente du Conseil Régional de Franche-Comté ; **Michel WEYERMANN**, Vice-président du Conseil Général de Haute-Saône ; **Gilles QUENEHERVE**

Jacques SIMBSLER, Ambassade de France en Allemagne ; **Laura SCHILLINGS**, Ambassade de France en Allemagne

- Pôle Emploi

Christian CHARPY, directeur général
Bruno LUCAS, directeur général adjoint

- Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique

Véronique POINSSOT, chargée de mission au Bureau des Politiques de Recrutement et de Formation

- Délégation générale à l'emploi et à la formation (DGEFP)

Bertrand MARTINOT, délégué
Gabrielle HOPE

- Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

Philippe SCHERRER, sous-directeur de l'emploi et du marché du travail
Bérengère MESQUI, Département de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes

- OSEO

François DROUIN, président directeur général

- Centre d'Analyse Stratégique (CAS)

Tristan KLEIN, chef de projet « Prospectives des métiers et des qualifications »

- Centre Inffo

Julien VEYRIER, directeur

- Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Philippe CAÏLA, directeur général
Patricia BOUILLAGUET, directrice générale adjointe, directrice régionale île de France

- Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

Georges ASSERAF, président

- Centre ALFOR de Châlons en Champagne

Jean-Louis LADOUCKETTE, président
Alexandre SCHAJER, directeur général
Jonathan LECUYER, assistant de direction

- Centre d'Information et de Documentation Jeunesse

Jean-Luc GULIN, président
Catherine DE LABARRE, directrice générale

- UBIFRANCE et les Missions Economiques

Michel LODOLO, directeur de l'établissement de Marseille, directeur du VIE
Aziz BELAOUA, chef de cabinet du président et du directeur général

- Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications (Céreq)

Recteur Frédéric WACHEUX, directeur

- Ministère berlinois de la formation

Eberhard RAU

- Institut fédéral allemand de la formation professionnelle

Angelika PUHLMANN

- Agence fédérale allemande du travail

Lars ANDRESEN

- MEDEF

Benoît ROGER-VASSELIN, président de la commission relations du travail et politiques de l'emploi
Odile MENNETAU, directrice de mission

- Confédération française, démocratique du travail (CFDT)

Laurent BERGER, secrétaire général adjoint
Thiéobaut WEBER, secrétaire confédéral
Christian JANIN, secrétaire confédéral

- Force Ouvrière (FO)

Stéphane LARDY, secrétaire confédéral à l'emploi et à la formation professionnelle

- CFE-CGC

Marie-Françoise LEFLON, secrétaire nationale de la confédération française de l'encadrement chargée de la section emploi

Franck BOISSART, conseiller technique

- **Union professionnelle artisanale**
Pierre BURBAN
 - **Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)**
Patrick LIEBUS, président et membre du conseil économique, social et environnemental
Albert QUENET, vice-président de la CAPEB nationale, président de la CAPEB 29
Nicolas ROUSSEAU, chef de service adjoint
 - **Confédération des Professionnels Indépendants de l'Hôtellerie (CPIH)**
Gérard GUY, président
 - **Syndicat national de la restauration thématique et commerciale**
Laurent CARAUX, président
Catherine AUGEREAU LELOUP, présidente de la commission formation
Jean-Philippe DANIEL, directeur conseil
 - **Union Nationale Inter Universitaire (UNI)**
Olivier VIAL, président
 - **CGPME Franche-Comté**
Michel BERGERET, président
 - **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat**
François MOUTOT, directeur général
Véronique MATTEOLI, collaboratrice relations institutionnelles
 - **Conseil économique social et environnemental régional :**
Danièle LUCCIONI, vice présidente du CESR
Valérie GUHUR, chef de cabinet du CESR
 - **Chambre de commerce et d'industrie de Paris**
Pierre-Antoine GAILLY, président
 - **Fédération Nationale des Travaux Publics**
Patrick BERNASCONI, président
Daniel VAN ELSLANDE, directeur de la formation
 - **Fédération des entreprises du commerce et de la distribution**
Jacques CREYSSEL, délégué général
 - **Comité des constructeurs français d'automobiles (CCFA)**
Patrick BLAIN, président
Gérard LECLERCQ, directeur de fabrication et représentation du CCFA à UIMM
Jean ATULHON, DRH France
 - **Centre des jeunes dirigeants d'entreprises**
Michel MEUNIER
 - **Secrétaire Général de la Fédération professionnelle
Banques/Finances/Assurances de l'UMP**
Christophe LEROY
 - **SFR**
Marie-Christine THERON, directrice des ressources humaines
Jean-Marie VINAS
Alexandre DE MONTESQUIOU
 - **Fédération SYNTEC**
Jean-Luc PLACET, président
Max BALENSI, délégué général
 - **Les travaux publics – Fédération de Franche-Comté**
Gilbert JACQUOT
 - **Groupement Interprofessionnel du transport et de la logistique (GITL)**
Claude BLOT, président
Philippe CHOUTET, directeur délégué au pôle « affaire sociales, juridiques et fiscales »
 - INGEUS**
Bénédicte GUESNE, directrice Ingeus France
 - **Association Jeunesse et Entreprise (AJE)**
Yvon GATTAZ, président-fondateur de l'AJE
Sabine DE BEAULIEU, déléguée générale
 - **Fondation agir contre l'exclusion (FACE)**
Vincent BAHOLET, délégué général
 - Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés (AFIJ)**
Daniel LAMAR, directeur général
 - **Association Intercommunale des Blagis**
Emmanuel SAUNOIS,
 - **Union des Jeunes pour le Progrès**
Rudolph GRANIER, président
 - **Association EOSIS**
Jean-Michel CADET, animateur en milieu social
 - **Jeunes populaires**
Benjamin LANCAR et son équipe
 - **Association Insertion et développement du 77**
Rodolphe CERCEAU, directeur
 - **France Apprentissage**
Jean-Marie DUSSEIGNEUR, fondateur et directeur du site portail France Apprentissage
 - **Journaliste**
Pierre MOROSOLLI
- MILBOX : Géraldine DALBAN-MOREYNAS ; Julie DREAN**

