FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

DARES

L'insertion professionnelle des jeunes

Rapport de diagnostic élaboré par

France Stratégie et la Dares

Rapporteurs : Marine Boisson-Cohen
Hélène Garner
Philippe Zamora

avec la contribution d'Emmanuelle Prouet
et l'appui de Lucie d'Artois

Janvier 2017

La concertation en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes a été lancée le 27 septembre 2016 par la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Un groupe de travail réunissant, chaque fois, des représentants des organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P) et syndicales (CFDT,CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) ainsi que de quatre organisations de jeunesse (FAGE, JOC, MRJC, UNEF) s'est réuni à 6 reprises entre octobre 2016 et janvier 2017, pour "poser un diagnostic partagé sur les difficultés rencontrées dans l'accès à un premier emploi durable et de qualité".

Les travaux du groupe ont été conduits et animés par Selma Mahfouz, Directrice de la Dares, Jean Pisani-Ferry, Commissaire général de France Stratégie et Fabrice Lenglart, Commissaire général adjoint de France Stratégie, avec les rapporteurs, Hélène Garner, Directrice du Département Travail-emploi-compétences à France Stratégie, Marine Boisson-Cohen, Experte référente et Adjointe au directeur du Département Société et Politiques sociales à France Stratégie, et Philippe Zamora, Sous-directeur Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation à la Dares. Ont également contribué Emmanuelle Prouet, chef de projet, et Lucie d'Artois, chargé d'études, au Département Travail-emploi-compétences de France Stratégie *et* Sandra Bernard et Elise Pesonel, chargées d'étude à la sous direction du suivi et de l'évaluation des politiques de l'emploi et de la formation à la DARES.

Ces séances de travail ont bénéficié de l'expertise d'intervenants externes : Alberto Lopez, directeur du Cereq, Maritza López Novella, experte au bureau fédéral du Plan belge, Tom Chevalier, chercheur associé en sciences politiques à Sciences Po, Karim Ait Youcef directeur Général adjoint de Wimoov , la mission de simplification des dispositifs d'aides aux jeunes, confiée à Antoine Dulin, membre du CESE, et Célia Vérot, maître des requêtes au Conseil d'État, avec l'appui de Clément Cadoret, de l'IGAS, Jérôme Gautié, président du Comité scientifique d'évaluation de la Garantie Jeunes, Angélica Trindade-Chadeau, Chargée d'études et de recherche, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), Malika Kacimi, Chef de la Mission d'animation du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, DJEPVA-INJEP.

L'ensemble des présentations effectuées en séance par la Dares et France Stratégie et des experts extérieurs est disponible sur le site de France Stratégie

Ce rapport, élaboré par France Stratégie et la Dares, est le fruit de ces échanges. Il a également bénéficié des contributions écrites de FO, de la CFDT, de l'U2P, la CPME et la FSU.

1/ En quoi la situation des jeunes sur le marché du travail est-elle spécifique ? 6
1.1 Des jeunes fortement touchés par le chômage et plus exposés à la conjoncture 6
1.2 Un taux d'activité inférieur à la moyenne européenne 8
1.3 Un indicateur plus pertinent que le taux de chômage : la part des jeunes au chômage 11
1.4 Moins de jeunes scolarisés et plus de jeunes NEET en France que dans les pays Nordiques et en Allemagne 12
1.5 Une insertion progressive dans l'emploi marquée par un chômage élevé 13
2/ Quels sont les facteurs d'hétérogénéité au sein de la population des jeunes ? 16
2.1 Une surexposition au chômage d'abord liée au niveau de qualification 16
2.2 Un accès à l'emploi à durée indéterminée plus long pour les moins diplômés 18
2.3 Au sein des diplômés, des différences liées à la spécialité de formation 20
2.4 Les jeunes issus de l'immigration cumulent les difficultés 22
2.5 Un capital social déterminant dans la qualité de l'insertion 24
Question 3 / Quelles sont les difficultés d'insertion des jeunes qui proviennent du fonctionnement du marché du travail ? 26
3.1 Une insertion dans l'emploi marquée par une forte mobilité sur l'ensemble du marché du travail 26
3.2 Des modalités d'insertion qui renvoient à des formes d'accès aux droits spécifiques 31
3.3 Le coût du travail des jeunes est fortement réduit par les politiques d'allégements généraux 32
3.4 Une relation formation emploi qui pose question 34
Question 4 / Quelles difficultés d'insertion professionnelle des jeunes relèvent de facteurs externes au marché du travail ? 37
4.1. Les compétences de base ne sont pas acquises pour environ un jeune sur dix 39
4.2. De nombreux freins périphériques sont identifiés 41
4.2.1. Des freins à l'accès au marché du travail 41
4.2.2. Des freins à la disponibilité pour occuper un emploi 44
4.2.3. La précarité des conditions de vie comme frein à l'emploi 45
4.3. Des phénomènes de non-recours à l'offre d'insertion sociale et professionnelle sont constatés 48
5/ Quel bilan peut-on dresser des dispositifs favorisant l'insertion professionnelle des jeunes ? 51
5.1 Une individualisation qui s'est renforcée au prix d'une plus grande complexité institutionnelle 51
5.2 Les dispositifs d'accompagnement des jeunes : ce qui « marche » et ce qui ne « marche pas » 51

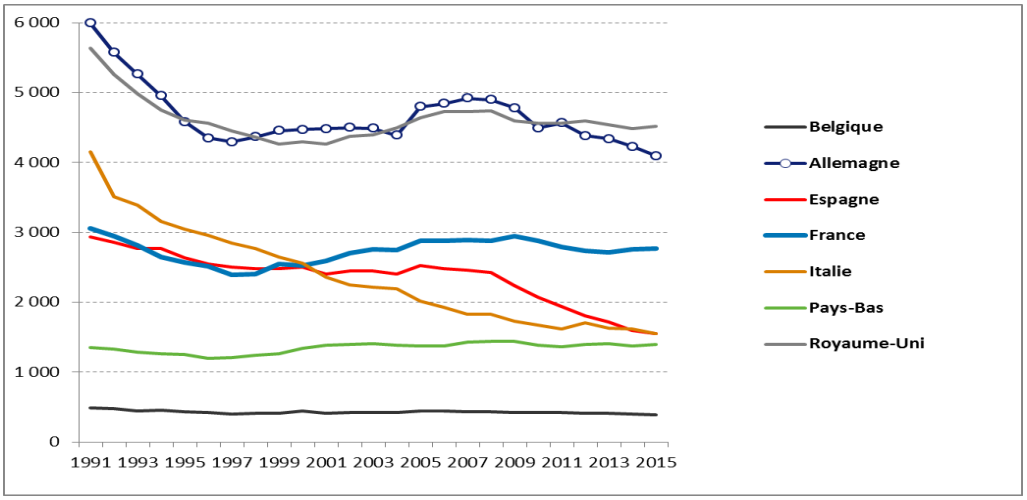
5.3 Les années récentes ont vu la création d'emplois aidés spécifiques aux jeunes 55
5.4 Une complexité qui engendre des difficultés sur le terrain 56
5.5 Quelles innovations récentes et enjeux futurs dans les pratiques d'accompagnement ? 57
Zoom sur l'apprentissage 61

AVANT PROPOS (signé FS Dares)

1/ En quoi la situation des jeunes sur le marché du travail est-elle spécifique ?

Environ 700 000 jeunes sortent chaque année du système de formation initiale et cette proportion devrait se maintenir dans les années qui viennent (Les métiers en 2022[1]). Selon le Cereq, la quasi totalité des sortants de formation initiale (90%) se portent sur le marché du travail, ce qui correspond à **l'arrivée de plus de 600 000 jeunes sur le marché du travail chaque année**. Si la France se caractérise par une démographie dynamique, le nombre d'actifs de moins de 25 ans est stable depuis 25 ans (un peu moins de 3 millions de personnes) tandis que le nombre de jeunes actifs a plutôt tendance à décroître dans les autres pays européens (cf baisse importante en Allemagne mais aussi en Espagne et Italie) du fait notamment d'une moindre fécondité.

Nombre de jeunes actifs sur le marché du travail (en milliers) 1991-2015



Source : Eurostat, Labour Force Survey

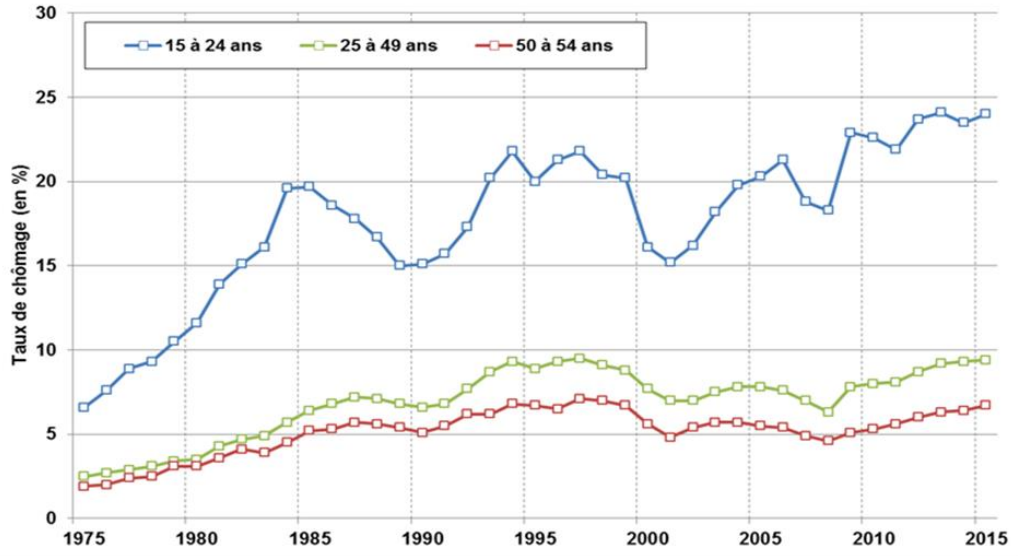
Les 15-24 ans constituent près de 10 % de la population active, une part qui évolue peu depuis la fin des années 1990. Leur situation à l'égard de l'emploi est marquée par un taux de chômage élevé et une forte sensibilité à la conjoncture économique (1.1). Les jeunes sont en fait majoritairement en études jusque 21 ans ce qui explique leur faible taux d'activité (1.2). Il apparait alors plus pertinent de raisonner en termes de part de jeunes au chômage que de taux de chômage car cela permet de mieux appréhender la spécificité des jeunes à l'égard de l'activité (1.3). La transition entre la fin des études et l'insertion dans l'emploi est une période délicate d'accès à l'autonomie et une part des jeunes se retrouve à la marge, ni en emploi, ni en formation ou scolarisés (1.4). L'insertion à proprement dite dans l'emploi est marquée par un chômage élevé et des allers retours fréquents entre emploi et chômage (1.5).

1.1 Des jeunes fortement touchés par le chômage et plus exposés à la conjoncture

Sur 40 ans, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans a fortement augmenté, passant de 7 à 24% et son évolution est beaucoup plus heurtée que celle des taux de chômage des classes d'âge plus élevé. Le taux de chômage des jeunes est fortement réactif aux variations conjoncturelles, ce qui s'explique notamment par le type de contrats qu'ils occupent (plus du tiers des 15-24 ans sont en contrats courts (CDD ou intérim) – cf infra question 3).

[1] France Stratégie DARES

Evolution des taux de chômage par tranche d'âge entre 1975 et 2015

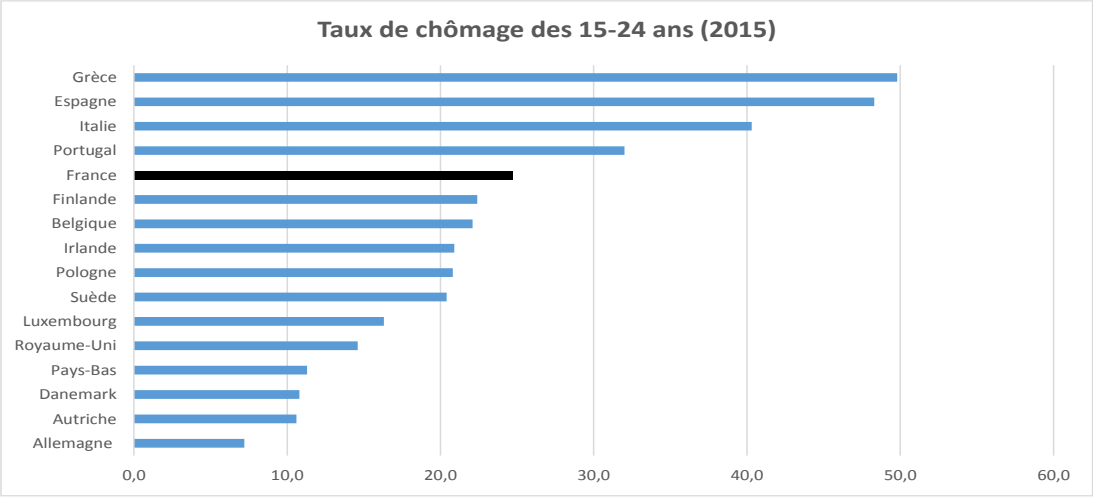


Source : enquête Emploi, calculs France Stratégie
Note : le taux de chômage est entendu au sens du BIT

Si les périodes de mauvaise conjoncture nuisent à l'insertion des jeunes dans l'emploi, en quantité et en qualité, elles n'ont pas nécessairement un effet durable sur les jeunes concernés : un rattrapage s'observe au bout de quelques années, tant en termes de taux d'emploi que de salaires moyens mensuels moyens, entre des cohortes entrées dans des périodes de bonne et mauvaise conjoncture. D'après une récente étude de l'Insee[2], qui porte sur les cohortes sorties du système scolaire entre 1982 et 2010, les jeunes ont été capables de surmonter les effets d'une entrée sur le marché du travail en période de conjoncture dégradée, et le temps nécessaire de rattrapage apparaît plus court en France que dans beaucoup d'autres pays, de l'ordre de 4 ans (le processus est un peu plus long pour les femmes). Outre qu'il est trop tôt pour confirmer ce rattrapage sur les jeunes entrés sur le marché du travail depuis la dernière crise, cette absence d'effet cicatrice en moyenne, ne signifie pas qu'il n'existe pas pour certains jeunes cumulant des difficultés sociales et familiales dans un contexte conjoncturel particulièrement dégradé.

Comparé aux autres pays européens, le taux de chômage des jeunes français se situe dans la moyenne haute. Il est de 24% en 2016 pour les moins de 25 ans.

[2] Mathilde Gaini, Aude Leduc et Augustin Vicard, (2013), « Peut-on parler de "générations sacrifiées" ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique », Économie et Statistique, n° 462-463.

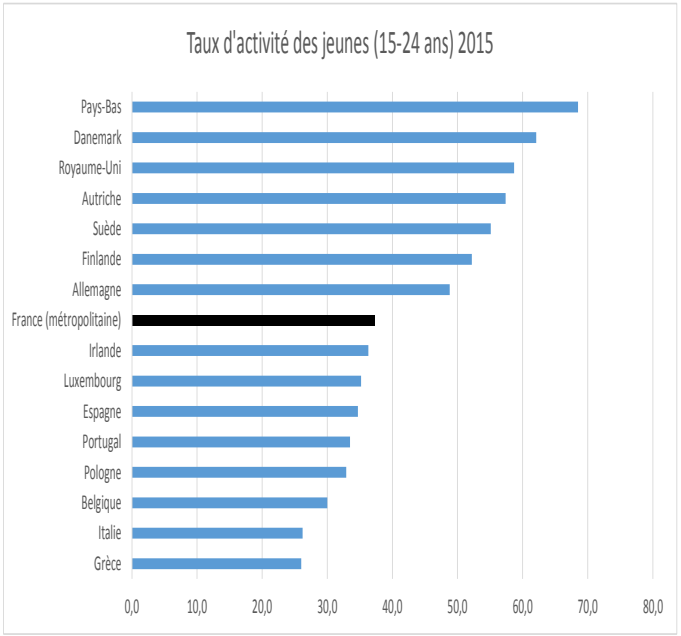


Source : LFS, Eurostat

1.2 Un taux d'activité inférieur à la moyenne européenne

Le taux d'activité des jeunes (15-24 ans) - qui mesure le rapport entre le nombre d'actifs (en emplois et chômeurs) et l'ensemble de la population en âge de travailler.- est en France de 4,5 points inférieur à la moyenne européenne en 2015.

Taux d'activité des jeunes (15-24 ans) en 2015



Source : Eurostat, LFS

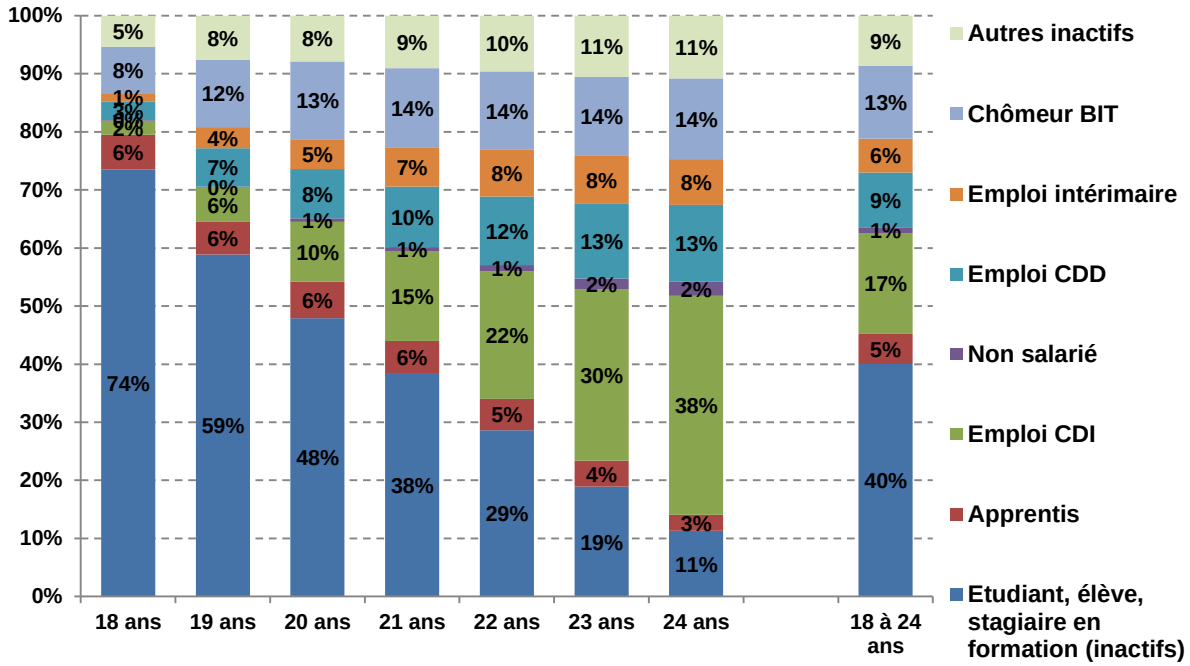
Le faible taux d'activité des 15-24 ans s'explique notamment par plusieurs phénomènes :

- **une dégradation de leur situation sur le marché du travail consécutive à la crise**[3]
- **une forte proportion de jeunes encore en études parmi les 18-24 ans** (et donc considérés comme inactifs)

[3] Bessone A.J. et Guillaneuf J. (2015), Les effets de la crise sur les marchés du travail européens : une intensité et une durée variables, France, portrait social, édition 2015 - Insee Références

La situation des jeunes varie fortement selon leur âge. Si à 24 ans environ 1 jeune sur 10 est en études, c'est le cas de plus de 7 jeunes sur 10 de 18 ans. Sur la population des 18-24 ans, près de la moitié est en études (dont apprentissage), 17% est salarié en CDI, 15% en emploi précaire et 13% est au chômage en 2015[4].

Situation principale des jeunes, moyenne 2013-2015

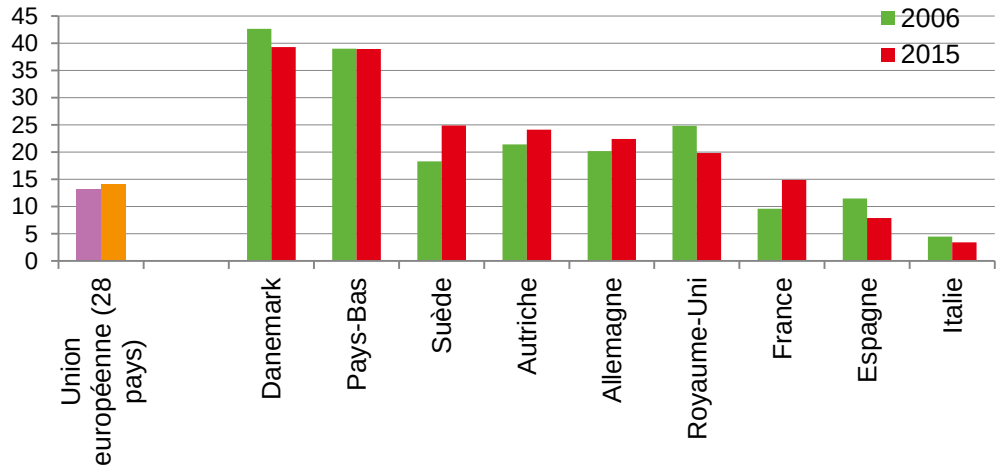


Lecture : en moyenne au cours de la période 2013-2015, 74% des jeunes de 18 ans sont élèves, étudiants ou stagiaires en formation.
Champ : France entière.
Source : France Stratégie, d'après Insee - enquête Emploi

- **un cumul emplois études relativement faible par rapport à d'autre pays européens**, de l'ordre de 15%, mais en augmentation depuis le début des années 2000. Ce cumul plus élevé s'explique dans certains pays par une forte proportion de jeunes en apprentissage (plus des 2/3 de ces situations de cumul en Allemagne ou en Autriche sont de l'apprentissage mais également au Danemark et aux Pays Bas), l l'apprentissage étant dans ces pays une voie obligatoire pour accéder à certains emplois. Dans d'autres pays le cumul emploi études correspond à des cohabitations plus fréquentes entre expériences du monde du travail et éducation, permises notamment par une part non négligeable d'enseignement à temps partiel (Royaume Uni ou Suède – cf infra).

[4] Les étudiants qui ont une activité salariée ou en recherchent une sont considérés comme actifs.

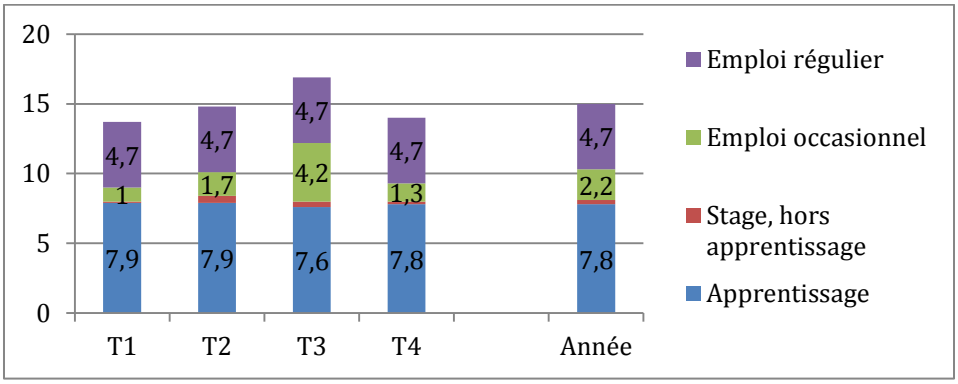
Evolution du pourcentage de jeunes cumulant emploi et études en Europe (2006 -2015)



Champ : population âgée de 15 à 29 ans
Source : enquêtes Labour Force Survey Eurostat

En France, la moitié de ce cumul recouvre de l'apprentissage qui est une voie de formation professionnelle, le reste étant de l'emploi, régulier (4,7 %) ou occasionnel (2,2 %).

Type d'emploi occupé par les jeunes qui poursuivent leurs études initiales (en % des jeunes poursuivant leurs études initiales, sur les années 2012, 2013 et 2014)



Sources : Insee, enquêtes Emploi, calculs Depp

L'impact du travail pendant les études sur les débuts de carrière professionnelle est complexe.

- Une auto-évaluation globalement positive : 74 % des jeunes déclarent que cela leur a apporté des compétences professionnelles, 58 %, des relations professionnelles et 75 % des jeunes l'ont mentionné systématiquement dans leur curriculum vitae à la sortie du système éducatif[5]. Cette valeur professionnelle est jugée très élevée lorsqu'il s'agit d'expériences de travail intégrées aux études (stages, etc…).

[5] Béduwé Catherine, Giret Jean-François, « Travailler en cours d'études », *Revue Projet*, 4/2008 (n ° 305), p. 25-31.

- Les études disponibles[6] mettent en évidence des effets plutôt positifs sur l'insertion professionnelle à l'issue des études**,** avec des salaires d'embauche plus élevés, même si les résultats dépendent de la nature de l'emploi occupé[7].

- Mais elles soulignent également les conséquences négatives liées à l'augmentation du risque d'échec universitaire qu'il occasionne[8]. La probabilité d'abandonner ses études augmente en effet avec l'exercice d'un emploi salarié, notamment lorsqu'il est occasionnel ou lourd en termes d'horaires[9].

Au total, l'effet du travail étudiant sur l'insertion des jeunes n'est pas nécessairement positif quand le travail n'est pas intégré aux études, notamment quand il dépasse un certain nombre d'heures (une dizaine d'heures/semaine) et est ainsi en concurrence avec elles, **et quand il concerne des emplois peu qualifiés** dont la valorisation est moindre.

1.3 Un indicateur plus pertinent que le taux de chômage : la part des jeunes au chômage

Pour tenir compte de la forte inactivité des jeunes, on utilise **la part des jeunes au chômage** qui rapporte le nombre de jeunes chômeurs à la population totale de ce groupe d'âge (non seulement les actifs, mais aussi les inactifs comme les étudiants), qui permet ainsi d'intégrer l'ensemble des positions vis-à-vis du marché du travail de cette population. C'est pour la tranche 20-24 ans que ce ratio est le plus élevé (13.8%) tandis qu'il est faible sur les moins 20 ans en raison de leur forte inactivité.

Part des jeunes au chômage par tranche d'âge en Europe (2015)

en %	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans
France	4,4	13,8	11,6
UE28	4,9	11,7	10,2
Allemagne	2,2	4,8	4,8
Royaume-Uni	8,8	8,3	5,1
Italie	4,2	16,5	15,1

Source : Eurostat, LFS, 2015

[6] Catherine Béduwé, Jean-François Giret, « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique* n° 378-379, 2004, pp.55-83**. ; «** Les activités rémunérées en cours d'études : quelles conséquences sur la réussite universitaire **? »**.- Body K.M.D. ; Bonnal L. ; Giret J.-F..- Relief (Echanges du Céreq), N°42, juin 2013

[7] Outre la nature des compétences acquises, ces résultats suggèrent d'autres types d'explications :

- le travail étudiant permet à un jeune de signaler certaines de ses aptitudes aux employeurs potentiels : motivation, capacité à s'intégrer dans une équipe de travail et à accomplir les tâches demandées par un supérieur hiérarchique.
- le travail étudiant est un moyen d'acquérir des informations sur le marché du travail et éventuellement sur les offres d'emplois auxquels les étudiants peuvent postuler.

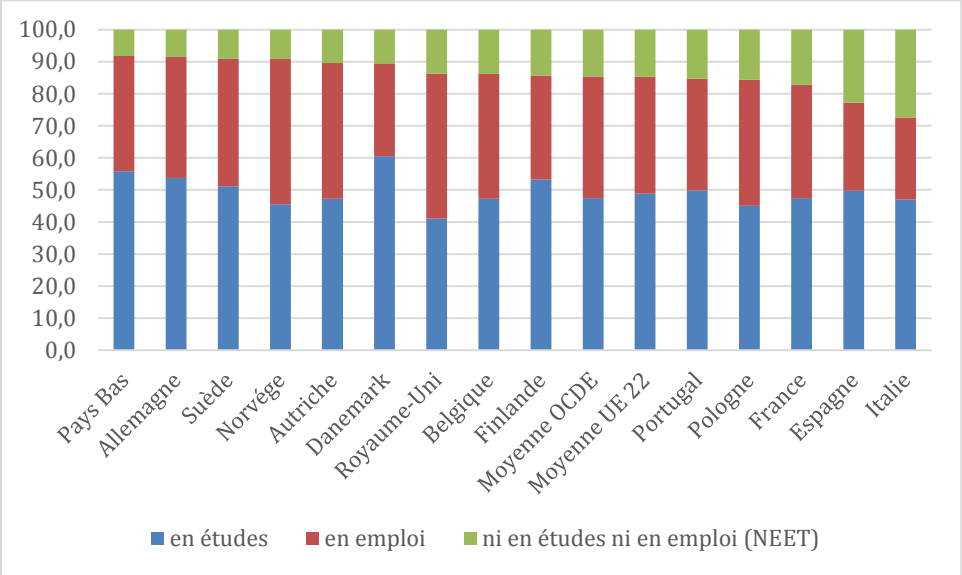
[8] Béduwé C., Berthaud J., Giret J.F. & Solaux G. (2016) *Les relations entre l'emploi salarié* et les *interruptions d'études à l'université*, Education et Sociétés, à paraitre.

[9] *Beffy* M., *Fougère* D., *Maurel* A., "L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires", Economie et Statistiques, n° 422, p.31-50, *2009* et Béduwé C., Berthaud J., Giret J.F. & Solaux G. (2016) op. cit.

1.4 Moins de jeunes scolarisés et plus de jeunes NEET en France que dans les pays Nordiques et en Allemagne

Depuis 2010, la Commission européenne a introduit un nouvel indicateur de politiques d'emploi, **les « NEET » (*Neither in Employment nor in Education or Training*)**, pour identifier les jeunes (15-29 ans) qui ne sont ni en emploi, ni en études (voir question 4 pour plus de détails sur cette population). La France se situe en deçà de la moyenne de l'Union européenne et de l'OCDE en la matière et, contrairement à d'autres pays de l'Union européenne qui ont connu une baisse de ce taux depuis 2013, en France, **il n'a pas encore reculé et reste élevé** (17 % en 2015 sur les 15-29 ans).

Proportion de jeunes en études, en emploi et ni en emploi ni en études par pays (2015)

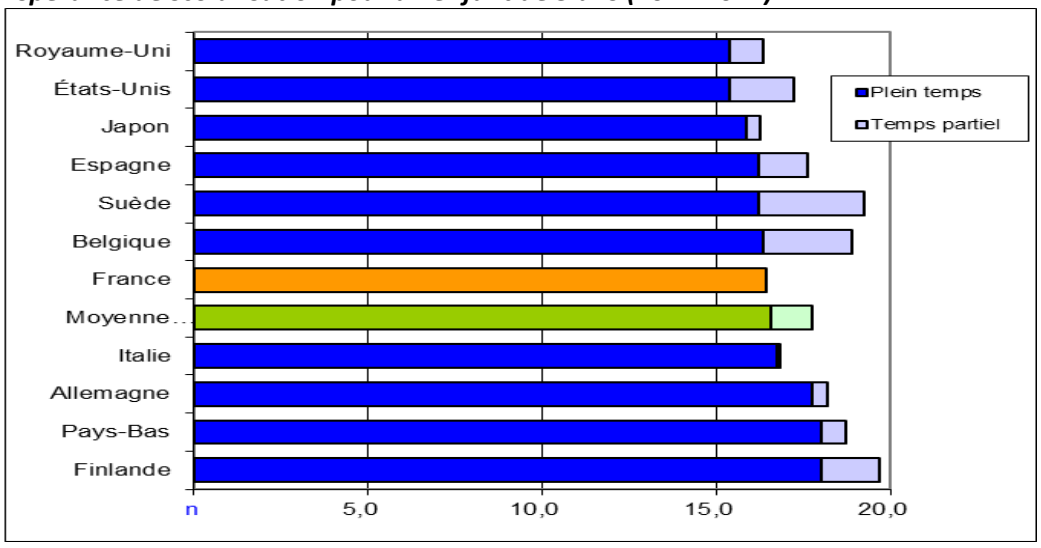


Source : OCDE, Regards sur l'éducation (2016)

Après une progression continue jusqu'au milieu des années 1990, l'espérance de scolarisation à l'âge de 5 ans[10] s'est ensuite stabilisée, voire a connu une légère régression en France tandis qu'elle a progressé dans la plupart des pays de l'OCDE ; la position relative de la France a donc reculé[11].

[10] L'espérance de scolarisation est une estimation de la durée totale de la scolarité d'un enfant âgé de 5 ans cette année-là. Elle est de 16,4 ans pour un enfant de 5 ans en France en 2011 - 2012.
[11] Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Ministère de l'Education, édition 2014.

Espérance de scolarisation pour un enfant de 5 ans (2011-2012)



Source : OCDE, édition 2014 de Regards sur l'éducation.

Ces évolutions sont notamment dues :

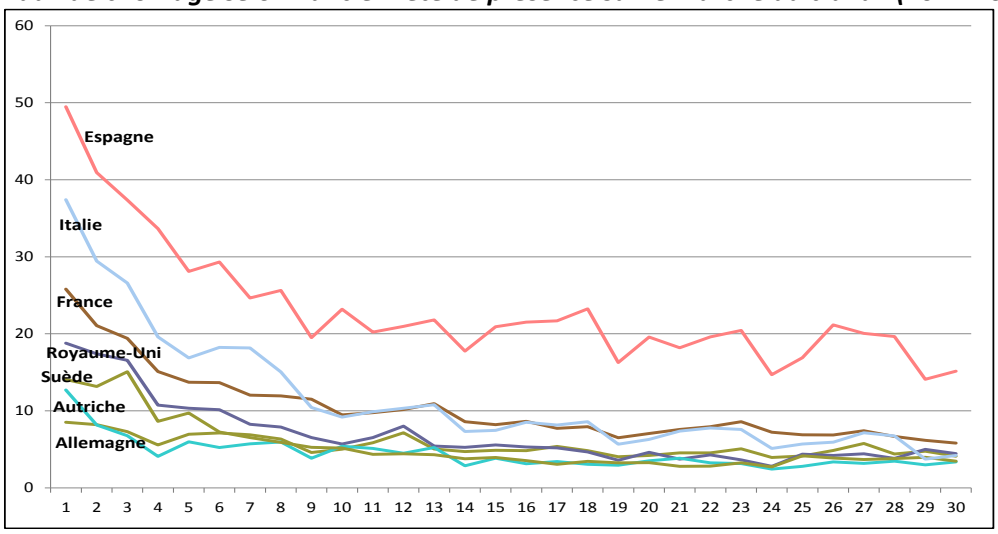
- ✓ à la baisse des redoublements. Les nouvelles générations parviennent plus vite et plus jeunes que leurs aînées au terme de l'enseignement secondaire.
- ✓ à une orientation plus fréquente des jeunes générations vers les formations professionnelles, au détriment des filières longues de l'université.

Il en résulte que les jeunes Français arrivent plus tôt sur le marché du travail en recherche d'un emploi à temps plein qu'en Allemagne, aux Pays-Bas ou dans les pays Nordiques.

1.5 Une insertion progressive dans l'emploi marquée par un chômage élevé

Pour comparer entre pays l'insertion des jeunes sur le marché du travail, il est également intéressant d'examiner le chômage selon l'*ancienneté de présence sur le marché du travail depuis la sortie des études initiales*. Cela permet d'observer le taux de chômage des jeunes qui ont arrêté leurs études depuis 1 ans, 2 ans…, 5 ans. En France, la phase des études et la phase d'entrée dans la vie active sont généralement bien délimitées et s'interpénètrent relativement peu. La distinction est plus délicate dans d'autres pays, notamment ceux du Nord de l'Europe où le cumul emploi-études est très fréquent. Les enquêtes nationales Forces de Travail, harmonisées sous l'égide d'Eurostat, permettent néanmoins de conduire cette comparaison en retenant comme année de fin d'études initiales l'année où l'enquêté a atteint son plus haut niveau scolaire. Cette analyse confirme une insertion plus longue et un niveau de chômage durablement plus élevé en France que dans la plupart des autres pays européens.

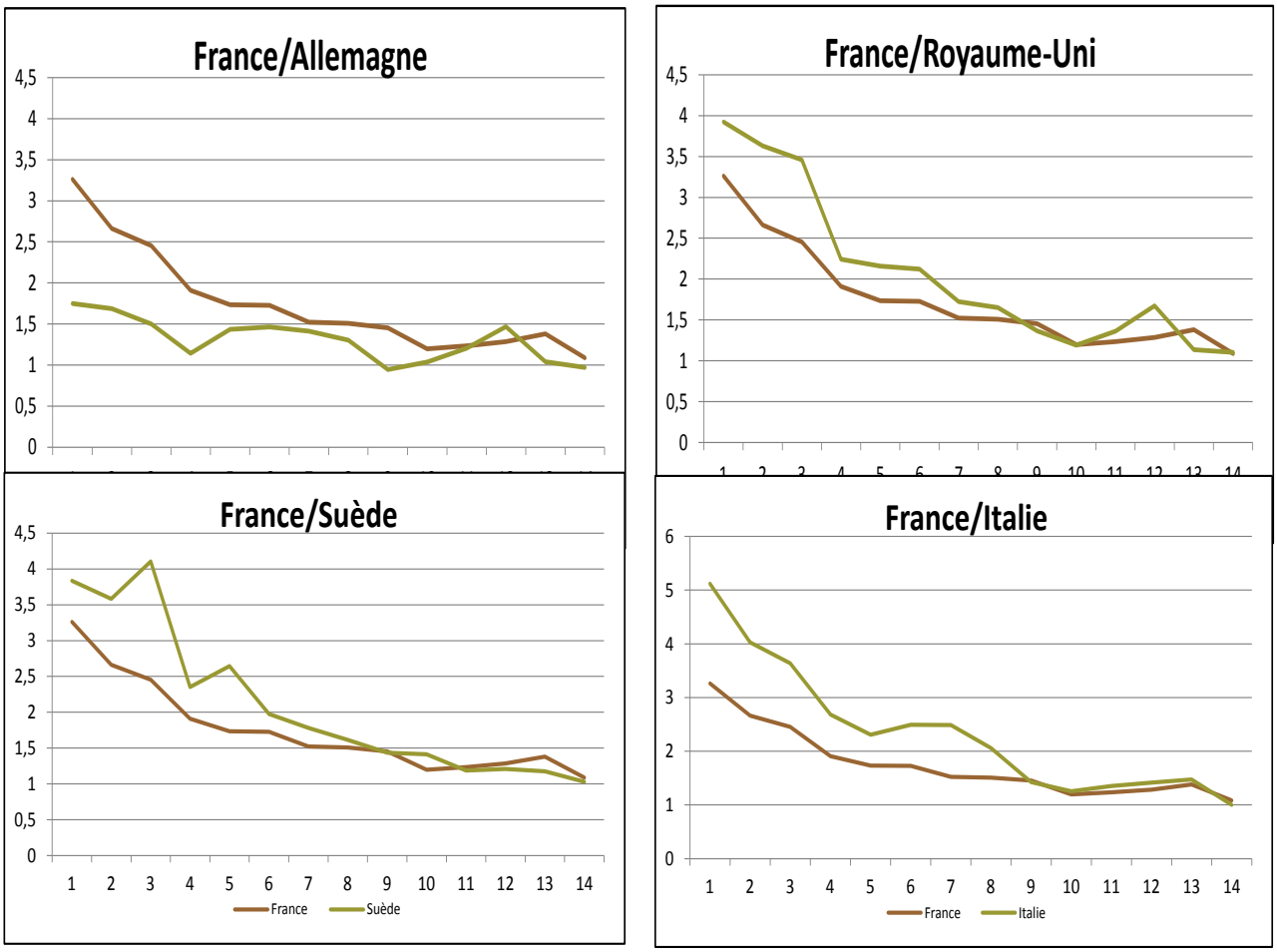
Taux de chômage selon l'ancienneté de présence sur le marché du travail (2011-2012)



Source : enquêtes Labour Force Survey 2011 et 2012 Eurostat - Calculs DARES

Si l'on veut comparer le risque de chômage des jeunes par rapport à celui des adultes, on peut également rapporter le taux de chômage des personnes récemment entrées sur le marché du travail à celui des personnes qui y sont présentes depuis plus longtemps. On observe alors que dans tous les pays à l'exception de l'Allemagne, ce rapport (qui tend vers 1 par construction) est très élevé les premières années : le taux de chômage des jeunes entrant est 3,5 plus élevé que celui des adultes en France. Ce ratio est toutefois inférieur en France à celui constaté au Royaume-Uni, en Italie et proche de celui de la Suède.

Comparaison entre pays des ratios du taux de chômage des personnes récemment entrées sur le marché du travail / taux de chômage de ceux ayant une plus grande ancienneté (2011-2012)



Source : enquêtes Labour Force Survey 2011 et 2012 Eurostat - Calculs DARES

En conclusion sur cette première question

- Le taux de chômage des jeunes est élevé dans tous les pays européens et particulièrement en France. Davantage exposés à la conjoncture, les jeunes ont vu leur taux de chômage être multiplié par 4 en 40 ans.

- Ce sur-chômage des jeunes est à mettre en perspective car :
- les jeunes avant 20 ans sont majoritairement en études donc faiblement actifs
- les jeunes Français cumulent peu études et emploi, même si ce cumul est en progression ces dernières années du fait notamment d'une croissance de l'apprentissage.

- La part des jeunes au chômage, indicateur plus pertinent que le taux de chômage pour tenir compte de leur forte inactivité, demeure plus élevée en France qu'en moyenne dans l'UE, notamment sur la tranche 20-24 ans.

- La part des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation reste élevé en France et n'a pas baissé depuis 2013 contrairement à d'autres pays européens (17 % en 2015 sur les 15-29 ans).

- La transition des jeunes des études vers l'emploi est dans tous les pays marquée par de l'instabilité. En France, le surchômage des jeunes persiste plus d'une dizaine d'années après leur entrée sur le marché du travail.

2/ Quels sont les facteurs d'hétérogénéité au sein de la population des jeunes ?

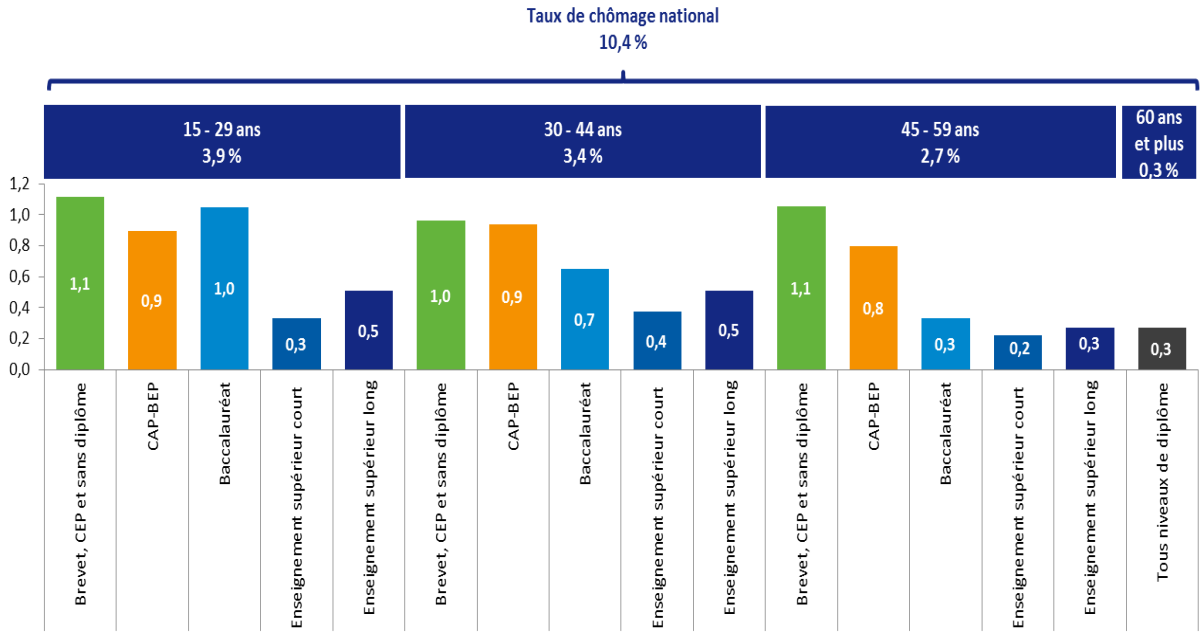
Si la situation des jeunes sur le marché du travail apparait globalement dégradée, ce constat doit être nuancé tant la catégorie « jeunes » ne recouvre pas une réalité unique. Différents critères expliquent l'hétérogénéité des situations au sein de cette classe d'âge : des facteurs objectifs comme leur niveau de diplôme (2.1) et la spécialité de formation 2.2), mais également des caractéristiques socio démographiques comme leur lieu d'habitation ou leur ascendance migratoire (2.3). Leur capacité à mobiliser des réseaux pour leur recherche d'emploi détermine également en partie leur insertion dans l'emploi (2.5)

2.1 Une surexposition au chômage d'abord liée au niveau de qualification

La situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi dépend d'abord de leur qualification. Alors que les générations qui entrent sur le marché du travail sont toujours plus diplômées que les précédentes, la situation des moins diplômés se dégrade toujours plus relativement, et la crise a amplifié ce phénomène.

Lorsqu'on décompose le taux de chômage par tranche d'âge et de niveau de diplôme, c'est finalement davantage le niveau de qualification qui va expliquer la surexposition au chômage que l'âge.
Les moins diplômés (Brevet, CEP et sans diplôme, CAP-BEP) contribuent de façon comparable au taux de chômage national quel que soit leur âge : 2 points aussi bien pour les 15-29 ans que pour ceux entre 30 et 44 ans et entre 45 et 59 ans. L'effet âge est plus sensible pour ceux qui ont le baccalauréat : les 15-29 ans de ce niveau contribuent pour 1 point au taux de chômage, les 30-44 ans pour 0,7 point et les 45-49 ans pour 0,3 point.

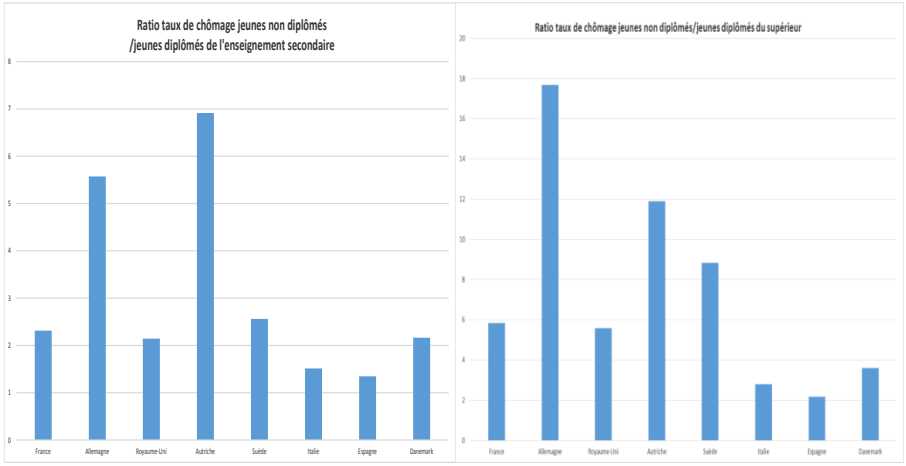
Contributions au taux de chômage en 2015, par âge et niveau de qualification



Lecture : les jeunes (15-29 ans) sans diplôme, ou titulaires au plus d'un brevet ou d'un CEP, contribuent pour 1,1 point aux taux de chômage national (de 10,4%).
Champ : France entière.
Source : France Stratégie, d'après INSEE- enquête Emploi.
Cette hétérogénéité de la situation des jeunes face au chômage, en fonction du niveau de diplôme se retrouve également dans d'autres pays.