**Les participants aux ateliers du
Forum pour le développement de l'emploi des jeunes
organisé à Vesoul le jeudi 10 novembre 2011**

Bernard BAILBE, directeur et **Jean RIBELL**, directeur adjoint de la DIRECCTE de Franche-Comté ; **Pascale PICCINELLI**, directrice de l'unité territoriale de la DIRECCTE de Haute-Saône

Sylvie ANDREY CHAUSSE -CAPEB 70 ; Bénédicte ANTONIO-DAMOTTE -mission locale ; Christophe AUBERGEON - Unité territoriale ; Marie-Dominique AUBRY ; Jean-Claude AYALA ; Ludovic BALLESTER ; Dominique BALON, Greta formation 70 ; Delphine GRANJEAN -GRETA Formation 70 ; Serge BIANCONI -Service insertion de la DDSSP ; Jean-François BONAÏTI -Groupe de parrainage de PropBTP ; Nicolas BRISARD -Fédération du bâtiment de la Haute-Saône ; Christophe BOSSONET, Pdt du MEDEF Franche-Comté ; Hélène BROCARD -OPCALIA - Franche Comté ; Jean-Michel CADET -EOSIS ; Didier CANNAC -Waltefaugle ; Michel CARAVATI, MFR ; Jean-Jacques CARTERON ; Florian CATTON ; Loïc CAVAGNAC -Association des commerçants de Vesoul ; Mme CESBRON -CAPEB Franche-Comté ; Benoît CASSARO ; Dominique CHAGNOT, Mission Locale ; Henri CHANLIAUD, Mission Locale ; Paul CHEVIET, Conseiller GI ; Alain CHRETIEN ; Jean-Christian MUSSOT -Mission locale ; Fabrice CHAMBRE -CRIT ; Mohamed EL KRISSI -Mission locale ; Paul CHAILLY ; Nicolas CHAPUIS -Unité territoriale - Pôle emploi insertion ; Clément CHARVET -IUT Besançon ; Cécile CHEVALLIER -AIIS – Interface ; Louis CLIMENT -Fédération Régionale des TP de Franche-Comté ; Jean-Michel COHAUT -CGT-FO ; Michel COLARD -SARL COLARD-CAPEB 70 ; Jean-Pierre COLNAT -CIO ; Fabrice COUPEL -CFA de Haute-Saône ; Samuel DALLOZ ; Véronique DEGALLAIX ; Arielle DELAGOUTTE ; Aude DELARUE -PSA ; Rina DI LEONARDO -Club et équipes prévention spécialisée ; Bernard DOHM -Chambre des métiers ; Michel DUCET -Groupe de parrainage de PropBTP ; Stéphane DRUEL ; Laurine ESTEVES DA SILVA -Lycée Pontarcher ; Jean-Marie EUVRARD -CCI ; Marina FERRERA -Mission locale ; Jordan FOURCAUDOT ; Dominique FOURNEY Murielle FRANCOIS -PLIE ; Carmen FRIQUET, Conseillère Gle ; Christine GAMBA-NASICA - Université de Franche-Comté ; Odile GARDAIRE -Unité territoriale ; Mélanie GEOFFROY -DDCSPP ; Claudine GILLOT ; Maryse GIROD -Mission locale ; Morgane GLAUNEC -Lycée "Luxembourg" ; Olivier GODARD -CIJ ; Aurélie GODOT - Unité territoriale ; Jérémy GRENOT ; Alain GRILLOT -Maison familiale et rurale ; Alain GRODEMOUGE, CGT-FO ; Michel GROSJEAN -Maison familiale et rurale de Franche-Comté ; Fabien GUENIFFET -CRIT ; Pierre GUERITE -CFE CGC ; Michèle GUERRIN -Online formation ; Marie-Adeline GUIGNARD ; Eric GURGEY -Lycée professionnel Pontarcher ; René HAAS -CIO ; Nassera HADDOUTI ; Jeanne HERVOUET ; Gilbert JACQUOT, Pdt de la Fédération Régionale des TP ; M JEANBOURQUIN.