En France, le taux de chômage des jeunes non diplômés représente plus de deux fois le taux de chômage des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire. Ce ratio est comparable à celui constaté au Royaume Uni, en Suède et au Danemark. Il est aussi, en France, près de 6 fois supérieur à celui des jeunes diplômés du supérieur. Ces écarts sont plus importants encore dans les pays où le taux de chômage des jeunes diplômés est relativement faible (Allemagne, Autriche).

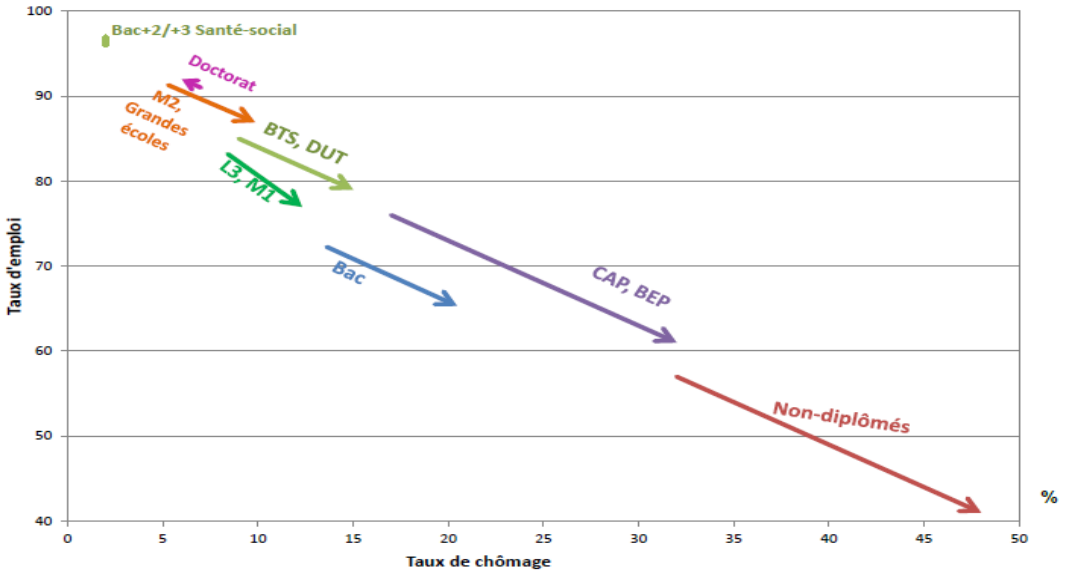
Ratios des taux de chômage des jeunes non diplômés par rapport à ceux des jeunes diplômés



Source : enquêtes Labour Force Survey Eurostat.

Cette surexposition au chômage des moins diplômés s'est renforcée avec la crise. Si l'on compare les générations sorties du système éducatif en 2004 et 2010, trois ans après (soit en 2007 et 2013), on constate que près d'un jeune actif non-diplômé sur deux de la génération 2010 se déclare en recherche d'emploi, contre un sur trois de la génération 2004. La situation des titulaires de CAP et BEP se dégrade aussi, leur taux de chômage se retrouve au niveau de celui des non diplômés six ans plus tôt.

Taux de chômage et taux d'emploi trois ans après la sortie du système éducatif : Génération 2004 et Génération 2010, selon le diplôme



Source : Enquête Céreq sur l'insertion professionnelle des primo-sortants du système éducatif. Comparaison trois après la sortie du système éducatif des générations 2004 et 2010.

Lecture : Pour les non-diplômés, trois ans après leur sortie du système éducatif, le taux de chômage passe de 32% pour la Génération 2004 à 48 % pour la Génération 2010, et le taux d'emploi passe de 57 % pour la Génération 2004 à 41 % pour la Génération 2010.

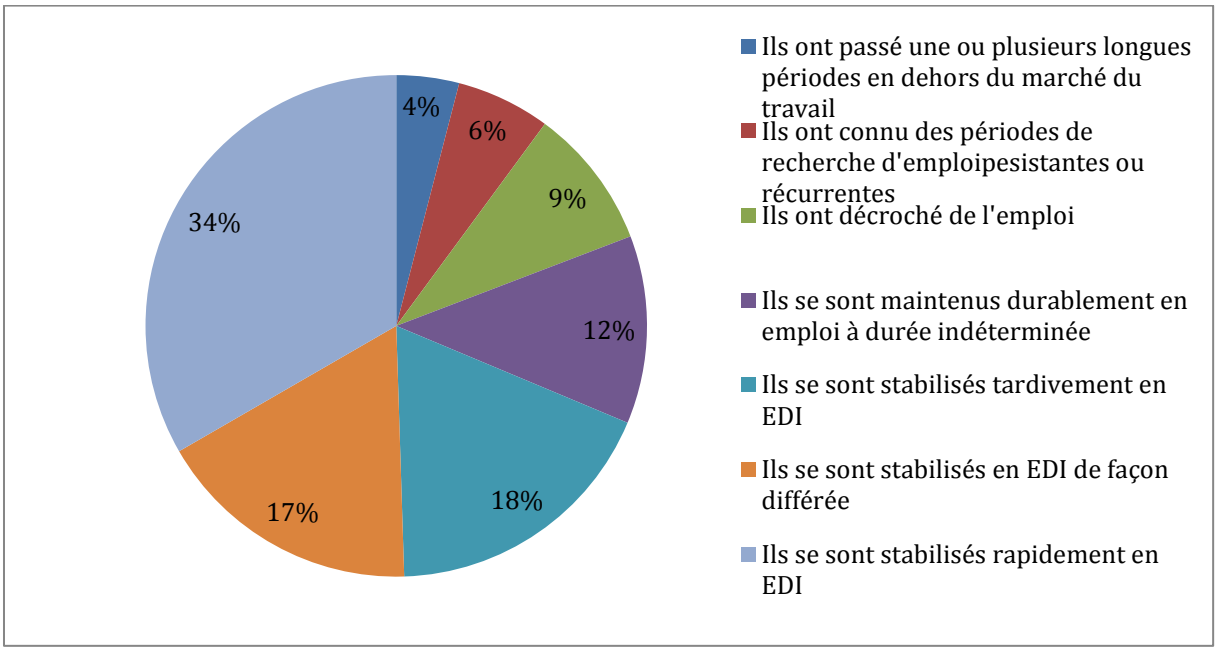
Pour ceux qui accèdent à un emploi, la probabilité que cet emploi soit stable et qu'ils y accèdent rapidement dépend également de leur niveau de qualification.

2.2 Un accès à l'emploi à durée indéterminée plus long pour les moins diplômés

L'hétérogénéité des situations se retrouve également dans les parcours d'insertion vers un emploi stable. **7 ans après leur sortie de formation initiale** en 2004, 85 % des jeunes sont en emploi et 68 % occupent un emploi à durée indéterminée. Entre 2004 et 2011, ils ont connu des trajectoires différenciées :

- un tiers des jeunes s'est stabilisé rapidement dans un emploi à durée indéterminée (y compris non salariat). Pour la plupart d'entre eux, les sept premières années de vie active ne comportent que très peu, voire pas du tout de périodes de chômage, de même que très peu ou pas d'expériences d'emploi à durée déterminée ;
- un autre tiers est parvenu à un emploi stable après un parcours plus difficile marqué par des allers retours entre emploi à durée déterminée et de courtes périodes de chômage ;
- le dernier tiers a connu une insertion longue et précaire, composée d'une succession d'emplois à durée déterminée ou de périodes récurrentes et prolongées dans le chômage.

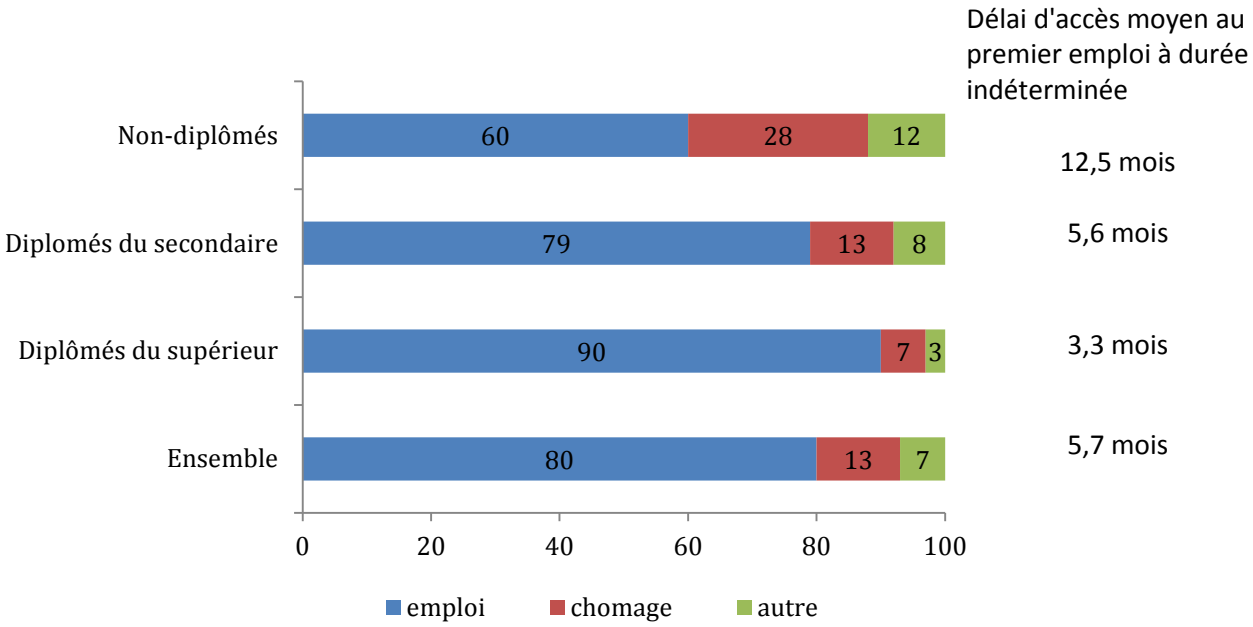
Les trajectoires d'insertion à 7 ans des jeunes de la Génération 2004



Source : Cereq, juillet 2015, Les 7 premières années de vie active de la génération 2004.

Ces parcours d'insertion différent selon le niveau de qualification. La moitié des jeunes qui accèdent à l'emploi à durée indéterminée l'obtiennent en moins de six mois. Pour autant, ce délai est plus long pour les jeunes ayant un niveau de diplôme inférieur ou égal à bac+2, il est même supérieur à un an pour un jeune non diplômé sur deux. Le temps passé en emploi durant les sept premières années de vie active est également très hétérogène selon le niveau de diplôme au sein d'une génération. Et sur les 7 premières années de vie active, les non diplômés ont passé 28% de leur temps au chômage.

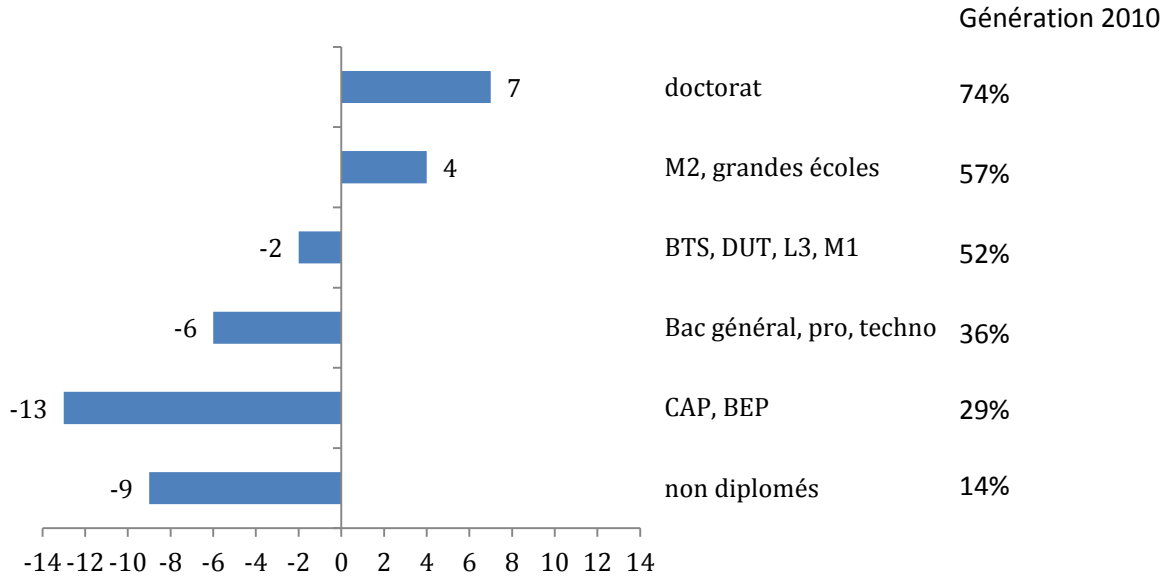
Temps passé* en emploi et au chômage au cours des sept premières années de vie active, par niveau de diplôme



*En pourcentage du temps total écoulé au cours des sept premières années de vie active
Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans -737 000 individus
Source : Cereq, juillet 2015, Les 7 premières années de vie active de la génération 2004.

Si l'on compare la génération 2004 avec la génération 2010, trois ans après leur sortie du système éducatif, on constate que si le temps d'accès à un emploi à durée indéterminée ne semble pas s'être allongé en moyenne entre les deux générations 2004 et 2010, celui-ci s'est dégradé pour les non diplômés, et tout particulièrement pour les non diplômés et ceux disposant d'un CAP et d'un BEP (seuls 29% sont en emploi quasi permanent en 2013 soit 13 points de moins que ceux de la génération 2004 en 2007). Si le diplôme protège toujours du chômage cette protection s'atténue dans une conjoncture globalement très dégradée et les différences entre spécialité de diplôme s'accroissent[12].

Ecart de la part des jeunes en emploi quasi permanent entre la Génération 2004 et la Génération 2010 3 ans après leur sortie du système éducatif



Source : CEREQ, enquêtes Générations 2004 et 2010.

2.3 Au sein des diplômés, des différences liées à la spécialité de formation

Au-delà de cette hétérogénéité entre niveau de diplôme, il existe aussi des différences de trajectoires selon les spécialités de formation, y compris à même niveau de qualification.

Dans l'enseignement secondaire, la filière industrielle fournit un avantage sur les filières tertiaires et générales pour accéder durablement à l'emploi. Ainsi, muni d'un bac pro industriel, un jeune a le même taux d'accès durable à l'emploi immédiat[13] qu'un diplômé bac+5 hors écoles de commerce ou ingénieur.

Au niveau de l'enseignement supérieur, les formations de la santé et du social sont celles qui offrent les meilleures conditions d'insertion. Et un doctorat hors santé permet beaucoup moins d'accéder immédiatement à un emploi durable qu'un doctorant en santé ; idem pour les bac +2. À l'université, les diplômés des formations scientifiques ont des trajectoires plus favorables que leurs homologues de lettres ou sciences humaines, surtout au niveau bac+3 ou bac +4.

Trajectoires d'entrée dans la vie active selon le niveau de diplôme

en %	Accès durable à l'emploi		Accès progressif à l'emploi		Sortie d'emploi	Maintien aux marges de l'emploi	Retour à la formation
	Immédiat	rapide	après chômage	après inactivité			
Aucun diplôme	17	7	9	6	8	40	13
CAP-BEP	36	12	12	3	11	20	6
CAP-BEP Tertiaire	32	11	14	3	11	21	8
CAP-BEP Industriel	40	13	10	3	10	19	5

[13] La trajectoire accès durable à l'emploi regroupe l'accès immédiat à l'emploi et l'accès rapide et durable à l'emploi avec de courtes périodes de chômage.

Baccalauréat	44	13	7	4	8	9	15
Bac professionnel tertiaire	46	15	8	4	9	11	7
Bac professionnel industriel	55	15	9	2	7	7	5
Bac technologique tertiaire	40	12	7	4	9	10	18
Bac technologique industriel	42	13	8	6	7	11	13
Bac général	38	11	5	6	6	8	26
Bac+2 hors santé social	51	17	8	3	8	6	7
Bac+2/3 santé social	86	9	1	1	3	<1	<1
Bac+3/4 hors santé social (L,M1)	51	16	6	3	7	5	12
Licence professionnelle	54	22	7	2	6	3	6
Autre bac+3/4 LSH, gestion, droit	45	14	6	4	8	8	15
Autre bac+3/4 Math, sc. et tech, santé, STAPS	58	11	5	5	5	4	12
Bac+5 (M2)	57	22	6	2	6	4	3
Bac+5 hors écoles de commerce ou ingénieurs	55	19	7	3	7	5	4
Ecole de commerce	55	26	6	3	5	2	3
Ecole d'ingénieurs	64	27	3	1	3	1	1
Docteurs (D)	78	8	4	1	4	4	1
Doctorat santé	90	2	1	1	3	2	1
Doctorat hors sante	68	13	7	1	6	4	1
Ensemble	44	13	7	4	8	14	10

Source : Quand l'école est finie, CEREQ 2014. Génération 2010, 3 premières années de vie active.

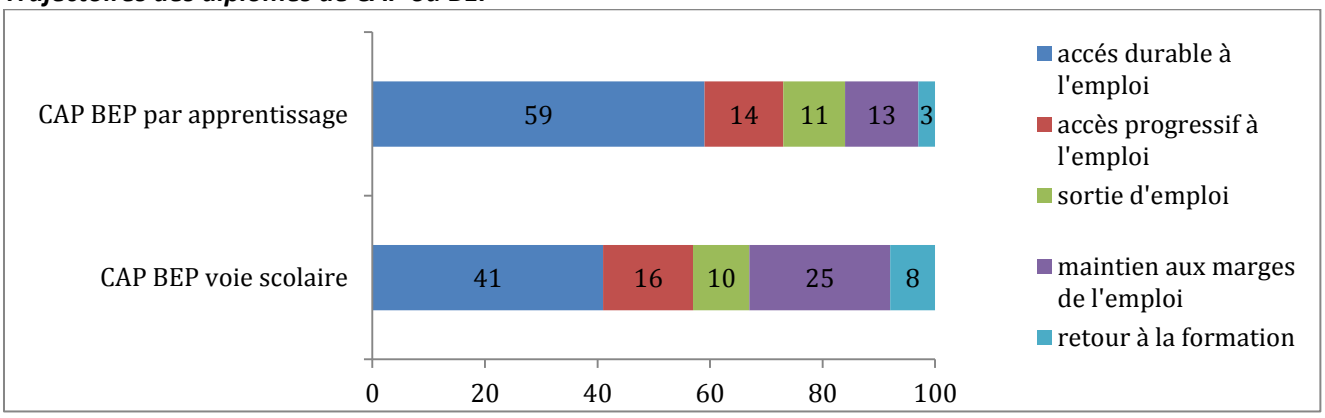
Ce constat amène à s'interroger sur ce qui passe en amont du marché du travail, au moment de l'orientation des jeunes dans certaines filières ou spécialités. Les parcours scolaires des jeunes demeurent fortement marqués par l'orientation en fin de troisième pour les sortants du secondaire et par le type de baccalauréat obtenu pour les sortants du supérieur. Or le système d'orientation, notamment scolaire, favorise souvent des mécanismes de sélection qui renforcent la reproduction sociale. Et c'est bien souvent l'irréversibilité des choix qui prime. Le dernier rapport du CNESCO sur les inégalités sociales à l'école souligne les effets d'autocensure des familles défavorisées sur l'espace des possibles scolaires de leurs enfants et les inégalités réelles dans l'orientation. À niveau scolaire comparable, les jeunes issus des milieux sociaux les moins favorisés sont davantage orientés vers les formations les moins prisées contre leur gré[14].

Au-delà des spécialités, on observe également des différences de qualité d'insertion entre jeunes ayant obtenus le même diplôme mais dans des filières différentes (voie scolaire vs apprentissage) ce qui interroge en amont les processus d'orientation. Ainsi les apprentis du secondaire connaissent un accès durable à l'emploi près de 20 points supérieurs à leurs homologues ayant suivi la voie scolaire pour un diplôme de CAP BEP. Compétences plus recherchées, meilleure connaissance du monde de l'entreprise, réseau relationnel plus efficace, les mécanismes expliquant cet impact positif sont

[14] Rapport *Inégalités sociales et migratoires. Comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ?*, CNESCO, 2016 ; voir également le rapport 2016 du Défenseur des droits de l'enfant, *Droit fondamental à l'éducation : une école pour tous, un droit pour chacun*.

probablement multiples[15]. La question posée est alors celle de la possibilité de passer d'une filière à l'autre et de l'effectivité des passerelles existantes.

Trajectoires des diplômés de CAP ou BEP



Source : Quand l'école est finie, CEREQ 2014. Génération 2010, 3 premières années de vie active.

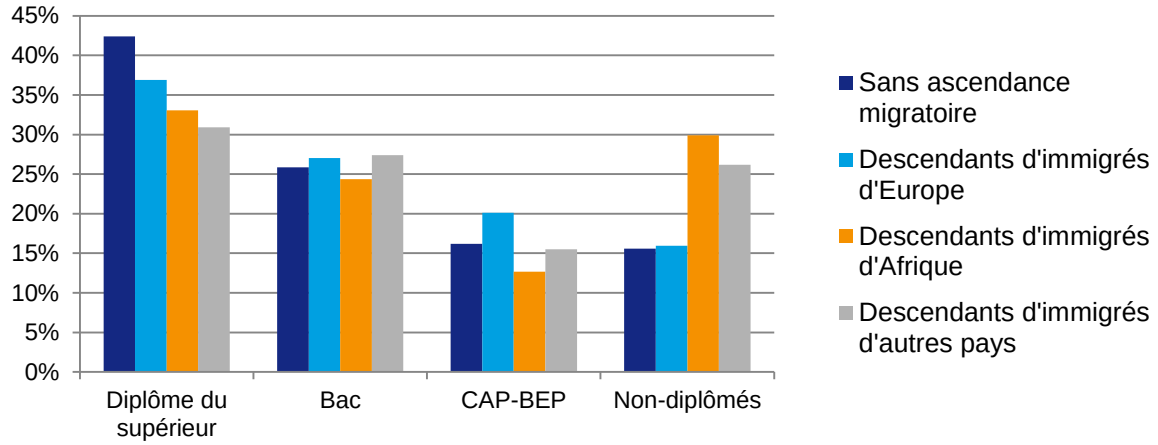
2.4 Les jeunes issus de l'immigration cumulent les difficultés

Les jeunes issus de l'immigration sont les enfants ayant au moins un moins un parent immigré[16]. Ils sont nés en France, y ont été scolarisés et sont quasiment tous de nationalité française. Ces jeunes sont en moyenne dans une situation à l'égard de l'emploi plus défavorable que les jeunes sans ascendance migratoire directe. Plus précisément, ces difficultés sont plus marquées pour les enfants ayant deux parents immigrés, les descendants d'immigrés d'Afrique et les garçons[17]. Par exemple, le taux de chômage les jeunes de moins de 25 ans d'origine africaine dépasse les 40 %, soit presque le double du taux des jeunes sans ascendance migratoire directe.

Ces difficultés s'expliquent pour partie par le parcours scolaire et les processus d'orientation des descendants d'immigrés. En effet, plus souvent sans diplôme à la fin de leur scolarité que les natifs, ils atteignent en moyenne des niveaux de diplôme moins élevés et, pour les descendants d'immigrés d'Afrique et de Turquie, dans des filières souvent moins porteuses en matière d'insertion professionnelle (moins d'apprentissage par exemple).

[15] D. Abriac, R. Rathelot, R. Sanchez (2009), *L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelle*, Dossier Formation Emploi, Insee.
[16] Un immigré est une personne résidente en France, née étrangère à l'étranger.
[17] PY Cusset, H. Garner, M. Harfi, F. Lainé, D. Marguerit (2015), « Jeunes issus de l'immigration : quels obstacles à leur insertion économique ? », Note d'Analyse, France Stratégie.

Structure des sortants du système éducatif par niveau de diplôme, selon la zone d'origine des parents (2007-2012)



Source : INSEE, enquêtes emploi 2007-2012, calculs France Stratégie

Ce parcours scolaire différencié s'explique à son tour pour partie par leurs origines sociales modestes, mais pour partie seulement. L'analyse statistique des performances des élèves aux tests PISA montre que, même après contrôle du milieu socioéconomique, les élèves issus de l'immigration en France obtiennent en moyenne des scores inférieurs à ceux des élèves natifs : l'écart moyen équivaut à une année de formation.

Ces effets spécifiques négatifs identifiés sur les résultats scolaires se cumulent avec des effets spécifiques lors de l'entrée du marché du travail : parmi l'ensemble des jeunes de moins de 30 ans, le risque de chômage est plus élevé pour les jeunes descendants d'immigrés africains toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire même quand on neutralise les effets liés à l'âge, au diplôme, à l'origine sociale ou au lieu de résidence (risque multiplié par 1,9 par rapport à un jeune sans ascendance migratoire). Il en est de même pour les jeunes résidant en moyenne ou grande agglomération du Nord de la France et en ZUS (risque multiplié respectivement par 1,4 et 1,5).

Facteurs de risque de chômage parmi les jeunes de moins de 30 ans

Réside dans l'agglomération de Paris	0,8
Réside en moyenne ou grande agglomération du Nord de la France	1,4
Réside en moyenne ou grande agglomération du Sud de la France	1,2
Autre résidence en France	Référence
Résident ZUS	1,5
Non résident ZUS	Référence
Immigré originaire d'Europe	ns
Immigré originaire d'Afrique	2,2
Immigré autres origines	1,3
Descendant d'immigrés européens	1,1
Descendant d'immigrés africains	1,9
Descendant d'immigrés d'autres continents	1,4
Sans ascendance migratoire directe	Référence

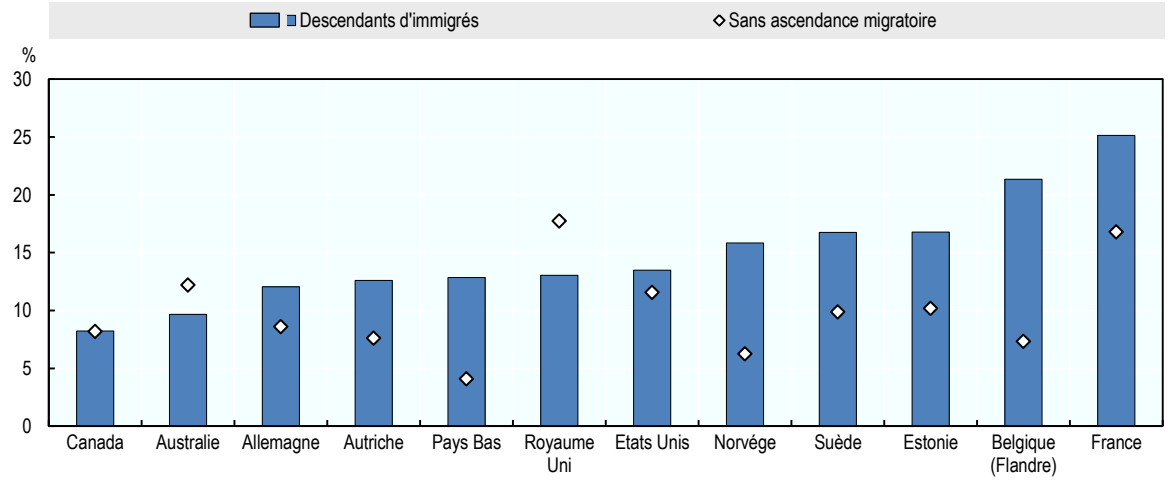
Source : Enquête Emploi, 2007-2012, calculs France Stratégie

Parmi les facteurs expliquant ce sur-chômage figurent les phénomènes de discriminations à l'embauche liées à l'origine de ces jeunes, à leur religion ou à leur lieu de résidence. Cette

discrimination, mesurée notamment *via* des « testings », apparaît particulièrement marquée pour les jeunes descendants d'immigrés d'Afrique, et pour les jeunes hommes[18].

Parmi les NEET, on observe une sur-représentation de ces jeunes issus de l'immigration : leur part atteint 25 % (alors qu'ils représentent environ 15% de cette tranche d'âge).

Proportion de NEET selon l'ascendance migratoire (16-29 ans – 2012)



Source : OCDE, PIAAC

Le taux de NEET est également particulièrement élevé en zone rurale : 24,4 % des 18-24 ans, contre 20,8 % en zone urbaine[19].

2.5 Un capital social déterminant dans la qualité de l'insertion

Le capital social joue un rôle important dans l'insertion professionnelle des jeunes.

Pour l'ensemble des actifs les premiers modes d'obtention d'un emploi en France sont les candidatures spontanées, suivies des relations et en troisième position les intermédiaires publics de l'emploi (enquêtes Emploi 2003-2012[20]). Pour les jeunes, les réseaux jouent un rôle sensiblement plus important, compensant pour partie leur manque d'expérience et l'absence d'information sur leur productivité. Qu'ils soient professionnels, familiaux ou amicaux, ils sont des canaux efficaces pour l'insertion dans l'emploi : plus d'un jeune sur trois (35%) de la Génération 2010 a trouvé son premier emploi dans une entreprise qu'il connaissait auparavant pour y avoir effectué un stage ou y avoir déjà travaillé (28% par une candidature spontanée, seulement 8% par un intermédiaire (Pôle Emploi, APEC…))[21]. C'est un peu plus que la Génération 2004 (30%), en lien probable avec la croissance de

[18] Voir notamment Foroni F., Ruault M., Valat E, Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ?, Dares Analyses 2016-076, et Cediey E., Foroni F., Garner H., Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français (es) peu qualifié(e)s, Premières Synthèses, 2008-6.3

[19] Avis du Cese "La place des jeunes dans les territoires ruraux", janvier 2017.

[20] Rieucau G., Marchal E. (2014), op cit

[21] Cereq (2014), Quand l'école est finie, enquête 2013 sur la Génération 2010.

l'apprentissage. En effet, être apprenti accroit les réseaux professionnels et participe à la bonne insertion sur le marché du travail[22].

Les jeunes les moins diplômés sont ceux qui sont les moins insérés dans ces réseaux du fait de leur milieu social d'origine et de leur moindre expérience d'emploi pendant leurs études. Ils ont de ce fait davantage recours aux intermédiaires publics de l'emploi pour s'insérer (mission locale[23]).

De ce point de vue encore les jeunes issus de l'immigration cumulent les handicaps : plus souvent issus de milieux populaires ouvriers ou employés, les descendants d'immigrés notamment africains ont aussi beaucoup plus souvent que les autres des parents en situation de retrait du marché du travail : les pères sont plus fréquemment chômeurs ou retraités et les mères sont plus nombreuses à n'avoir jamais travaillé[24]. Leurs enfants ont donc moins que les autres recours à des réseaux professionnels, et ils ont également moins accès à l'apprentissage qui suppose un contrat de travail[25].

En conclusion sur cette deuxième question

La population des jeunes est marquée par sa grande hétérogénéité et le diagnostic ne peut être le même pour tous les jeunes. Outre la qualification et la spécialité de formation, qui jouent un rôle déterminant dans la rapidité de l'accès à un emploi stable, les jeunes issus de l'immigration ou les résidents de certains quartiers ou territoires sont défavorisés sur le marché du travail, indépendamment de leur niveau de diplôme ou de leur spécialité.

- la qualification joue un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle :

- le taux de chômage des peu diplômés est près de trois fois supérieur à celui des diplômés
- les jeunes les moins diplômés connaissent des trajectoires d'accès à l'emploi plus instables et plus longues que les diplômés
- les jeunes les moins diplômés sont les premiers à subir les conséquences de la conjoncture du marché du travail.

- la spécialité de formation a une influence centrale sur l'accès à l'emploi : 86% des diplômés en bac+2/3 santé social accèdent rapidement à l'emploi durable contre 51% des bac+2 hors santé social.

- d'autres facteurs jouent négativement sur l'accès à l'emploi comme l'ascendance migratoire ou le lieu d'habitation : les jeunes descendants d'immigrés africains ont près de 2 fois plus de risques d'être au chômage que les jeunes sans ascendance toutes choses égales par ailleurs (âge, sexe, niveau et spécialité de diplôme, catégorie socioprofessionnelle du père et de la mère et lieu de résidence). Le lieu de résidence est également un facteur d'inégalités d'accès toutes choses égales par ailleurs.

[22] Cereq (2014), Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme
[23] Brinbaum Y. et Rieucau G. (2012), « Comment les jeunes issus de l'immigration cherchent-ils et trouvent-ils leur emploi ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 99, CEE, www.cee-recherche.fr/fr/c_pub2.htm.
[24] Jugnot S. (2012), « L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés », in Insee Références – Édition 2012 : *Immigrés et descendants d'immigrés en France*.
[25] PY Cusset, H. Garner, M. Harfi, F. Lainé, D. Marguerit (2015), op. cit.

Question 3 / Quelles sont les difficultés d'insertion des jeunes qui proviennent du fonctionnement du marché du travail ?

Le marché du travail a profondément évolué depuis 40 ans, marqué notamment par une plus forte mobilité des actifs liée principalement à la croissance des contrats à durée limitée (3.1). Mais tous les actifs ne sont pas pareillement exposés à cette précarisation de l'emploi qui se concentrent sur certains segments de la population (les peu qualifiés, les jeunes, et de façon moindre les seniors). Sur exposés à ces parcours marqués par le chômage et la précarité, les jeunes voient leur accès à l'autonomie et aux droits sociaux amoindris (3.2).
Le revenu salarial est profondément lié au cycle de vie, croissant avec l'âge jusque 55 ans environ[26]. Les jeunes sont, plus que les autres tranches d'âge, rémunérés au niveau du SMIC. Ils bénéficient de ce fait d'une part importante des dispositifs d'allégements généraux sur les bas salaires ce qui conduit à réduire fortement leur cout du travail pour les employeurs (3.3). Même s'ils sont plus diplômés en moyenne que les générations précédentes, les enjeux d'appariement entre offre et demande de travail n'ont pas pour autant disparu avec les jeunes arrivant sur le marché du travail et cela invite à repenser la nature de la relation entre formation et emploi, pour les partenaires sociaux comme pour les pouvoirs publics (3.4).

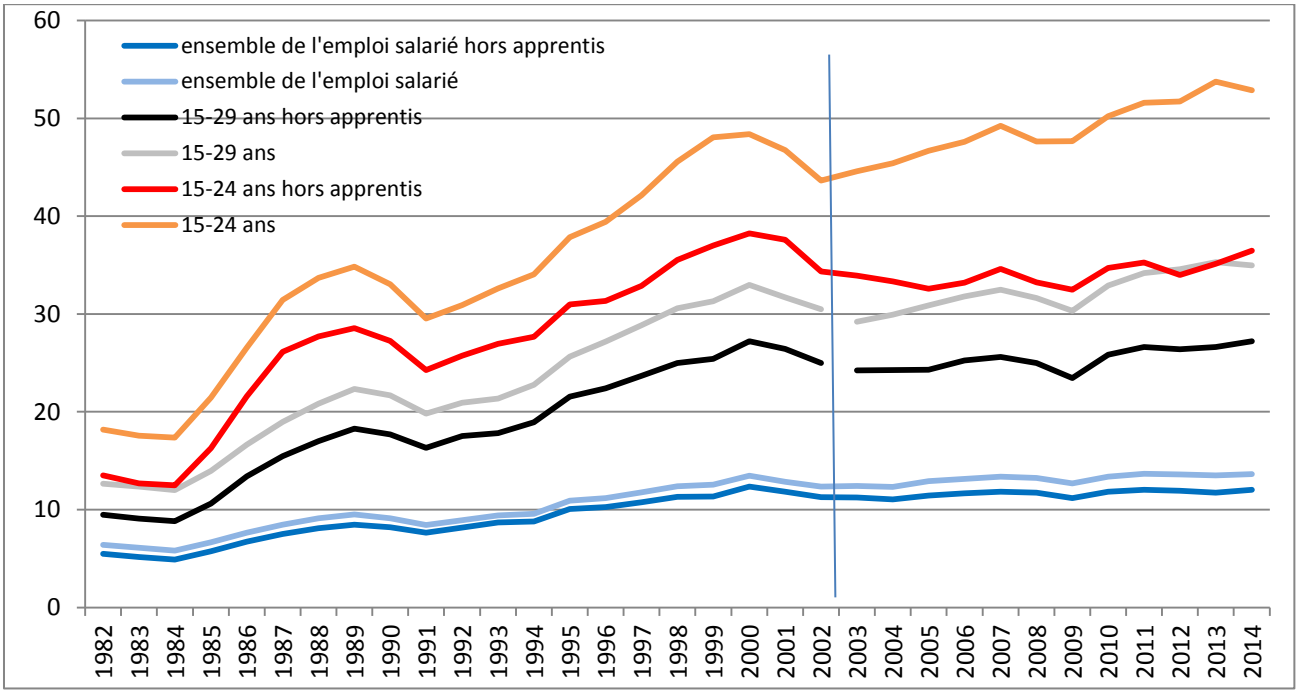
3.1 Une insertion dans l'emploi marquée par une forte mobilité sur l'ensemble du marché du travail

Les difficultés d'insertion des jeunes proviennent pour partie du fonctionnement général du marché du travail. Celui-ci se caractérise aujourd'hui, pour ceux qui sont en emploi, par une stabilisation de la part de ceux qui sont en contrat à durée indéterminé (85,6 % de l'emploi salarié en 2015), mais en même temps par une augmentation du nombre d'embauches en contrats à durée limitée pour des périodes d'emploi de plus en plus courtes. En 2015, plus de 80% des flux d'embauches sont en CDD et plus des trois quarts des embauches en CDD ont une durée inférieure ou égale à un mois.

L'insertion des jeunes dans l'emploi est caractérisée par l'importance prise par l'emploi à durée déterminée (CDD, intérim, apprentissage) depuis 30 ans, avec une accentuation beaucoup plus marquée que pour l'ensemble des salariés de ces formes d'emploi. Il faut cependant noter que l'évolution observée depuis le début des années 2000 est essentiellement liée à la progression de l'apprentissage.

[26] Pora P. 2016, Le revenu salarial s'établit à 20 350 euros en moyenne en 2013, Insee Focus

Part des contrats temporaires (CDD, intérim, apprentissage) dans l'emploi salarié depuis 1982 (en %)



Sources : Insee, enquêtes emploi annuelles jusqu'en 2002, enquête emploi en continu depuis

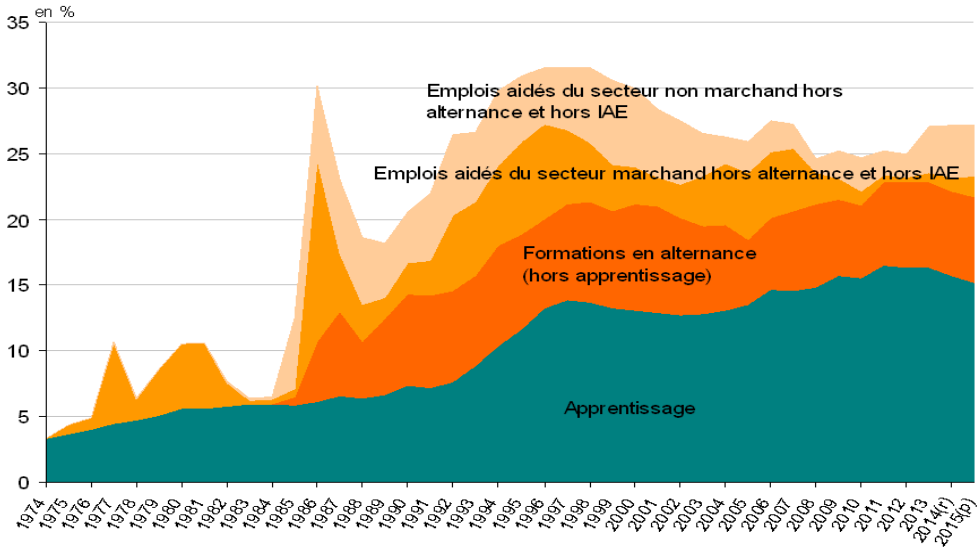
Note : de 1982 à 2002, la part des contrats temporaires est évaluée pour les 15-29 ans lors du mois auquel a lieu l'enquêtes annuelle (généralement le mois de mars) ; à compter de 2003, cette part est évaluée en moyenne sur l'année. Il en résulte une rupture de série en 2003.

Actifs occupés au sens du BIT en emploi salarié ; contrat temporaire = intérim, CDD (y compris apprentis, saisonniers, contrats aidés en CDD, contractuels de la fonction publique)

Champ : population des ménages de France métropolitaine

Le nombre de jeunes de moins de 26 ans en contrat aidé a fortement augmenté depuis 2012. Fin 2014, la part des emplois aidés parmi les emplois occupés par les jeunes atteignait 27,4 % contre 25% en 2012 (31% en 1995, niveau le plus élevé depuis 25 ans).

Part des emplois aidés parmi les emplois occupés par des jeunes de moins de 26 ans, selon la catégorie de dispositif (moyennes annuelles en %)



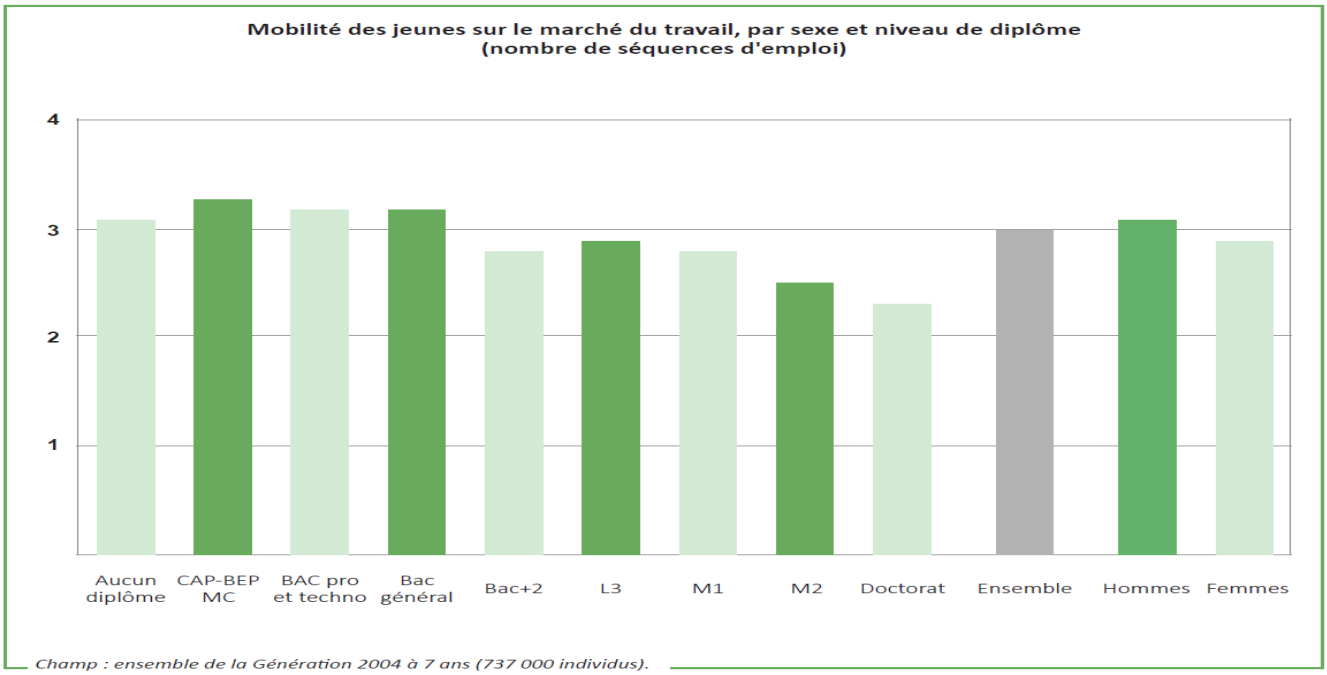
Note : l'emploi des jeunes est mesuré comme le nombre de moins de 26 ans (âge exact) occupant un emploi, dans l'enquête Emploi (jusqu'en 2002 au mois de mars de l'année n+1 (enquête annuelle) ; depuis 2003, au 4e trimestre de l'année en cours (enquête en continu)).
Lecture : fin 2014, 15,8 % des jeunes de moins de 26 ans en emploi sont en apprentissage, 6,5 % sont en alternance (contrat de professionnalisation), 1% occupent un emploi marchand aidé et 4 % un emploi non marchand aidé.
Champ : population des ménages de France métropolitaine ; hors mesures d'abattement temps partiel, Accre, insertion par l'activité économique, contrat de génération, exonérations de cotisation pour l'embauche de jeunes en CDI
Sources : Dares, mesures pour l'emploi et Insee, enquêtes Emploi 1975-2014 ; calculs Dares

Dans le même temps, la durée des contrats à durée indéterminée évolue et ils sont moins synonymes de stabilité dans l'emploi qu'il y a 30 ans : 36,1 % des CDI conclus en 2011 ont été rompus avant leur premier anniversaire, proportion en hausse de 2,5 points par rapport aux recrutements en CDI de 2007[27].

La part des CDI rompus avant un an est également particulièrement élevée parmi les jeunes de 15 à 24 ans : 46 %, soit près de 10 points de plus que toutes les autres classes d'âge confondues. Les écarts entre les tranches d'âge sont particulièrement marqués les trois premiers mois du contrat, et ils concernent deux motifs de rupture :
- les jeunes démissionnent davantage avant le premier anniversaire de leur CDI (23 %, contre 16 % pour les 25-34 ans et moins de 13 % pour les classes d'âge supérieur).
- ils sont également plus concernés par les ruptures de contrat à l'issue de la période d'essai (16 % pour les 15-24 ans contre 12 % et mois pour les autres tranches d'âge).
- en revanche, on ne constate pas de spécificités pour les plus jeunes s'agissant des autres motifs de ruptures (licenciements, économiques ou non).

La phase d'insertion sur le marché du travail est, pour le jeune, une période de recherche d'un emploi en adéquation avec ses attentes, mais aussi une période de confrontation aux attentes des employeurs ; l'ajustement entre les attentes du jeune et celles des employeurs peut alors en partie expliquer la fréquence des changements d'emplois.
Mais quelle que soit la nature des contrats occupés par les jeunes, on observe une plus forte mobilité en début de vie professionnelle. Au cours de leurs sept premières années de vie active, les jeunes sortants du système éducatif en 2004 ont connu en moyenne trois séquences d'emploi différentes. Mais cette mobilité diffère selon la qualification : plus ils sont diplômés moins les jeunes connaissent de mobilité[28].

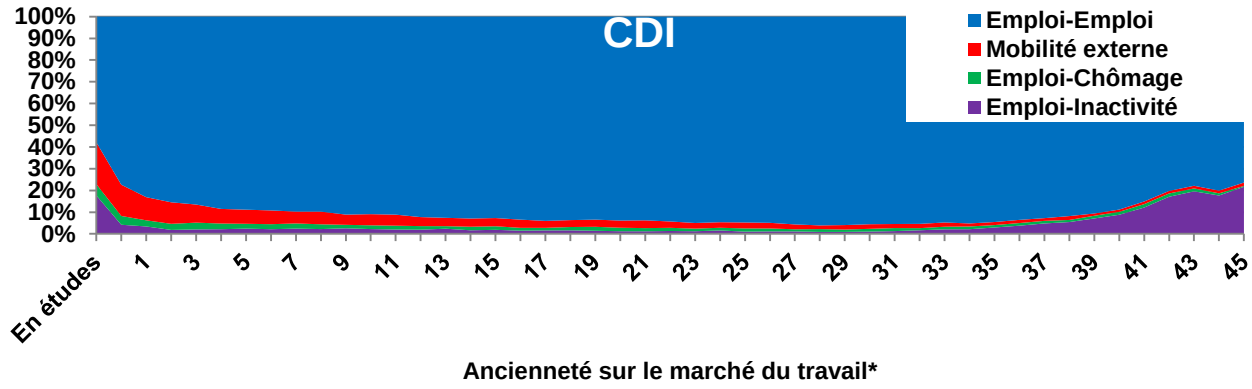
[27] Paraire, X., (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », Dares Analyses, n°005, janvier.
[28] Les sept premières années de vie active de la génération 2004, Net. Doc. Céreq, juillet 2015.