-MEDEF de Franche-Comté ; Jérémy JEANNEREY -Lycée "Luxembourg" ; Stéphane JEUGNET-Randstadt ; Raymond KANY - AFPA ; Didier KEMPF -Lycée Lumière ; Mickaël KUCYBALA -Lycée "Pontarcher" ; Frédéric LAURENT, Conseiller GI ; Christian LEGENDRE -Maison familiale et rurale ; Olivier LAMBOLEY-DEPOIRE ; Dominique LANDRY -CCI Régionale ; Philippe LEMERCIER -Inspection académique ; Cathy LEPAGNEY ; Catherine LOCATELLI -Mission locale ; Camille LOPEZ ; Sylvie MALO -Inspection académique ; Bernard MARCESSE -Pôle emploi ; Jennifer MARTIN ; Jean-Pierre MAUPIN -Maire de Dampierre sur Salon ; Karima MEZERAÏ -POINFORE ; Alexia MICHEL ; Romuald MIGNOT -DGD Formation ; Alain MISCHLER, SG de l'Union régionale CFDT ; Thomas MISSEY ; Julien PAPE ; Yannick MABICKA ; Quentin MENTEK ; Romain MOLLIARD ; Cécile MOMMAIRE - CCI 70 et CCI 25 ; Mélanie MOREAU ; Gilles MOREL -CAPEB 70 ; Armand MYOTTE -Groupe de parrainage de PropBTP ; Bruno MICHEL, Dteur de CAP Emploi ; Thierry NAVARRO -Union régionale CFDT ; Claudine ORSACZEK -PEEP ; Eole PAMBOU ; Guy PARMENTELOT ; Jean-François PARROT -UIMM de Franche-Comte-Jura ; PAULIN Gaby-Maire de Brésilly ; Annie PETITJEAN -CAP emploi ; Elise PERRIN ; PETIOT Georges-Groupe de parrainage de PropBTP ; Chantal PETITOT -DDCSPP de la Haute-Saône ; Philippe PILLET -Pôle emploi ; Stéphane PINI ; Charlene PIOZ ; Denis PRETET -Randstadt ; Annick PREUX -APEC ; Bernard RACH -Mission locale ; Michel RENEVIER, Pdt de la Chambre d'Agriculture ; Jérémy RICHARD ; Bruno RICHELET, Pdt ANPAA ; Mathieu ROCHE ; Christine ROLL -GRETA Formation 70 ; Denis ROLL ; Marie-Agnès RONDOT -Jardin du Mont Vaudois ; Joël ROUX -UPA de Franche-Comté ; Pascal SAMSON -AGEFOS de Franche-Comté ; Dominique SAUGIER ; Colette SCHIBER -ANPAA ; Charles SIBILLE -Franche-Comté Formation ; Gilles TEUSCHER -EPIDE ; Noémie TEXIER ; Jean-Paul TEYSSIER -Lycée professionnel Luxembourg ; Josselin THONNON -IUT Besançon-Vesoul ; Benoît TISSOT ; Damian TREIL ; Maxime VAUTHIER, Pdt de DGD Formation ; Joël VINCENT -Ecole de commerce de la CCI ; Alain VIROT -IUMM de Franche Comté ; Bernard ZABEE -Artisan-Boulangier ; et toutes les personnes présentes l'après-midi pour le rendu des ateliers et des débats.

Hélène OUANAS -Inspectrice d'académie de Haute Saône ; Eric MARTIN, Recteur d'Académie de Besançon

Lycée Pontarcher ; Lycée Luxembourg ; Lycée professionnel Bartholdi ; Université de Franche-Comté ; Lycée Lumière ; Ecole de la 2^{ème} chance ; Ecole de commerce de la CCI ; Collège Rostand ; IUT de Besançon ; Lycée Château Rance ; Ecole de commerce et de gestion.

Charlotte NESSI, Directrice du Théâtre Edwige Feuillère ; Jean-Claude OPEC, Président de l'association du Théâtre ; Véronique SIBILLE, Version libre ; Tell me communication ; Vincent QUARTIER.

Sonia GODARD ; Martine PETITPERRIN ; Sébastien BOS ; Sylvie CARNET ; Dominique FIVEL ; Emilie MARTIN ; Fabienne TAILHARDAT ; Charlotte CRAIMET ; Jocelyne THIRIET ; Julien FAIVRE ; Nadjett ZELFA ; Jeanine FIDON ; Marguerite HALM ; Laetitia DORMOY.