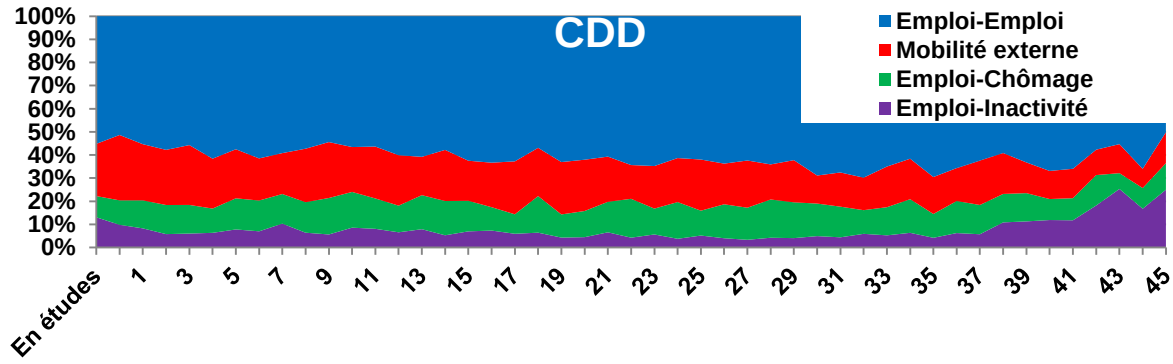


Source : Cereq, juillet 2015, Les 7 premières années de vie active de la génération 2004.
Note : on mesure ici les séquences d'emploi qui correspondent à des périodes d'emploi exercées au sein d'un même établissement sans interruption.

Il existe aussi une différence de nature de ces mobilités externes (avec changements d'employeurs) et des transitions selon la nature du contrat de travail. Les contrats courts vont générer davantage de mobilités externes (transitions de l'emploi vers l'emploi avec changement d'entreprise) et surtout de transitions vers le chômage que les CDI.

Taux de transition annuels par nature des transitions et type de contrat de travail selon l'ancienneté sur le marché du travail

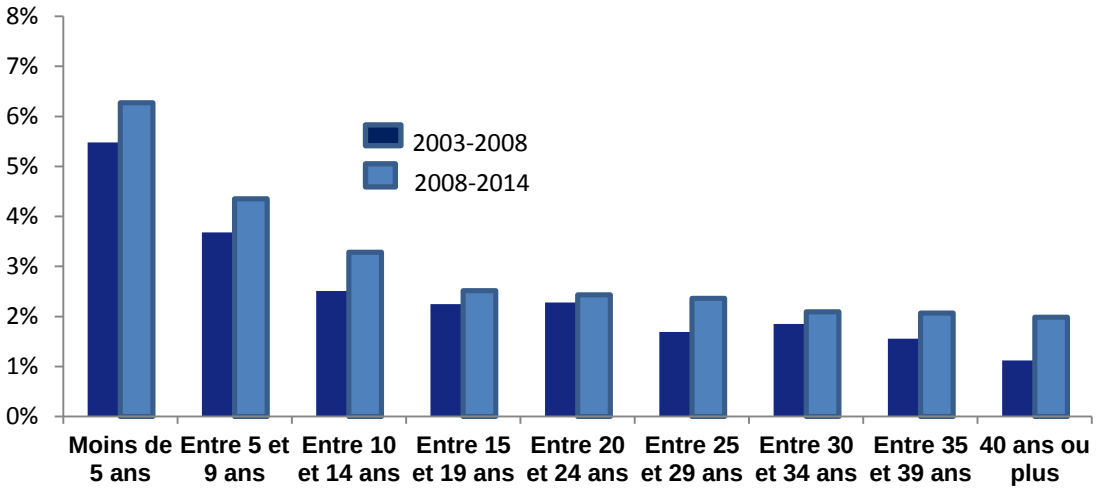




Note : On appréhende le devenir d'une personne sur le marché du travail à travers deux photographies prises à un an d'intervalle (*transition*).
Emploi-emploi : correspond à une personne en emploi lors des deux interrogations, chez le même employeur
Mobilité externe : correspond à une personne en emploi lors des deux interrogations, chez deux employeurs différents.
*On parle ici d'« ancienneté sur le marché du travail » pour faire référence au temps écoulé depuis la sortie du système scolaire.
Note de lecture : en moyenne annuelle, entre 2003 et 2014, 15 % des personnes en CDD une année donnée et ayant 10 ans d'ancienneté sur le marché du travail sont au chômage un an après.
Source France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (INSEE)

Plus généralement, on constate une augmentation globale du nombre de transitions avec passage par le chômage depuis 30 ans, en lien avec l'augmentation du nombre de contrats temporaires de durée de plus en plus courte. La crise s'est inscrite dans cette évolution[29]. Les transitions avec passage par le chômage sont toujours plus marquées pour ceux qui ont une moindre ancienneté sur le marché du travail. Pour les salariés en CDI, les transitions vers le chômage sont faibles à partir de de 3 ans d'ancienneté.

Taux de transition de l'emploi vers le chômage selon l'ancienneté sur le marché du travail (en %).

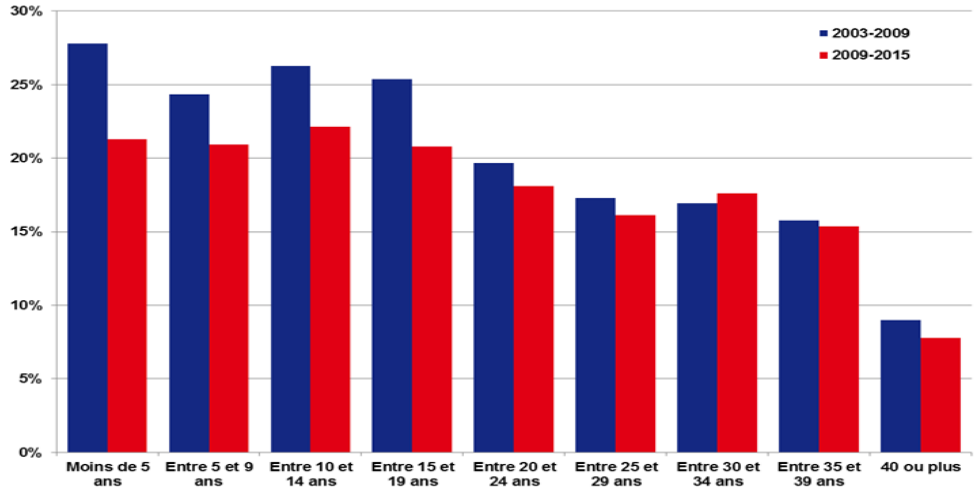


Source France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (INSEE)

[29] Flamand J. (2016), Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français, Document de travail, France Stratégie.

Enfin, on observe que ces dernières années les contrats courts jouent plutôt moins souvent un rôle de tremplin vers l'emploi stable, en particulier pour les jeunes.

Taux de transition annuels du contrat à durée déterminée* vers le CDI selon l'ancienneté sur le marché du travail (en %)



*Apprentis, CDD, Stagiaires et contrats aidés.
Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2015 (Insee), données pondérées du panel.

Au final l'accès à l'emploi durable est moins fréquent. Ainsi, si l'on compare les générations sorties de formation initiale en 2004 et 2010, trois ans après, 44 % de la génération 2010 a accédé à un emploi stable contre 40 % pour la seconde[30].

3.2 Des modalités d'insertion qui renvoient à des formes d'accès aux droits spécifiques

Ces parcours marqués par davantage de transitions et de chômage ne sont pas sans poser des difficultés en matière d'accès aux droits sociaux.
Comparée à d'autres pays, la citoyenneté sociale des jeunes en France se caractérise par une plus forte dépendance à la famille ou à l'emploi[31]. Tant qu'ils ne sont pas insérés dans l'emploi, les charges d'entretien et d'éducation des jeunes sont de la responsabilité première de leurs parents. Les prestations sont logiquement plus souvent dirigées vers ces derniers que vers les jeunes (familialisation du RSA et limites d'âge tardives pour accéder aux prestations, aides aux étudiants via des politiques familiales, bourses qui dépendent des revenus des parents). Leur protection sociale repose sinon en grande partie sur des droits contributifs (résultant des contributions versées en situation d'emploi) et a partie lié avec leur statut et leur ancienneté dans l'emploi.

Ce mode d'accès à la citoyenneté sociale ne pose pas de problème spécifique quand les jeunes sont en mesure d'être soutenus par leur famille, passent rapidement d'une prise en charge par la famille à l'autonomie professionnelle, et de l'emploi précaire à l'emploi stable (cf. infra). Dans le cas contraire, ils font face à une insuffisance de protection face à la pauvreté et d'acquisition des droits sociaux (cf. 4.2.3).

[30] Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme, Bref du Céreq, mars 2014.
[31] Tom Chevalier (2016), « Citoyennetés socio-économiques des jeunes et stratégies de croissance : Suède, Allemagne, Royaume-Uni, France », *Revue française des affaires sociales*, n°1.

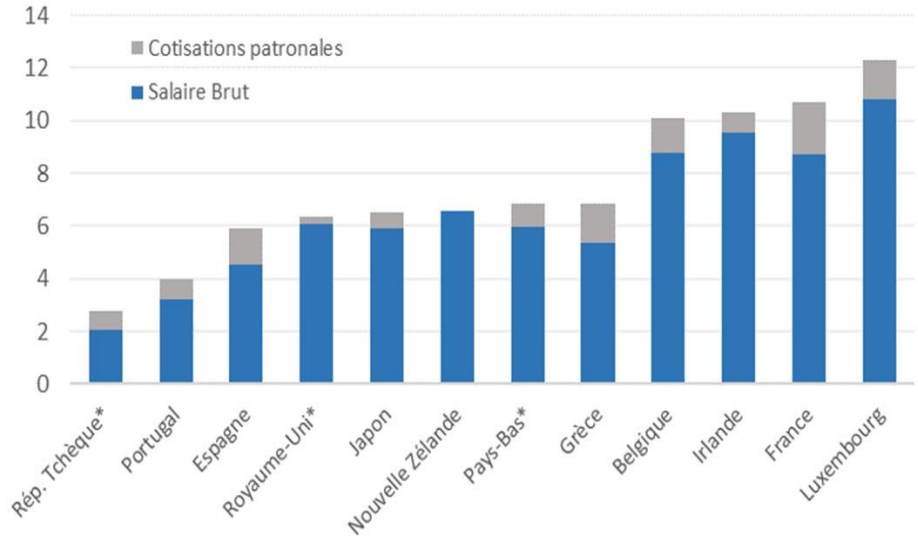
S'insérer dans l'emploi par des contrats courts, du temps partiel, des stages ou du service civique[32] induit par ailleurs une moindre acquisition de droits qu'un CDI à temps plein au sein d'une seule et même entreprise. Outre les droits en termes de protection sociale, des parcours instables ont un aussi un impact sur certains droits acquis dans l'entreprise : les primes d'ancienneté, les droits à congés légaux ou conventionnels (congé parental par exemple), le montant des indemnités de rupture d'un CDI, les durées de préavis de licenciement, ou encore l'acquisition de droits sur le compte de prévention de la pénibilité. Certaines modalités de calcul de l'ancienneté permettent de prendre en compte des contrats ayant précédé le contrat en cours (par exemple si succession de CDD sans interruptions, si contrat d'apprentissage ou missions d'intérim précédent une embauche en CDI), mais au sein de la même entreprise. Ces problématiques renvoient aux perspectives d'évolution vers des droits davantage attachés à la personne et déliés de son statut sur le marché du travail (compte personnel de formation qui permet l'accès aux droits de formation sans condition d'ancienneté, compte personnel d'activité).

3.3 Le coût du travail des jeunes est fortement réduit par les politiques d'allégements généraux

Le coût du travail des jeunes : une spécificité française ?

Le cout du travail d'un jeune apparait en France relativement élevé, ce qui renvoie au niveau du SMIC français en comparaison internationale[33].

Coût horaire d'un jeune au salaire minimum (taux de change de PPA), 2014
Comparaison limitée aux pays disposant d'un salaire minimum (* avec salaire minimum pour les jeunes)



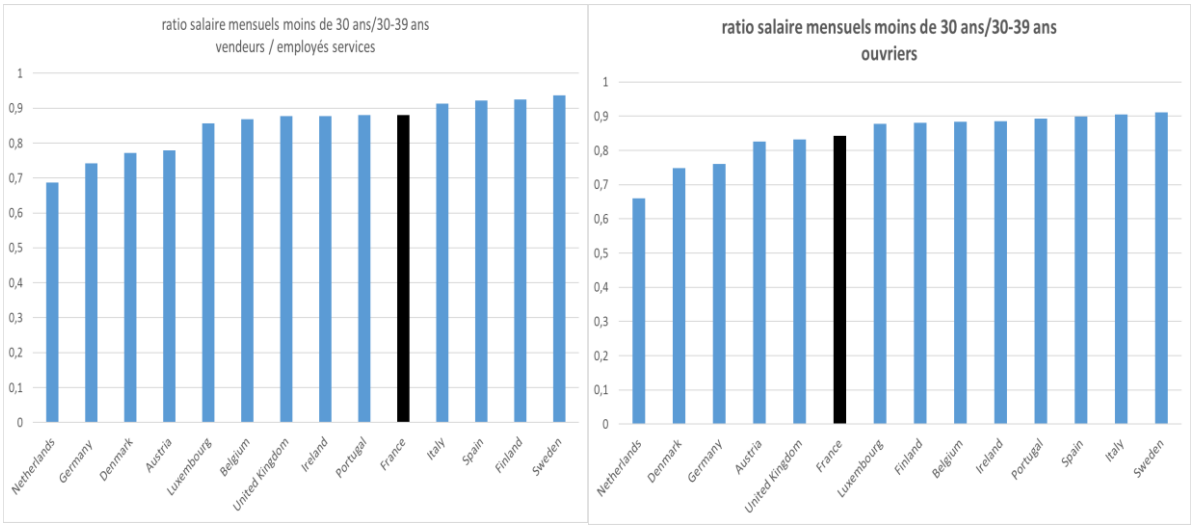
Source : OCDE

En termes de rémunérations, les salaires moyens en équivalent temps plein des plus jeunes sont 42 % plus bas que ceux des 50-54 ans du fait notamment de leur moindre expérience professionnelle mais également de leurs caractéristiques d'emploi (type de contrat, allers retours fréquents entre emploi et chômage, temps de travail, secteur d'activité…)[34]. Au final, les salariés de moins de 25 ans ont 2,4 fois

[32] Développement de l'insertion hors contrats de travail salariés : le développement des stages : selon rapport CESE (sept. 2012), environ 1,6 million de stage par an contre 600 000 en 2006 ; en 2015, 53 000 jeunes en Service Civique (136 000 depuis sa création en 2010).
[33] Rapport du groupe d'experts sur le SMIC (2016)
[34] Revenu salarial, France, portrait social, édition 2016 - Insee Références

plus de chances d'être rémunérés sur la base du Smic que les 30-39 ans toutes choses égales par ailleurs[35].

Si l'on compare le ratio des salaires jeunes/adultes pour un employé et un ouvrier, la France se situe dans le tiers des pays ayant le ratio le plus élevé pour les employés de service et dans celui du milieu pour les ouvriers.



Source : Enquêtes structure des salaires (2014) – Eurostat

Plus de 80 % des emplois salariés occupés par des jeunes sont concernés par des exonérations

La France n'a pas fait le choix d'avoir un salaire minimum différencié pour les jeunes mais les jeunes occupent des emplois qui font l'objet de nombreux allégements.

Pour les apprentis, le salaire minimum légal varie en deçà du SMIC, comme pour le contrat de professionnalisation, en fonction de l'âge et de l'année de formation (de 25 % du Smic la 1ere année pour un moins de 18 ans à 78 % en 3ème année pour un jeune de 21 ans et plus) (cf zoom sur l'apprentissage).

Pour l'ensemble des jeunes, plusieurs mécanismes permettent de fait de réduire le cout du travail pour les employeurs[36] :

- les allégements généraux sur les bas salaires (pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC) bénéficient à tous les salariés mais ils concernent en 2014 près des ¾ des jeunes salariés (ce qui renvoie au fait que 28% des moins de 25 ans sont au SMIC contre 7% des plus de 30 ans[37])
- les allégements spécifiques : depuis 2013 existe l'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDI de jeunes de moins de 26 ans, à compter de la fin de la période d'essai et pendant 3 ou 4 mois selon la taille de l'entreprise[38] (560 000 jeunes concernés en 2014)

[35] Sanchez R. (2016), Les emplois du privé rémunérés sur la base du Smic, Dares Analyses, mars.
[36] Source : rapport du HCF, Les jeunes de 18 à 24 ans, 2016
[37] Sanchez R. op cit.
[38] L'exonération s'applique dans la limite du taux de droit commun de 4 % de cotisation d'assurance chômage (ou 3,50 % pour l'emploi de salariés intermittents).

- les allégements ciblés non pas sur les jeunes mais sur des types de contrats et des emplois (dans certaines zones ou secteurs d'activité : ainsi 8% des jeunes bénéficient d'autres exonérations (contrats aidés, contrats d'apprentissage, zones territoriales spécifiques type ZFU ZRU ou secteurs particuliers comme emploi à domicile).

Au final **seulement 18% des emplois occupés par des jeunes de 18-24 ans ne font l'objet d'aucune exonération**. **Le montant moyen d'exonération « bas salaires » par jeune salarié est d'environ 3000 euros par an (en ETP).**

3.4 Une relation formation emploi qui pose question

Les jeunes générations sont en moyenne de plus en plus diplômées, mais cela ne résout pas pour autant les problèmes d'appariement entre offre et demande de travail.

Premier constat : une part importante des actifs occupés n'a pas été formée pour le métier qu'ils occupent (un tiers pour l'ensemble, autour de 45% pour les jeunes débutants). Ceci est d'autant plus marqué que les formations ne sont pas professionnelles et que le niveau du diplôme obtenu est faible (notamment niveau bac).

Part des emplois en correspondance avec la spécialité de formation (en %)

Niveau de formation	Ensemble	Dont formations	
		Professionnelles	Autres
Bac +3 ou +	55	59	52
Bac +2	57	60	45
Bac	35	40	30
CAP - BEP	51	51	
CAP - BEP non diplomés	30	30	
Ensemble	46	48	41

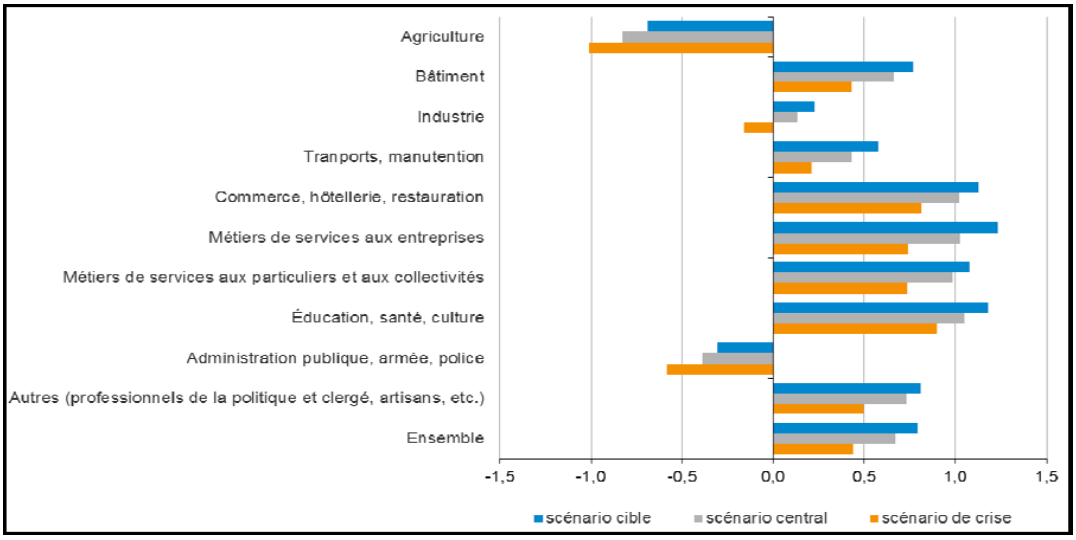
Champs : France métropolitaine, jeunes sortis en 1998 de formation initiale
Lecture : en 2001, 40% des jeunes titulaires d'un bac professionnel occupent un emploi qui correspond à leur formation initiale
Source : Cereq, enquête Génération 1998, interrogation de 2001

Deuxième constat : les emplois et les attentes des employeurs se transforment

Outre le diplôme, la relation formation/emploi dépend aussi des perspectives d'emploi et des besoins futurs de l'économie. On prévoit deux évolutions majeures dans la décennie à venir :
→ une croissance des métiers très qualifiés mais aussi peu qualifiés notamment dans les secteurs santé/ action sociale mais également administration, finance, comptabilité
→ une forte croissance des emplois de services qui valorisent les compétences non cognitives. Celles-ci renvoient essentiellement à des traits de personnalité et à des compétences relationnelles.

D'après l'exercice de projection décennale *Les métiers en 2022*[39], les métiers du tertiaire, qui regroupent plus de 76 % des emplois en 2012, compteraient toutefois pour près de 94 % des créations totales d'emplois, avec 1,6 million d'emplois créés. Ce développement continu des services est porté par des métiers du commerce et des services, notamment de la santé et des services aux personnes. Il s'agit donc à la fois de métiers très et peu qualifiés.

Créations nettes d'emplois par domaine professionnel (évolution annuelle 2012 2022 en %)



Source : projections France Stratégie Dares

Troisième constat : des jeunes de plus en plus diplômés mais des attentes qui se déplacent.

Si le diplôme reste un critère central de recrutement, de nombreux travaux soulignent le poids de critères renvoyant à des compétences non cognitives et comportementales dans les recrutements et sur les trajectoires de réussite scolaire et professionnelle[40]. Après la formation et l'expérience, les entreprises qui embauchent valorisent les capacités, aptitudes et compétences transversales comme critères essentiels dans leur recrutement : motivation, disponibilité, relationnel, polyvalence, capacité d'adaptation. Pourtant, il existe encore un écart entre ce discours et la prise en compte réelle de ces compétences dans le système de formation initiale et dans les processus de reconnaissance tout au long de la vie.

Les compétences et qualités attendues par les recruteurs					
En %	motivation, disponibilité	relationnel, présentation	polyvalence, capacité d'adaptation	**formation**	expérience
	45	43	64	**60**	46

Source : Enquête complémentaire BMO 2016, Pôle emploi, BVA et Crédoc.

[39] France Stratégie, Dares, Les métiers en 2022(2015)

[40] Garner H., Lutinier B. (2006), Garner H., Lutinier B. (2006), « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières synthèses*, Dares, n°48.1, ; OCDE, S. Carcillo, *Des compétences pour les jeunes défavorisés*, Presses de Science Po, 2016 ; L'effet des soft-skills sur la rémunération des diplômés Ines Albandea, Jean-François Giret, Cereq, Net.Doc n°149 2016

Parce que ces compétences sont difficiles à signaler pour les personnes, mais également difficiles à repérer et à évaluer pour les employeurs, le diplôme semble agir comme signal de détention de ces compétences (sans que ce ne soit forcément relié aux nécessités du poste).
A l'étranger, les modèles de formation des compétences diffèrent très fortement impliquant des rôles différenciés de la formation continue : entre des modèles très peu adéquationnistes à l'anglo-saxonne où la spécialisation et la professionnalisation se font dans l'emploi et où les retours en formation, notamment diplômante, sont beaucoup plus fréquents, et des modèles où l'apprentissage forment des cohortes très importantes de jeunes directement dans l'entreprise. La France se situe dans un entre deux avec une professionnalisation croissante de ces formations mais sans correspondance automatique avec l'emploi, un poids du diplôme initial qui reste très marqué sur les trajectoires professionnelles mais des attentes fortes de la part des employeurs en termes de traits de personnalité (motivation, personnalité, façon de s'exprimer,…) et de compétences non cognitives.

La faible correspondance entre formation et emploi peut donc s'expliquer à la fois par des spécialités de formation qui ne sont pas forcément en phase avec les besoins des employeurs, mais également par cette valorisation de compétences non cognitives attribuées aux personnes les plus diplômées (ce qui renvoie à une forme de sur sélection des diplômes en France[41]).
Cette faible correspondance entre formation et emploi n'est pas en soi un problème si les jeunes parviennent à s'insérer dans l'emploi. Elle peut néanmoins être l'expression d'un désajustement entre offre et demande de travail lorsque certains jeunes rencontrent comme on l'observe aujourd'hui des difficultés d'insertion ou d'évolution/reconversion professionnelle.

En conclusion sur cette troisième question

Une partie des difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les jeunes renvoie au fonctionnement du marché du travail et aux évolutions qu'il a connues depuis 40 ans (développement de l'emploi atypique, contrats de plus en plus courts, segmentation, et tertiarisation des emplois).

- Majoritairement insérés dans l'emploi via des contrats temporaires (qui concernent 35% des 15-29 ans), les jeunes connaissent davantage de transitions en début de vie active, notamment avec passages par le chômage. Si cela leur permet d'acquérir une première expérience professionnelle, cela a un impact sur leur protection et l'acquisition de leurs droits.

- Si le coût horaire d'un jeune au salaire minimum est relativement élevé en France, plus de 8 emplois sur 10 occupés par des jeunes font l'objet d'allégements notamment généraux sur les bas salaires.

- Les jeunes générations sont en moyenne de plus en plus diplômées, mais cela ne résout pas pour autant les problèmes d'appariement entre offre et demande de travail :
❖ certains diplômes ou spécialités de diplôme ne sont pas en phase avec les besoins des employeurs (ce qui renvoie à des enjeux d'orientation et d'information – cf question 2)
❖ les employeurs sont de plus en plus en demande de compétences non-cognitives alors même qu'elles sont difficiles à signaler et repérer. Ceci renvoie notamment à l'évolution des emplois avec une composante servicielle de plus en plus forte.

[41] Rieucau G., Marchal E. (2014), Canaux de recrutement et sélection sur le marché du travail, intervention au COE

❖ le diplôme semble parfois agir comme le signal de détention de ces compétences ce qui explique une autre partie de la faible correspondance entre emploi et formation.

Question 4 / Quelles difficultés d'insertion professionnelle des jeunes relèvent de facteurs externes au marché du travail ?

Hors le niveau de qualification professionnelle et le fonctionnement du marché du travail, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sont considérées ici sous trois aspects externes au marché du travail : la non-maitrise des compétences de base (4.1.), les freins périphériques à l'emploi (4.2.), le non-recours à l'offre d'insertion sociale et professionnelle (4.3.).

Ces problématiques sont celles des jeunes les plus en difficultés ou vulnérables. La nécessité, pour une partie de la jeunesse, de *considérer ensemble les difficultés d'insertion professionnelles et sociales, et leur interdépendance*, est un constat ancien. Il a été posé dès le rapport Schwartz de 1981 sur le chômage et le développement de la précarité des jeunes, qui a présidé à la création des missions locales[42]. L'existence de freins périphériques à l'emploi et le cumul des handicaps chez certains jeunes sont connus des acteurs de terrain[43]. Les freins périphériques rencontrés par les jeunes peuvent les empêcher dans leurs démarches d'insertion[44], entraver leur accès à l'emploi, nuire à leur maintien dans l'emploi.

En l'absence de ressources statistiques adaptées, une mesure consolidée de la part des jeunes gênés dans leur insertion professionnelle par une ou des difficulté(s) d'ordre non professionnel (i.e. hors la qualification) n'est pas aisée. On peut toutefois souligner que :

- Un *tiers des jeunes connaissent des parcours d'insertion longs et incertains, marqués par une précarité, une discontinuité ou un éloignement de l'emploi* (cf. 2.2.). Dans ces trajectoires, on ne peut néanmoins pas départager entre ce qui relève de la qualification, du fonctionnement du marché du travail et des difficultés d'ordre plus social ou personnel.
- *Environ 15 % des jeunes de 15 à 29 ans (3 % des 15 à 17 ans, 16 % des 18 à 24 ans, 20 % des 25 à 29 ans) sont des NEET, c'est-à-dire ni en emploi, ni en études, ni en formation* (Eurostat 2015). La catégorie des NEET n'est pas totalement pertinente pour estimer la part des jeunes qui rencontre des freins périphériques à l'emploi. Elle recouvre des situations hétérogènes (encadré 1).
- *L'hypothèse qu'au moins 10 % des jeunes de 16 à 29 ans rencontrent des freins périphériques (environ un million de jeunes) est vraisemblable*, au vu de la convergence des indicateurs.

[42] Bertrand Schwartz (1981), *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Rapport au Premier Ministre.

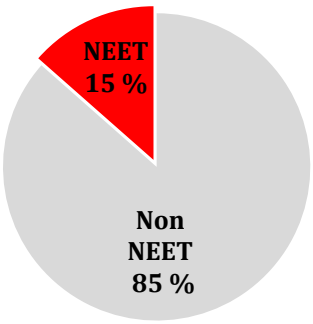
[43] Ces situations sont également documentées par de nombreux travaux sur les origines et parcours des décrocheurs scolaires, le devenir des jeunes placés dans leur enfance, le risque accru de précarité des jeunes en rupture familiale, les difficultés psychologiques et de santé des jeunes en voie d'exclusion, les freins rencontrés par les jeunes issus de ménages modestes, ainsi que sur certains territoires, périphériques, ruraux et/ou en difficultés économiques (cf. partie 2). Pour une synthèse, Observatoire de la jeunesse (2012), *Inégalités entre jeunes sur fond de crise*.

[44] Marie Loison-Leruste, Julie Couronné J., François Sarfati, *La Garantie jeunes en action. Usages du dispositif et parcours des jeunes.*

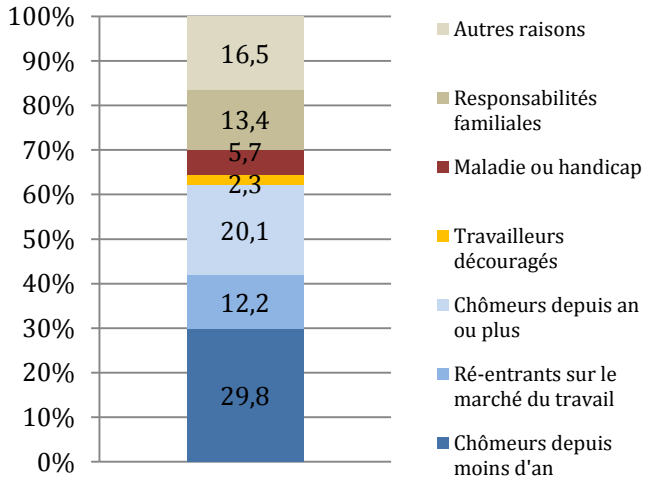
Encadré 1 : Quelle part des jeunes rencontre des freins périphériques à l'emploi ?

La catégorie des jeunes NEET n'est pas en tant que telle pertinente pour isoler la part des jeunes qui rencontre des freins périphériques à l'emploi. On dénombre environ 15 % de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation parmi les 15-29 ans, soit environ 1,8 million de jeunes (graphique 1). Ils ne forment pas un ensemble homogène. Ils sont plus ou moins éloignés de l'emploi (graphique n°2). Environ 40 % des jeunes NEET sont chômeurs depuis moins d'un an, dont une partie ré-entre sur le marché du travail après une reprise d'études ou une formation. Environ 60 % des jeunes NEET sont chômeurs de longue durée ou inactifs, et sont dans des situations plus préoccupantes vis-à-vis de l'emploi. C'est pour cette dernière fraction des NEETS que l'existence de freins périphériques à l'emploi est avérée (découragement, état de santé, responsabilités familiales) ou le plus présumée[45].

Graphique n°1 et n°2 : Pourcentage de NEET parmi les 15-29 ans et situation vis-à-vis de l'emploi



Source : Eurostat (2015)



Source : Eurofound, LFS (2013).

Une autre approche est de considérer *les jeunes en demande d'insertion (JDI) auprès des missions locales*, dont la vocation est l'accompagnement global, social et professionnel, des jeunes[46]. *Les JDI représentent 9,5 % des jeunes de 16 à 25 ans (environ 750 000 jeunes)*. Une partie des jeunes confrontés à des problématiques complexes se tournent toutefois vers les autres opérateurs du service public de l'emploi (exemple de l'accompagnement intensif mis en œuvre par Pôle Emploi pour 80 000 jeunes en 2015). Cette approche ne capte pas *les jeunes « invisibles », ni repérés ni accompagnés*, un phénomène dont des travaux font le constat par ailleurs, notamment parmi les 25-29 ans (cf. 4.3.).

Les obstacles rencontrés ne constituent jamais des barrières absolues pour l'ensemble des jeunes concernés : même après des parcours personnels et familiaux difficiles dans l'enfance et l'adolescence, sans domicile stable, etc. une partie des jeunes est en emploi. Toutefois, les jeunes en emploi ne sont généralement qu'une minorité dans ces situations. Certains freins sont très substantiels (voir *infra*).

[45] Eurofound (2012), *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs*.

[46] Les jeunes en demande d'insertion sont les jeunes qui ont bénéficié dans les cinq derniers mois d'au moins un entretien individuel, atelier collectif ou d'une information collective en mission locale.

4.1. Les compétences de base ne sont pas acquises pour environ un jeune sur dix

Environ une personne sur dix de 18 à 29 ans est dans une situation préoccupante dans les domaines fondamentaux de la compréhension orale, de l'écrit, de la numération et du calcul. Ces difficultés sont moins fréquentes dans cette catégorie d'âge que dans celles plus âgées (tableau n°1).
Même si elles ne se sont pas une barrière à l'emploi pour tous les actifs[47], des difficultés importantes ou sévères s'agissant des compétences de base sont *une entrave dans l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi, et plus largement dans la réalisation des démarches d'insertion* : accès au code et au permis de conduire, usages du numérique à des fins professionnelles ou d'insertion sociale et professionnelle, capacité à continuer à se former tout au long de la vie.

Tableau n° 1 : Difficultés à l'écrit, en calcul et en compréhension orale selon le groupe d'âge

Âge	En difficulté à l'écrit	Dont difficultés graves ou fortes	Performances médiocres en calcul	Performances médiocres en compréhension orale
18 - 29 ans	**10**	**7**	**11**	**11**
30 - 39 ans	14	10	11	13
40 - 49 ans	16	11	18	14
50 - 59 ans	21	15	22	17
60 - 65 ans	24	18	22	24
Ensemble	16	11	16	15

Source : Enquête Information et vie quotidienne (IVQ) 2011

La part des jeunes en difficultés importantes ou sévères est quasiment stable, à la différence de celles des sortants de formation initiale sans diplôme (les « jeunes décrocheurs ») et des sortants précoces qui sont orientées à la baisse (encadré n°2). Depuis la fin des années 2000, les évaluations dans le cadre de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC) auprès de participants âgés de 16 à 25 ans confirment qu'un jeune sur dix est en deçà du seuil de lecture fonctionnelle (10,6 % en 2009, 9,9 % en 2015). 10 % sont des lecteurs laborieux et 80 % des lecteurs efficaces[48]. L'hypothèse d'un seuil incompressible de jeunes en grande difficulté de lecture ne parait pas à retenir. En comparaison, la France fait moins bien que certains de ses voisins européens[49].

[47] Une majorité des personnes d'âge actif illettrées sont en emploi. Leur part est estimée à 10 % des effectifs des secteurs de l'agriculture, de la pêche et l'agro-alimentaire, à 7- 8 % de ceux de l'industrie, du BTP et du service aux personnes (source : IVQ 2011, traitement Dares). Sont illettrées les personnes qui, après avoir été scolarisées en France, ne maîtrisent pas suffisamment la lecture, l'écriture et le calcul pour être autonomes dans des situations courantes de la vie quotidienne.

[48] DEPP (2016), « Journée Défense et Citoyenneté 2015 : un jeune Français sur dix en difficulté de lecture », *Note d'information*, n°14.

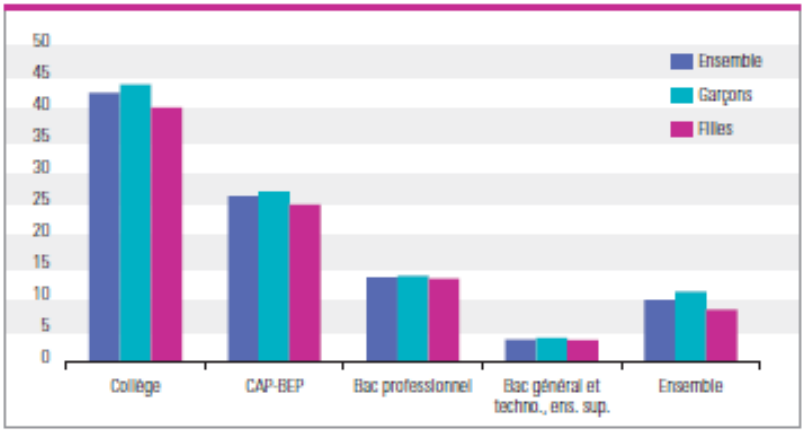
[49] Selon les données de l'enquête PIAAC de l'OCDE, en France environ 13 % des jeunes des 16-24 ans ayant quitté le système éducatif ont un faible niveau de littératie. Plusieurs pays de l'Est et du Nord de l'Europe présentent des taux inférieurs à 10 % (Pologne, République Tchèque, Estonie, Suède). En Europe, les meilleures performances sont observées en Finlande (inférieur à 6 %) et aux Pays-Bas (5 %).

Encadré n°2 : environ 14 % de sortants sans diplôme et 10 % de sortants précoces

Le flux des jeunes sortants de formation initiale sans diplôme[50] est en baisse (DEPP) : il s'est établi en moyenne à 14 % sur la période 2012-2014 (106 000 jeunes par an) contre 18 % sur la période 2005-2007 (132 000 jeunes par an). Une partie des jeunes reprennent des études ou entrent en formation avant 25 ans : la part des sortants précoces (les jeunes sans diplôme qui ne sont pas en formation) parmi les 18-24 ans est un tiers inférieure à celle des sortants sans diplôme. Elle est aussi orientée à la baisse : elle s'est établie à 9 % en 2015, contre 10 % sur la période 2012-2014, 12,6 % sur la période 2005-2007[51]. Un tiers des sortants précoces sont en emploi, les deux tiers sont demandeurs d'emploi ou inactifs (NEETs sans diplôme).

Le niveau de diplôme n'est pas strictement équivalent au niveau de maîtrise des compétences de base. Toutefois, *les jeunes pas ou peu diplômés sont dans des proportions significativement plus élevées dans une situation préoccupante quant aux compétences de base* (graphique 3) : 43 % des jeunes qui n'ont pas dépassé le collège et 27 % de ceux qui ont un niveau CAP ou BEP sont en difficulté de lecture. L'impact de l'origine sociale, également de l'origine migratoire, sur la réussite scolaire est important (cf. 2.3 et 2.4). Les profils des sortants sans diplôme présentent des facteurs de risque, dont des conditions très précaires des familles, des difficultés d'apprentissage qui se doublent de difficultés de santé, notamment d'ordre psychologique, et débouchent sur une rupture dans le parcours scolaire[52]. Les jeunes hommes sont un peu plus souvent en difficulté de lecture que les jeunes femmes (11,3 % contre 8,4 %).

Graphique n°3 : Pourcentage de jeunes en difficulté de lecture selon le type de scolarité et le sexe



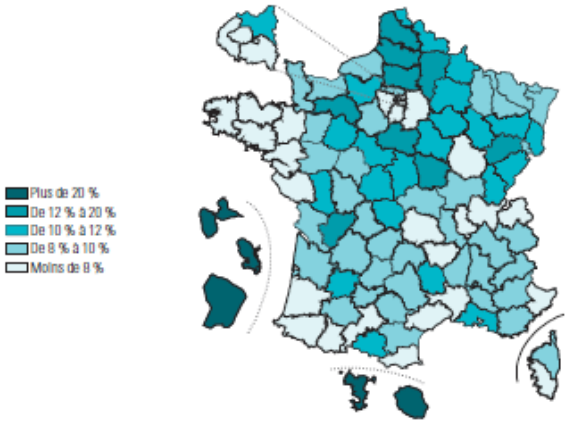
Source : JDC 2015, ministère de la Défense – DSN, MENESR-DEPP.
Champ : France métropolitaine et DOM.

La part des jeunes en difficulté de lecture n'est pas homogène sur le territoire. Elle est plus élevée dans les départements d'Outre-mer, du Nord ou entourant l'Ile de France, certains départements ruraux tels que la Nièvre et la Haute-Saône (carte n°1). Ces départements sont globalement ceux où la

[50] L'indicateur des sortants de formation initiale sans aucun diplôme ou avec uniquement le brevet des collèges quantifie le faible niveau d'études au moment où les jeunes terminent leur formation initiale et entrent sur le marché du travail.
[51] Ce chiffre mérite prudence compte-tenu d'une rupture de série de l'enquête Emploi en 2013.
[52] Pour une synthèse, Pierre Merle, « Les inégalités scolaires. Quels constats ? Quelles politiques éducatives ? », in Observatoire de la jeunesse (2012), *Inégalités entre jeunes sur fond de crise.*

proportion de familles socialement défavorisées est supérieure à la moyenne. Les dépenses en éducation compensent peu les écarts entre territoires[53].

Carte n°1 : Pourcentage de jeunes en difficulté de lecture selon le département



Source : JDC 2015, ministère de la Défense – DSN, MENESR-DEPP.
Champ : France métropolitaine et DOM.

4.2. De nombreux freins périphériques sont identifiés

Un champ large de difficultés non-professionnelles, hors la qualification et les compétences, sont susceptibles d'interférer ou de gêner les jeunes dans leur projet d'insertion professionnelle. Ces freins périphériques à l'emploi entravent plus certains jeunes.

4.2.1. Des freins à l'accès au marché du travail

- *La capacité de mobilité*

La mobilité est un enjeu dans la transition formation-emploi.

Les formations en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) exigent des mobilités entre le centre de formation, le lieu de travail et le domicile. Hors l'alternance, des périodes de stages obligatoires sont intégrées au cursus pédagogique de nombreuses formations.
A un autre niveau, un décalage croissant entre la localisation des emplois et celle des actifs est documenté[54]. Certaines catégories de la population sont plus exposées à un éloignement ou à une déconnexion spatiale entre l'emploi et le lieu de résidence (selon le territoire, le secteur d'activité[55], le niveau de vie)[56]. La distance géographique à des effets négatifs sur l'accès à l'emploi[57].

---

53 DEPP (2014), *Géographie de l'École 2014*.
54 Le potentiel économique du pays tend à se concentrer dans un nombre restreint de zones d'emploi, tandis que la population continue de se desserrer en périphérie des pôles urbains, CGET (2016), *Emploi et territoires, Synthèse du rapport 2016 de l'Observatoire des territoires*. Mission d'évaluation de politique publique (2016), *Évaluation de la mobilité géographique des travailleurs en France*.
55 Notamment, une partie des moins qualifiés est soumise à des lieux de travail multiples et/ou à des horaires décalés et/ou fractionnés, dans les services à la personne, les métiers de la propreté, des hôtels, cafés et restaurant, du commerce et de la distribution, de l'agroalimentaire, de l'industrie, etc.
56 Le temps moyen de trajet domicile-travail est de 50 minutes par jour (A/R). 35 % des trajets domicile sont d'une durée supérieure à 1h par jour (INSEE 2008 et 2010).
57 Réduction de l'efficacité de la recherche d'emploi en raison d'une moins bonne information sur le marché du travail, coût de la recherche d'emploi, arbitrage entre les coûts, le temps de transport et la rémunération, réticence des employeurs, inaccessibilité de certains emplois en l'absence d'un mode de transport adapté.

- Les déplacements

A l'image de la population active, une majorité des jeunes actifs sont dépendants du transport automobile pour se rendre au travail, ainsi que pour leur recherche d'emploi et leurs démarches d'insertion. Le type d'habitat est le plus déterminant : le clivage est marqué entre Paris, sa banlieue, certaines métropoles et le reste du territoire, avec un manque d'alternatives à la voiture dans les petites villes, les espaces périphériques, périurbains et ruraux. Selon les dernières données disponibles, 6 actifs sur 10 déclarent ne pas avoir d'autre choix que le transport automobile pour leurs déplacements domicile-travail. C'est le cas de 8 actifs sur 10 dans les espaces peu denses (tableau 2). La part des déplacements en transports en commun, les plus abordables économiquement, des jeunes de 18 à 29 ans n'est supérieure que d'un à deux points de celle de l'ensemble des actifs (ENTD 2008).

Tableau n°2 : Usage de l'automobile pour la mobilité quotidienne selon le type d'habitat

Catégories de communes (d'après les tranches d'unités urbaines 2010)		Part des actifs allant au travail régulièrement en voiture (1)	
		Actif (%)	dont sans autre choix (%)
Espace peu dense	Hors des UU	90	82
	UU de 2 000 à 9 999 habs.	84	71
Petites agglomérations	UU de 10 000 à 49 999 habs.	75	59
Moyennes agglomérations	UU de 50 000 à 199 999 habs.	77	51
Grandes agglomérations	UU de 200 000 habs. et plus	71	45
Agglomération de Paris	UU de Paris	38	29
France métropolitaine		72	60

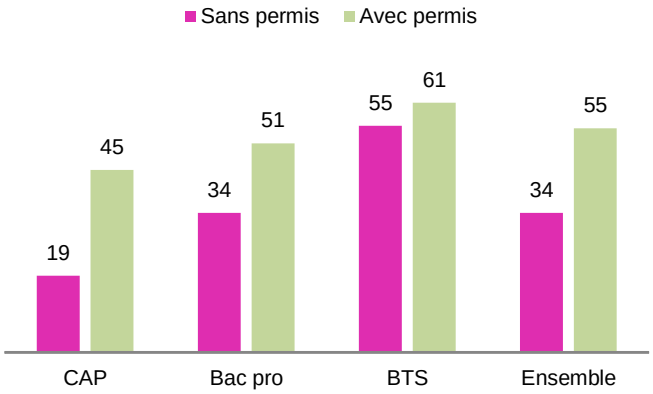
Source : SOeS, INSEE, INRETS, enquête nationale transports et déplacements (ENTD) 2008.

L'accès des jeunes au transport automobile[58] *est marqué par des disparités.* Une majorité des jeunes accède relativement rapidement au permis : environ 60 % des jeunes de 18 à 20 ans et 80 % de ceux de 21 à 25 ans le possèdent (ENTD 2008). *L'accès à l'automobile est très dépendant du soutien des familles* : la réussite du code et du permis est précoce et rapide pour les jeunes formés en conduite accompagnée ; 84 % des possesseurs du permis et 64 % d'un véhicule qui sont âgés de 18 à 24 ans ont bénéficié d'un financement familial[59]. Une partie des jeunes a des difficultés : les jeunes en situation d'autofinancement, au niveau infra-bac, préparant le permis par la filière traditionnelle rencontrent des freins financiers mais aussi cognitifs ou motivationnels[60]. Le taux de possession du permis des jeunes suivis en mission locale est très inférieur à la moyenne. Il s'établit à 37 % (I-Milo 2013).

A diplôme égal, les taux d'emploi des jeunes sans permis sont inférieurs aux taux d'emploi des jeunes avec permis. Sept mois après la fin de leurs études, 45 % des jeunes diplômé du CAP qui ont le permis de conduire sont un emploi contre 19 % de ceux qui n'ont pas le permis (graphique 4).

[58] L'accès au transport automobile à plusieurs dimensions : la possession du code et du permis, l'équipement individuel, l'accès familial ou partagé, le caractère « utilisable » du véhicule (assurance, carburant), l'accès au stationnement.
[59] Enquête nationale sur les ressources des jeunes 2014
[60] Prévention routière (2013), *L'accès des jeunes français au permis B.* Ces observations sont antérieures à la réforme du permis de 2015.

Graphique n° 4 : Taux d'emploi selon le diplôme et la possession du permis de conduire (en %)



Champ : France métropolitaine + DOM. Sortants d'une année terminale de formation professionnelle (y compris BTS) en lycée, interrogés sept mois après la fin des études.
Source : MENESR-DEPP, enquête IVA 2015.

- La mobilité résidentielle

La mobilité géographique en lien avec l'emploi, présente des différences d'opportunités, de coûts et de bénéfices selon les marchés locaux du travail et les profils des jeunes actifs.

On constate des écarts persistants d'opportunités d'emploi entre territoires. Il existe un rapport de 1 à 4 entre la zone d'emploi où le taux de chômage est le plus faible et celle où il est le plus élevé[61]. La géographie du chômage est de plus en plus stable : les zones qui étaient déjà les plus en difficulté ont été les plus affectées par la crise de 2008-2009[62].

40 % des jeunes changent de zone d'emploi durant leurs sept premières années de vie active (Céreq, tableau n°3). A diplôme et sexe égal, le fait d'avoir connu une mobilité résidentielle plutôt que non augmente de 50 % la probabilité pour les chômeurs de 15-29 ans d'accéder à un emploi[63]. Toutefois, la mobilité géographique est une ressource d'abord pour les jeunes les plus diplômés, qui sont les plus mobiles (graphique n°4). Les disparités géographiques sont plus ou moins fortes selon les métiers. Les métiers accessibles aux jeunes actifs les moins qualifiés sont les plus répartis sur le territoire. Ces jeunes actifs dépendent plus de leurs réseaux familiaux pour leur recherche d'emploi et la conciliation avec la vie familiale, avec un effet d'ancrage local[64].

[61] En 2014, les taux de chômage en France métropolitaine varient de 5 % à 18 % selon les zones d'emploi (INSEE).
[62] CGET (2016), *op. cit.*. Clément Dherbecourt, Boris Le Hir (2016), Dynamiques et inégalités territoriales, *Note « Enjeux » 17-27*, France Stratégie.
[63] La situation vis-à-vis de l'emploi est observée à un an d'intervalle. La mobilité consiste en un changement de département de résidence. Thomas Sigaud (2015), « La mobilité géographique : ressource ou fragilité pour l'emploi ? », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n°125, novembre.
[64] Sigaud Thomas (2014), *Mobilités résidentielles et professionnelles des salariés en France*, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Dauphine. Nicolas Renahy (2005), *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, La Découverte.

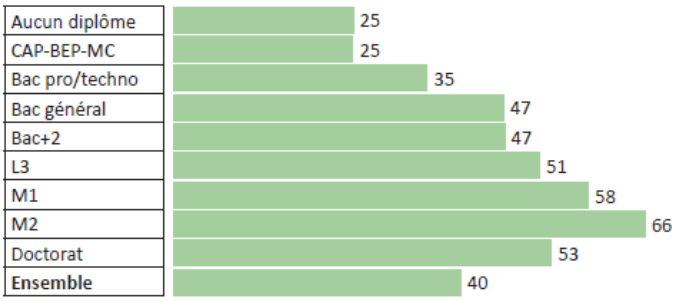
Tableau n° 3 et Graphique n° 5 : Mobilité géographique par sexe et niveau de diplôme au cours des sept premières années de vie active

Mobilité géographique par sexe (%)

	Changement de région	Changement de zone d'emploi
Hommes	19	40
Femmes	20	41

Lecture: 20 % des femmes de la Génération 2004 ont changé de région de résidence entre la fin de leurs études et leur 7e année de vie active.

Changement de zone d'emploi par niveau de diplôme (%)*



* Une zone d'emploi est un espace à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. L'INSEE en dénombre un peu plus de 300.

Champ : jeunes sortant du système éducatif en 2004 répondant lors de la 3e interrogation (707 600 individus).

Source : CEREQ, exploitation de l'enquête Génération 2004.

L'offre résidentielle, insuffisante ou inadaptée aux besoins des jeunes, constitue un frein majeur à la mobilité. Les principaux obstacles, particulièrement en zone tendue, sont le manque de logements à faible loyer, le niveau de garantie exigée par les bailleurs, également le manque de logements temporaires ou de courte durée. Les résidences et foyers de jeunes travailleurs (FJT) sont un point d'appui pour de nombreux jeunes alternants, stagiaires ou en emploi à durée limitée (ils représentent 50 à 60 % des jeunes résidents). Le besoin de mobilité géographique est le premier motif d'entrée en FJT (cité par 80 % des résidents, contre 12 % le désir d'indépendance et 9 % les ruptures familiales et institutionnelles)[65]. Les capacités d'accueil en FJT (autour de 100 000 places) sont très inférieures aux demandes[66].

○ *la maîtrise du numérique à des fins professionnelles ou d'insertion socioprofessionnelle*

Les taux moyens d'équipement et d'accès à internet sont élevés chez les jeunes. 90 % des jeunes de 18-24 ans ont au moins un ordinateur et l'accès à internet au domicile. Les jeunes suivis en mission locale paraissent moins bien positionnés : *leur taux d'équipement est inférieur d'environ 10 points ; leurs compétences numériques (usage récréatif) ne sont pas adaptées à l'insertion professionnelle* avec un usage limité de l'e-mail, de la bureautique et des services utiles en ligne[67].

Par ailleurs, si la couverture numérique progresse, des zones blanches subsistent en territoire rural.

4.2.2. Des freins à la disponibilité pour occuper un emploi

○ *L'état de santé*

Dans leur ensemble, les jeunes sont en meilleure santé que les autres groupes d'âges. *Les observations réalisées sur les jeunes suivis en mission locales soulignent des problématiques spécifiques : un tiers ont une perception négative de leur santé, un tiers déclare un mauvais état de santé psychique*, contre environ 15 % des jeunes en études ou actifs. Ils ont plus souvent subi des violences, connu dans

[65] UNHAJ (2010), Enquête Jeunes et Résidents 2009.
[66] L'ALJT, qui gère un parc de 6 000 logements essentiellement implantés en Ile de France, déclare avoir satisfait seulement une demande de logement sur cinq en 2015 (source : entretien avec Jean-Jacques Tartinville, Directeur général).
[67] Emmaüs Connect (2015), *Les pratiques numériques des jeunes en insertion socioprofessionnelle.*

l'enfance un environnement familial instable, été « institutionnalisés » (Aide sociale à l'enfance, psychiatrie). Par les capacités qu'il limite ou des comportements à risque (dont des addictions), l'état de santé fait obstacle à l'insertion socioprofessionnelle. Le fait de rester ni en emploi ni en formation cause le développement de sentiments d'isolement, d'impuissance et d'anxiété, ce qui *entretient une circularité*[68].

○ *L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle*

13 % des NEET de 15 à 29 ans déclarent une inactivité en lien avec des responsabilités familiales[69].

L'âge moyen du premier enfant est de 28 ans, mais il est plus précoce chez les femmes non diplômées, qui sont par ailleurs les plus exposées au chômage et à l'inactivité. 32 % des femmes non diplômées ont un enfant avant 25 ans, contre moins de 5% des femmes qui ont un diplôme supérieur au baccalauréat (INSEE, 2009) [70].

Plus de 60 000 mères de moins de 30 ans sont isolées depuis la naissance de leurs enfants[71]. Des freins spécifiques à l'emploi sont associés à l'isolement : la part des mères isolées en emploi est de 9 points inférieure à celle des mères en couple.

Des jeunes parents peuvent être exclus de certains dispositifs d'accompagnement socioprofessionnel : 20 000 jeunes parents de moins de 25 ans ne sont pas éligibles à la Garantie jeunes parce que bénéficiaires du RSA.

4.2.3. La précarité des conditions de vie comme frein à l'emploi

L'absence de revenu est un frein pour faire face aux frais associés à la recherche d'emploi (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi, etc.). Plus globalement, un état d'instabilité et de précarité des conditions de vie est défavorable à l'élaboration d'un projet professionnel et à l'exécution de démarches d'insertion.

○ *Les difficultés financières*

En 2014, le taux de pauvreté monétaire (seuil à 60 %) était pour les 18-29 ans respectivement de 18,3 % pour les hommes et de 21,2 % pour les femmes, alors qu'il s'élevait pour l'ensemble de la population respectivement à 13,4 % et 14,7 % (INSEE).

Les ressources des jeunes reposent sur trois piliers : le soutien familial (aides en nature ou financières), les aides publiques et les revenus du travail. Les jeunes au chômage ou inactifs disposent d'un faible niveau de ressources financières. Ceux qui habitent chez leurs parents disposent en moyenne de 280 euros par mois, avec des disparités selon le niveau de vie des parents ; seul un quart perçoit des revenus sociaux. Ceux vivant dans leur propre logement perçoivent pour les trois quarts des revenus sociaux, pour un montant moyen de 720 euros par mois (ENRJ 2014). Les jeunes NEET privés de soutien familial (jeunes placés dans l'enfance, en rupture familiale, issus de ménages à très faible revenu) sont particulièrement exposés à la pauvreté. Ils sont estimés à 190 000 jeunes parmi les 18-24 ans (Evaluation de la Garantie Jeunes 2016).

---

[68] INJEP (2016), « Les leviers pour favoriser l'accès et le recours aux soins des jeunes en insertion », *Jeunesses : études et synthèses*, n°31.

[69] LFS 2013 in Eurofound (2015), *op. cit.*

[70] Certaines situations sont très spécifiques : à 17 ans, 9 % des jeunes femmes suivies par l'aide sociale à l'enfance ont un enfant (contre 0,5 % des jeunes hommes suivis et 0,7 % en population générale au même âge). Isabelle Frechon, Lucy Marquet (2016), *Comment les jeunes placés à l'âge de 17 ans préparent-ils leur avenir ?,* Documents de travail, INED, n° 227

[71] DREES (2015), *Les familles monoparentales depuis 1990. Quel contexte familial ? Quelle activité professionnelle ?*

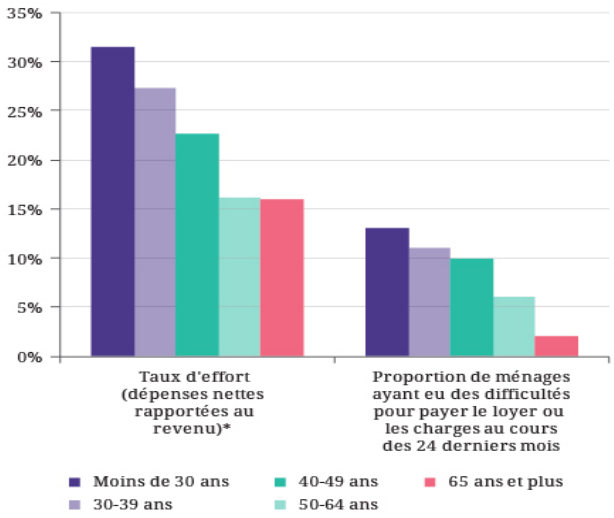
Les jeunes de moins de 25 ans sont exclus de l'accès au RSA sauf s'ils ont des enfants à charge ou sous certaines conditions d'activité. Des dispositifs spécifiques leur sont adressés : des aides ponctuelles ou d'urgence, des allocations en association avec des dispositifs d'insertion (à l'exemple de la Garantie Jeunes). Depuis le 1er février 2016, la prime d'activité est ouverte aux salariés et travailleurs indépendants de plus de 18 ans qui gagnent moins de 1 500€ nets mensuels, également aux étudiants et aux apprentis sous certaines conditions. Une *aide à la recherche du premier emploi (ARPE)* est en place depuis la rentrée 2016. Elle cible les jeunes diplômés précédemment boursiers.

○ *Les difficultés de logement*

Près des deux tiers des jeunes de 18 à 24 ans sortis du système éducatif vivent exclusivement chez leurs parents. Un jeune sur quatre de 18 à 24 ans au chômage ou inactifs dispose d'un logement autonome, occupé le plus souvent en couple ou en colocation.

La part des revenus consacrée aux dépenses de logement est en moyenne plus élevée pour les jeunes de 18 à 29 ans. *Ils connaissent plus fréquemment des difficultés pour payer leur loyer ou leurs charges* (graphique n°2). *Leurs conditions de logement des jeunes sont également plus précaires que celles des plus âgés* (surpeuplement). Leur accès au logement social s'est rétréci en raison d'un faible taux de rotation qui entraine un effet d'éviction des jeunes. 62 % d'entre eux logent dans le parc privé, soit 10 points de plus qu'en 2005.

Graphique n°6 : les dépenses de logement selon les groupes d'âge (2013)



Source : Insee, enquête Logement 2013

Lecture : pour le calcul du taux d'effort, l'ensemble des dépenses (loyers ou remboursements, charges et taxes), diminuées des aides au logement, sont rapportées au revenu disponible.

Si on considère les personnes sans domicile (120 000 à 140 000 personnes selon le périmètre considéré), les jeunes sont surreprésentés : un quart des personnes sans domicile ont entre 18 et 29 ans (environ 30 000 jeunes), en très large majorité accueillis en services d'hébergement (logement procuré par une association, hébergement collectif, nuitée d'hôtel)[72]. Ce sont d'abord les jeunes de nationalité étrangère, puis les jeunes placés dans l'enfance qui sont dans cette situation. Ces derniers représentent un tiers des jeunes hébergés de 18 à 24 ans, quand la part des personnes placées dans

[72] INSEE (2013), L'hébergement des sans-domicile en 2012, *Insee Première*, n° 1455.

leur enfance n'excède pas 2 à 3 % en population générale[73]. Les jeunes en rupture familiale sont également concernés.

- *Les défauts de couverture santé*

10 % des jeunes de 21 à 24 ans et 20 % des jeunes demandeurs d'emploi de 16 à 29 ans ne disposent pas d'une couverture santé complémentaire.

Pour l'ensemble des jeunes, les changements de situation et des éléments de complexité peuvent exposer à des défauts de couverture santé. S'agissant de la couverture de base, la réforme de la protection universelle maladie (PUMA) au 1er janvier 2016 simplifie nettement les démarches administratives (extinction de la CMU et du statut d'ayant droit) et vise la continuité des droits, la Sécurité sociale étudiante étant toutefois maintenue. S'agissant en revanche de la couverture complémentaire, la CMU-C et l'ACS restent « familialisées », les moins de 25 ans doivent joindre leur demande à celle de leurs parents ou attester d'une déclaration fiscale séparée ; les jeunes sont plus souvent en contrats atypiques (inférieurs à un an, à temps très partiel) qui sont dispensés de couverture collective obligatoire.

Les jeunes suivis en missions locales déclarent plus fréquemment des défauts de couverture maladie, et une partie d'entre eux ne recourt pas à leurs droits : *9 % des jeunes suivis en mission locale déclarent n'avoir aucune couverture maladie, 42 % n'avoir pas de couverture complémentaire*. Un sur dix déclare avoir renoncé à des soins pour des raisons financières l'année précédant l'enquête. Un sur trois déclare ne pas avoir de médecin régulier (Etude PresaJe, 2014)[74].

- *L'isolement relationnel et les ruptures familiales*

Dans l'ensemble, les jeunes de 16 à 24 ans sont le groupe d'âge qui déclare le plus de relations sociales et le plus fréquemment l'obtention d'une aide morale, financière ou matérielle de leurs proches. Ces observations générales recouvrent des disparités : *8 % ne déclarent pas de contacts au moins hebdomadaires avec des amis*, 33 % ne déclarent pas de contacts au moins hebdomadaires avec leur famille (Insee, enquête SRCV 2015). *Certaines caractéristiques, être non diplômé, inactif, chômeur ou la monoparentalité, sont plus souvent associées à un isolement relationnel. L'isolement est plus souvent associé à des troubles dépressifs et anxieux*[75].

Les jeunes placés dans l'enfance présentent des problématiques spécifiques[76]. Une partie des jeunes connaissent des ruptures familiales, avec le risque d'un soutien familial minoré dans la transition vers l'âge adulte[77].

---

[73] Isabelle Frechon et Maryse Marpsat (2016), Placement dans l'enfance et précarité de la situation de logement, *Economie et statistique*, N° 488-489, 2016.

[74] INJEP (2016), op. cit.

[75] Jean-Louis Pan Ké Shon et Géraldine Duthé (2013), « Trente ans de solitude... et de dépression », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 2.

[76] Fin 2011, 1,6 % des moins de 21 ans faisaient l'objet d'une mesure de protection de l'enfance (275 000 mineurs et 21 000 majeurs de 18 à 21 ans selon les données de l'ONED). A la veille de leur majorité, les deux tiers n'ont plus de lien avec l'un ou leurs deux parent(s). Les aides sociales sont limitées dans le temps et inégales selon les départements (contrat jeune majeur réservé aux moins de 21 ans). Si 90 % des jeunes placés sont en éducation à 17 ans, 40 % préparent un CAP contre 11% en population générale. Les difficultés scolaires et le souci que la durée d'étude n'excède pas la prise en charge pèsent sur leur orientation. Ces jeunes sont exposés à un très fort risque de rupture de prise en charge et de précarité dès leur majorité, Isabelle Frechon, Lucy Marquet (2016), *op. cit.*

[77] Notamment, les relations entre les jeunes adultes (18-34 ans) et leurs parents sont sensibles à la désunion du couple parental, particulièrement en milieux populaires. Selon les dernières données disponibles, un jeune adulte sur deux de père séparé ouvrier ou employé non qualifié n'a plus de contact avec lui (ERFI, 2005).

4.3. Des phénomènes de non-recours à l'offre d'insertion sociale et professionnelle sont constatés

Le non-recours repose sur des ressorts multiples : la non-connaissance (l'offre n'est pas connue), la non-demande (l'offre est connue mais n'est pas demandée), la non-proposition (l'offre n'est pas proposée ou n'est pas activée par l'intermédiaire social), la non-réception (l'offre est demandée mais n'est pas reçue)[78]. Il interroge l'effectivité et la pertinence des droits et des dispositifs.

S'agissant des jeunes non insérés, des phénomènes de non recours à l'offre d'insertion sociale et professionnelle sont mis en évidence par des travaux récents.

Ils peuvent être liés à *des formes de non concernement*, *avec une partie des jeunes qui ignorent ou qui se passent des prestations et des services auxquels ils pourraient prétendre. Des différés de prise en charge*, allant de quelques mois à une ou deux années, voire plus, sont constatés[79]. La notion de « droits sociaux » parle peu aux jeunes, qui en ont une connaissance imparfaite ou peuvent se décourager face à certaines démarches. Un manque d'information sur les missions locales est souligné : elles ne sont pas citées par les acteurs scolaires ; elles n'ont pas de communication vis-à-vis du grand public ; leur existence demeure ignorée d'une partie des jeunes ou les composantes de leur offre de service sont méconnues. Certains jeunes font également l'impasse sur les parcours d'accompagnement, par aspiration à l'indépendance et la priorité qu'ils donnent à l'emploi, aussi par incompréhension des délais de mise en œuvre ou par distance à l'offre de formation après un échec scolaire[80].

Les phénomènes de non recours sont également à reliés à l'inégale capacité des opérateurs à mettre en place un suivi des jeunes selon les territoires. *Les NEET ne sont pas répartis de façon homogène sur le territoire* (cf. carte n°2). Des territoires concentrent plus de jeunes en difficulté : les DOM, le Nord, le bassin lorrain, le pourtour méditerranéen, la Corse, certaines zones rurales enclavées. *Les écarts entre les territoires ne sont pas compensés par des moyens plus importants là où il y en aurait le plus besoin.* Les moyens des missions locales sont faiblement corrélés avec leur activité. Certaines missions locales situées sur les territoires les plus en difficulté sont parmi les moins financées (c'est notamment le cas en Seine-Saint-Denis), alors même que les ressources des missions locales déterminent leur taux de couverture des jeunes. La part des jeunes de 16 à 25 ans en contact avec leur mission locale varie de 10 % quand ils dépendent des missions locales les moins dotées à 35 % dans le ressort des missions locales les mieux dotées. Seul 60 % des différences d'activité d'une mission locale à l'autre est expliqué par les caractéristiques socio-économiques des jeunes sur le territoire. Alors qu'environ un jeune sur quatre en milieu rural est « non inséré » (cf. 2.4)[81], les missions locales en milieu rural parviennent difficilement à « mailler » des territoires peu denses et étendus. Elles ne sont pas facilement accessibles. Le risque des jeunes les plus vulnérables d'être non repéré et non accompagné est accru sur certains territoires[82].

---

[78] Philippe Warin (2016), *Le non-recours aux politiques sociales*, PUG.

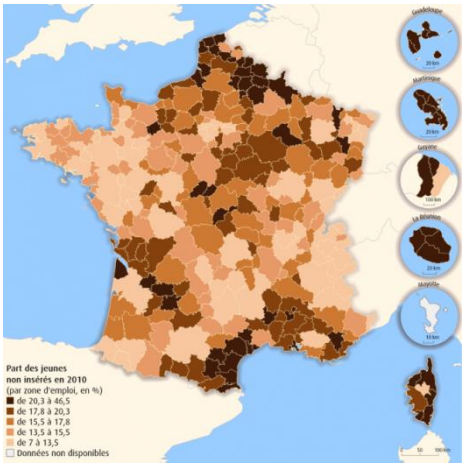
[79] Pour une synthèse, Benjamin Vial (2016), « Ces jeunes qui ne viennent pas en Mission Locale » : du délai de « latence » au phénomène du « non-recours », Mrie Rhône-Alpes.

[80] Benjamin Vial (2016) « Ne pas se sentir concernés par ses droits. Une analyse du non recours dans les parcours sociaux juvéniles », *Agora débats/jeunesses*, n°74 ; Antoine Dulin (2012), *Droits formels / droits réels : améliorer le recours aux droits sociaux des jeunes*, Conseil économique, social et environnemental.

[81] Les jeunes de 18 à 29 ans représentent environ 15 % de la population française, 10 % de la population vivant dans les espaces ruraux. 2,5 % des jeunes de 18 à 29 ans vivent dans le rural (environ 240 000 jeunes, dont 130 000 jeunes de 18 à 24 ans), les autres vivent dans l'urbain, dont le périurbain (RP 2011). Pour une analyse des freins à l'emploi rencontrés par ces jeunes, voir Bertrand Coly et Danielle Even (2016), *Place des jeunes dans les territoires ruraux*, avis du CESE.

[82] IGAS (2016), *Le modèle économique des missions locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes*.

Carte n°2 : Part des jeunes de 15 – 24 ans « non insérés » (ni en emploi, ni scolarisés) en 2010



Source : INSEE, RP 2012

La part des jeunes « invisibles », c'est-à-dire des NEETs non accompagnés, a fait l'objet d'*une estimation autour de 4 % des jeunes de 15 à 29 ans* en 2012 soit environ 460 000 jeunes (un NEET sur quatre) : 60 000 jeunes de 15 à 19 ans, 130 000 jeunes de 20 à 24 ans, 270 000 jeunes de 25 à 29 ans, *avec un probable effet de seuil des dispositifs intensifs et/ou ciblés à destination des jeunes de moins de 26 ans*[83]. Cette estimation est antérieure à la mise en place du plan de lutte contre le décrochage scolaire et à l'expérimentation de la Garantie jeunes.

***

Certains profils de jeunes sont plus susceptibles de rencontrer des freins périphériques à l'emploi. Les jeunes privés ou disposant de peu de soutien familial sont les plus exposés (les jeunes placés dans leur enfance, les jeunes en rupture familiale, les jeunes issus de familles défavorisées). Egalement les jeunes sur certains territoires, périphériques, ruraux et/ou en difficultés économiques, particulièrement s'ils sont issus des catégories modestes[84].

[83] Claire Bernot-Caboche (2015), *Les jeunes « invisibles ». De l'émergence d'un problème à l'élucidation des conditions de construction de réponses cohérentes*, Université Lumière Lyon 2.
[84] La question de l'impact des origines migratoires et des discriminations, d'un autre registre, est traitée *supra* (2.4).

En conclusion de cette quatrième question

Une partie des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes relève de facteurs externes au marché du travail.

1. Les compétences de base ne sont pas acquises pour environ un jeune sur dix de 16 à 29 ans. Des difficultés importantes ou sévères dans les domaines fondamentaux de la compréhension orale, de l'écrit, de la numération et du calcul sont une entrave dans l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi, et plus largement dans la réalisation des démarches d'insertion : accès au code et au permis de conduire, usages du numérique à des fins professionnelles ou d'insertion sociale et professionnelle, capacité à continuer à se former tout au long de la vie.

2. Les freins périphériques à l'emploi sont nombreux et substantiels : la capacité de mobilité (transports et résidence), la maîtrise du numérique, l'état de santé dont la santé psychique, l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle, les difficultés financières, le logement, les défauts de couverture sociale, l'isolement et l'absence de soutien familial (moral et matériel). Ils ont tendance à se concentrer et à se cumuler sur une partie de la jeunesse. On peut estimer qu'au moins 10 % des jeunes de 16 à 29 ans rencontrent des freins périphériques. Certains profils de jeunes sont beaucoup plus exposés à ce type de freins (jeunes privés ou disposant de peu de soutien familial, jeunes sur certains territoires).

3. Des phénomènes de non-recours à l'offre d'insertion sociale et professionnelle sont constatés. Une partie des jeunes NEET est non-repérée et non-accompagnée (jeunes « invisibles »).

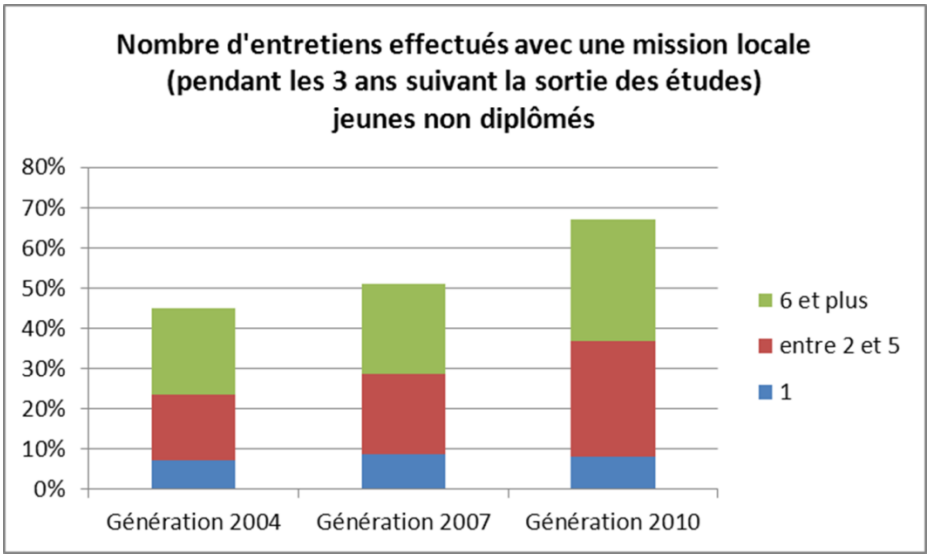
5/ Quel bilan peut-on dresser des dispositifs favorisant l'insertion professionnelle des jeunes ?

5.1 Une individualisation qui s'est renforcée au prix d'une plus grande complexité institutionnelle

650 millions d'euros ont été consacrés en 2014 à des dispositifs d'accompagnement spécifique des jeunes. L'histoire récente de ce domaine d'intervention est faite de nombreuses innovations et expérimentations.

Au-delà de ces variations, la tendance de fond est celle d'un renforcement de la place des missions locales, aujourd'hui centrales dans l'accompagnement vers l'emploi et vers la formation des jeunes peu ou pas qualifiés. S'il existe encore des marges d'amélioration en matière d'information des jeunes dans le système éducatif sur l'existence de ces structures et des disparités géographiques de couverture des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, 70% des jeunes non diplômés sortis du système scolaire en 2010 ont eu un ou plusieurs entretiens avec une mission locale au cours des trois premières années d'activité (contre seulement 45% en 2004 - voir graphique) et l'intensité des contacts s'est accrue. Ce rôle a été conforté/reconnu en 2005 par l'inscription des missions locales au sein du Service Public de l'Emploi et par l'établissement de plusieurs accords-cadres de partenariat renforcé entre Pôle Emploi et les missions locales. En 2015, 570 000 jeunes de 16 à 25 ans étaient accompagnés en missions locales.

Evolution de la fréquentation des missions locales par les jeunes non diplômés.



Source : *enquêtes Génération – Cereq (calculs DARES)*

5.2 Les dispositifs d'accompagnement des jeunes : ce qui « marche » et ce qui ne « marche pas »

Les principaux dispositifs en faveur des jeunes sont ici examinés successivement. Cette liste ne constitue pas un ensemble exhaustif des programmes existant ou ayant existé au cours des années récentes ; elle recense ceux qui présentent la caractéristique d'avoir été évalués même si les méthodes d'évaluation utilisées sont de nature diverse : qualitative, statistique, voire contrefactuelle pour certains. Pour autant, il est délicat de retenir une échelle commune d'appréciation de l'efficacité de ces dispositifs, fondée par exemple sur les taux bruts d'insertion dans l'emploi à la sortie) car ils

s'adressent à des publics très différents les uns des autres : une mesure concernant des jeunes très éloignés de l'emploi peut conduire à des taux d'insertion relativement bas, tout en faisant une différence importante pour ces jeunes, quand un autre dispositif « recrutant » des jeunes mieux insérés peut avoir des taux plus élevés sans faire vraiment de différence pour les jeunes. Le tableau en annexe en résume les principales caractéristiques des différents dispositifs.

Le CIVIS

Le dispositif-référence d'accompagnement des jeunes rencontrant des difficultés chroniques d'accès à l'emploi est le Contrat d'Insertion dans la Vie sociale. Il accueille chaque année 200 000 jeunes dont la moitié sans diplôme. Le coût complet moyen de ce programme est d'environ 450 euros par mois. 12 mois après leur entrée, 50% des jeunes bénéficiaires occupent un emploi et 25% environ un emploi durable. Prévu pour un an, renouvelable, la durée moyenne effective du CIVIS est d'environ 7 mois.

L'ANI jeunes du 7 Avril 2011

Un certain nombre de dispositifs plus approfondis – parfois mis en place dans un cadre expérimental - sont destinés à accueillir des jeunes particulièrement éloignés de l'emploi. L'Accord Interprofessionnel des partenaires sociaux de 2011 a ainsi permis de mettre en place entre 2011 et 2014 plusieurs programmes : le premier centré sur les décrocheurs (article 1) et confié aux missions locales, le deuxième sur les jeunes qualifiés « rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable », confié à Pôle Emploi, le troisième, enfin, confié à l'APEC. Ainsi que le souligne le rapport d'évaluation[85] conduit sur les deux premiers d'entre eux, la spécificité de ces programmes tient essentiellement au fait que les portefeuilles des conseillers sont limités (50 pour Pôle Emploi et 60 pour les missions locales), à la mise en place d'objectifs de performance et à une spécificité du profil des jeunes orientés. Les différentes phases d'accompagnement (diagnostic, accompagnement, suivi dans l'emploi) sont en outre davantage formalisées que dans le CIVIS, mais il n'y a pas eu en revanche d'innovation particulière en termes de pratiques. Le rapport met en avant une amélioration de l'insertion des jeunes bénéficiaires par rapport à leurs homologues bénéficiaires des programmes de droit commun, et ce particulièrement pour Pôle Emploi : ainsi le taux d'emploi durable des jeunes bénéficiaires à la sortie du programme est de 44% environ (contre 23% à 28% pour des dispositifs similaires)[86]. Pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur suivis par l'APEC, le bilan est également positif tant en termes de taux d'insertion dans l'emploi des jeunes accompagnés que de satisfaction des jeunes alors même que le contexte économique était globalement dégradée.

Le Revenu Contractualisé d'Autonomie

Lancé en 2010, à titre expérimental sur 5000 jeunes, le Revenu Contractualisé d'autonomie (RCA) innove dans un seul aspect : l'introduction d'une allocation garantie de 250 euros environ sur 12 mois. Cette allocation est assortie d'un mécanisme d'intéressement en cas d'entrée en emploi qui permet aux bénéficiaires de ne pas perdre brutalement le bénéfice de cette aide financière.

La mise en place de cette allocation repose sur l'hypothèse qu'il convient de donner aux jeunes peu ou pas qualifiés la possibilité de disposer d'une subvention financière leur permettant de régler des

[85] GESTE : Evaluation de l'ANI Jeunes (articles 1 et 3). Novembre 2013.
[86] Néanmoins, l'évaluation n'est pas de nature contrefactuelle et ne tient pas compte d'éventuels biais de sélection dans les écarts constatés entre les taux de sortie positive des différents dispositifs.

besoins de première urgence et d'être en capacité de se projeter au-delà des nécessités du lendemain. Cette allocation est une disposition assez souvent présente dans les modes d'accompagnement pratiqués en Europe du Nord. Le RCA a été évalué par une méthode d'évaluation contrôlée[87]. Aucun effet n'a été constaté sur l'accès à l'emploi (durable ou non). En revanche, il a eu pour effet de maintenir des liens durables entre les jeunes et leurs conseillers, ce qui est un aspect potentiellement fécond et prometteur. L'évaluation qualitative souligne que l'allocation est d'un montant insuffisant pour engendrer un réel changement de vie des bénéficiaires mais a représenté pour certains jeunes – ni dans la précarité financière, ni en situation réellement confortable - un « coup de pouce » financier pour permettre la réalisation de démarches d'insertion (titres de transport, essence, vêtements en vue d'un entretien) ou même l'acquisition d'un capital d'autonomie réel ou au moins symbolique (participation aux frais familiaux, participation à la location d'un appartement, apprentissage de la gestion du budget).[88]

La Garantie jeunes

Lancé également à titre expérimental, ce dispositif a pris appui sur les enseignements des évaluations précédentes (du RCA mais pas seulement). Son innovation repose sur un accompagnement très intense (les quatre à six premières semaines sont ainsi à temps complet et accomplies intégralement en collectif) assorti d'une allocation d'environ 450 euros (dotée également d'un mécanisme d'intéressement à l'occupation d'un emploi). Il s'adresse à des jeunes NEETs en grande précarité financière. Il introduit également une « philosophie » d'action très marquée par le Work First : il s'agit de mettre le plus tôt possible les jeunes en contact avec les entreprises, même si le diagnostic décèle des freins à l'occupation immédiate d'un emploi. Enfin la garantie jeunes promeut une stratégie de médiation active vis-à-vis des entreprises, en ce qu'elle propose d'aller au-devant des besoins en ressources humaines des entreprises, les aider à les formaliser et les concrétiser.

L'évaluation a été au centre de l'attention de la commission Gurgand-Wargon qui a permis la création de la garantie jeunes à partir de la fin 2013. Les premiers éléments d'évaluation de la garantie jeunes[89] ont été rendus publics en décembre 2016. Au-delà des aspects organisationnels (centraux, sur lesquels le rapport s'étend largement), le programme semble bien avoir atteint son public-cible, l'intensité du programme permettant d'enrichir la relation jeunes/conseillers ; les premiers résultats quantitatifs montrent une dynamisation encourageante de l'accès à l'emploi et à l'emploi durable à la sortie du programme (14 mois en moyenne après l'entrée). Les résultats finaux sont attendus pour le printemps-été 2017. En revanche, comme l'affirme le rapport intermédiaire sur l'évaluation de la garantie jeunes, la médiation active n'a été que partiellement appliquée par les missions locales, du fait d'une importante hétérogénéité entre missions locales.

87 R. Aeberhardt, B. Crépon, V . Chiodi, M. Gaini, A. Vicard : « Du revenu contractualisé d'autonomie à la garantie jeunes : les enseignements d'une expérimentation » dans « De l'éducation à l'insertion : 10 expérimentations du Fonds d'expérimentation pour la Jeunesse », sous la direction de J. Bérard et M. Valdenaire. La Documentation Française. 2014.
88 CREDOC (2014) : Evaluation qualitative du revenu contractualisé d'autonomie. Collection des Rapports n°309
89 Comité scientifique en charge de l'évaluation de la garantie jeunes : Rapport intermédiaire. Novembre 2016. http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-garantie-jeunes-evaluation-du-dispositif

L'Accompagnement Intensif des Jeunes (Pôle Emploi)

Dans le cadre de la Garantie européenne pour la Jeunesse, l'État a financé un nouveau programme confié à Pôle Emploi : l'Accompagnement Intensif des Jeunes, qui prend le relais et prolonge le dispositif mis en place dans le cadre de l'ANI jeunes du 7 Avril 2011. 80 000 jeunes y ont été accueillis en 2015. Parmi eux la moitié n'ont jamais travaillé et le quart n'ont exercé que de petits boulots. Le public accueilli est plus qualifié que celui des missions locales : 30% ont un niveau de formation de l'enseignement supérieur. Ce programme repose sur les mêmes principes que l'ANI Jeunes : un nombre de jeunes accompagnés pour chaque conseiller limité entre 50 et 70. Une récente évaluation[90] conduite par Pôle Emploi montre des résultats positifs sur l'insertion dans l'emploi : l'impact sur le retour à l'emploi est compris entre 6 et 10 points selon le public.

À la lisière de l'accompagnement et de la formation, les dispositifs deuxième-chance

Dans le paysage institutionnel de l'accompagnement des jeunes, il convient de mentionner également les écoles de la deuxième chance (E2C), les EPIDE (Etablissements Publics d'Insertion dans l'Emploi), ainsi que d'autres établissements relevant du seul financement des régions. Ces programmes, extrêmement approfondis, *« partagent les principes d'individualisation des parcours et d'alternance en entreprise »*[91]. Ils investissent sur la remise à niveau dans les savoirs de base, les stages en entreprise et des activités d'ouverture sur l'extérieur. Accueillant 90% de jeunes non diplômés mais sélectionnés sur la manifestation d'une réelle volonté de s'engager, ils disposent d'un taux d'encadrement compris entre 5 et 20 jeunes par conseiller. Le réseau des E2C témoigne de 59% des jeunes stagiaires en emploi et en formation (les EPIDE, 51% en 2014) à l'issue de leur prise en charge, mais aucune évaluation d'impact n'a jamais été conduite sur ces programmes. Enfin, il existe d'autres dispositifs, dits de remobilisation et d'aide à la définition de projet, financés par les régions poursuivent les mêmes objectifs, mais de façon moins approfondie que les programmes deuxième chance (actions préparatoires à l'insertion et à la qualification).

Ce bilan des principaux dispositifs montre une assez grande diversité dans les dispositifs et leur succès (pour ceux qui ont été évalués)

Sur la base des travaux d'évaluation sur les programmes d'accompagnement des jeunes, en France et à l'étranger, qui commencent à être nombreux, certains enseignements se dégagent sur les critères d'efficacité de ces programmes[92] : le lien des opérateurs d'accompagnement avec le tissu économique local est primordial, l'accompagnement des jeunes doit inlassablement fonctionner avec des séquences de mise en pratiques dans des environnements professionnels réels. De même, plus les taux d'encadrement sont élevés, plus la motivation des bénéficiaires peut être activée et les actes de recherche effectifs.

Néanmoins, ces programmes ne constituent pas toujours une plus-value observable pour l'ensemble des jeunes. Ainsi que le montrait un des travaux de suivi des jeunes bénéficiaires de la garantie

[90] Evaluation conduite par méthode d'appariement. Document de travail Pôle Emploi (non encore publié).
[91] W. Rostam (2014) : L'Ecole de la Deuxième chance : la « grande école » des décrocheurs motivés. Dares-Analyses n°2014-068
[92] Carcillo S. : « des compétences pour les jeunes défavorisés. Leçons américaines ».

jeunes[93], certains d'entre eux restent « empêchés » pour de multiples raisons, psychiques, sociales, physiques, etc. Lorsque les jeunes sont très éloignés de l'emploi, que leurs parcours antérieurs, familiaux comme professionnels sont extrêmement perturbés, le parcours peut être long, parsemé d'échecs. C'est pourquoi la notion de parcours dans le temps reste importante : l'accès à des programmes de plus en plus approfondis peut être une solution dans la durée pour ces profils. Cela pose la question du suivi par un référent permanent et de la capitalisation des expériences passées.

Par ailleurs, les conseillers des opérateurs du SPE n'ont pas toujours toutes les solutions en main et doivent travailler avec d'autres professionnels plus spécialisés, notamment quand il y a des enjeux de santé mentale en particulier (voir question 4).

5.3 Les années récentes ont vu la création d'emplois aidés spécifiques aux jeunes

Comme on l'a vu dans la question 3, les jeunes ne font pas l'objet en France de mesures pérennes de réduction ciblée du coût du travail. Ils peuvent en effet bénéficier tout comme les demandeurs d'emploi de longue durée des contrats aidés généraux : CUI-CAE dans le secteur non marchand et CUI-CIE dans le secteur marchand. Certains dispositifs spécifiques aux jeunes ont été toutefois créés dans le passé, mais n'ont existé que pendant cinq ans chacun environ : emplois-jeunes dans le secteur non marchand (1998-2003) et contrat jeune en entreprise (2003-2008), dans le secteur marchand. En 2012, deux contrats aidés spécifiques aux jeunes ont été créés : les emplois d'avenir et les contrats de génération.

Les Emplois d'avenir[94]

Créés en 2012, les emplois d'avenir ont pour objectif de faciliter l'insertion sur le marché du travail de jeunes peu ou pas qualifiés en leur proposant un emploi à temps plein de longue durée (en général trois ans). Au point le plus haut – décembre 2015 - 130 000 jeunes bénéficiaient de cette mesure, dont trois quarts dans le secteur non marchand. La plupart des jeunes bénéficiaires ont un niveau de formation inférieur au CAP-BEP. Il n'est pour l'instant pas possible de présenter des résultats sur l'insertion des jeunes bénéficiaires à la sortie de leur emploi d'avenir, dans la mesure où les jeunes étant allées au bout de leur contrat ont commencé à sortir au début de l'année 2016[95].

La présence d'un projet de formation dans la plupart des postes ainsi créés est une innovation particulièrement notable des emplois d'avenir. Ainsi, trois quarts des jeunes ont suivi une formation au cours de la première année de contrat, mais ce qui est plus notable, c'est qu'un jeune sur deux a suivi une formation certifiante la première année. Il peut s'agir de diplômes ou de titres, certification de qualification professionnelle ou d'habilitations ou de permis (CACES, BAFA, etc)[96]. C'est deux fois plus que le taux d'accès à une formation certifiante pour une population comparable en emploi de droit commun.

---

[93] Loison-Leruste M., Couronné J., Sarfati F. : La garantie jeunes en action. Usages du dispositif et parcours des jeunes.

[94] En vertu de l'article 51 de la loi du 8 août 2016, le gouvernement transmettra prochainement au Parlement un rapport sur les emplois d'avenir.

[95] Les enquêtes permettant de mesurer l'insertion des jeunes sont réalisées 6 mois après la sortie. L'insertion à 6 mois des jeunes sortis au premier semestre ne sera donc connue qu'en février/mars 2017.

[96] W. Rostam (2016) : Les jeunes en emploi d'avenir, quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ? Dares-analyses n°2016-056

Contrats de génération

La loi du 1er mars 2013 –en application de l'ANI du 19 octobre 2012 a introduit également le contrat de génération. Ce nouveau contrat propose une subvention d'environ 1000 euros par trimestre pour l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien d'un salarié sénior. Ce dispositif vise à jouer simultanément sur les deux points faibles du marché du travail français, qui n'offre pas assez d'emplois aux deux extrémités du cycle de vie. Entre 15 000 et 17 000 contrats ont été signés chaque année depuis sa création, ce qui représente une infirme proportion du potentiel.

6% des contrats ont été utilisés dans le cadre d'une transmission d'entreprise. Les ruptures des CDI associés aux contrats de génération ont été d'une ampleur moins importante que pour les CDI de droit commun, sans doute parce que les jeunes bénéficiant du contrat de génération sont davantage sélectionnés par les entreprises (une part importante des jeunes étaient déjà présents dans l'entreprise à la signature du contrat).

La Cour des Comptes a relevé en février 2016[97] que parmi les facteurs d'insuccès de ce dispositif, figurait la nécessité d'une négociation préalable parmi les entreprises de 50 salariés et plus. Celle-ci est apparue peu à peu comme une source de complexité des procédures.

5.4 Une complexité qui engendre des difficultés sur le terrain

Aux dispositifs précédents s'ajoutent les plateformes de lutte contre le décrochage scolaire, qui ont pour mission d'aiguiller les décrocheurs récents et les orienter vers les missions locales ou Pôle Emploi ou bien vers les dispositifs de « remédiation » de l'Education nationale (micro-lycées, etc.) s'il existe une volonté de retour en formation initiale. De même, les Plans Locaux pour l'Insertion et pour l'Emploi (PLIE) coordonnent localement des programmes d'insertion dans l'emploi et la formation pour des publics éloignés de l'emploi sous l'égide de l'ensemble des financeurs (Etat, Collectivités Locales, acteurs sociaux).

En présence de nombreux freins périphériques, l'impératif d'accès des jeunes à des aides diversifiées exige également une coordination renforcée au niveau local entre les acteurs des champs de l'emploi, du sanitaire et du social. Les acteurs de l'économie sociale et solidaire développent également des offres dans des domaines d'innovation sociale (lutte contre l'exclusion numérique, accès à la mobilité, insertion par l'activité économique, crèches à vocation d'insertion professionnelle). De nombreux dispositifs paritaires visent à favoriser l'accès au logement des jeunes (dont garantie locative et aide à la mobilité résidentielle des jeunes au titre de la formation en alternance et de l'emploi)[98].

Le récent rapport de la Cour des Comptes[99] a pointé les difficultés que pose cette complexité aux acteurs de terrain en contact avec les jeunes, ainsi qu'à leurs partenaires directs. En particulier, il n'existe pas un échelon clair et légitime de coordination de ces acteurs et programmes différents. Ainsi les programmes des régions ou des PLIE peuvent se voir souvent recouvrir ou concurrencer par des dispositifs lancés et financés par l'Etat. A titre d'exemple, la Cour relève que la garantie jeunes a eu un

[97] Cour des Comptes : Rapport public annuel 2016.
[98] L'ANI du 29 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi, avait également pour objet la réalisation de logements et d'hébergements « jeunes » supplémentaires.
[99] Cour des Comptes - Rapport public thématique : L'accès des jeunes à l'emploi, construire des parcours, adapter des aides.

effet d'éviction sur les entrées dans les E2C dans les territoires concernés. La multiplicité des instances de décision peut engendrer des situations de d'injonctions difficiles à concilier entre elles nuisibles à l'efficacité des programmes.

Dans la lignée du rapport de la Cour des Comptes, l'Etat a proposé une nouvelle structuration des dispositifs d'accompagnement des jeunes autour du PACEA (Parcours Contractualisé d'Accès vers l'Emploi et l'Autonomie). Prévu pour s'appliquer à partir du 1er janvier 2017, il visera à rompre avec la logique des dispositifs CIVIS/Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) /garantie jeunes en « tuyau d'orgue ». Il prévoit que les jeunes puissent changer de modalités d'accompagnement en cours de dispositif, selon les étapes franchies vers l'emploi et l'autonomie.

Il s'agit également, dans une perspective d'accompagnement personnalisé, de privilégier une offre souple de services et de prestations, en fonction des différents freins rencontrés et des actions spécifiques à mettre en œuvre (dont santé, logement, numérique, mobilité, etc.). Notamment, l'ANI du 11 juillet 2011[100] avait mis en place une aide financière exceptionnelle aux jeunes actifs visant à les aider à faire face aux divers frais occasionnés par une reprise d'activité[101].

Sur un autre plan, la réglementation des contrats aidés présente également une complexité et une instabilité importante et peut générer des effets de concurrence entre dispositifs. Les entreprises et particulièrement les plus petites d'entre elles n'ont pas toujours les moyens d'être conscientes des avantages que les politiques d'emploi ciblés peuvent offrir[102]. De fait, cette complexité entrave l'impact que cette politique pourrait induire si elle pouvait jouer à plein : les entreprises n'ont pas forcément le temps pour modifier leur comportement en adaptation à ces politiques.

5.5 Quelles innovations récentes et enjeux futurs dans les pratiques d'accompagnement ?

Avec la création du CPF, plusieurs dispositions législatives récentes installent un cadre renforçant la capacité des jeunes à entreprendre un parcours de formation qualifiante.

Ainsi, créé par le COPANEF (Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation) suite à l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle[103], le certificat CléA installe un nouveau standard en matière de socle « *des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maitriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle* »[104]. Ciblé sur les moins qualifiés, il est associé à un parcours individualisé de formation sur la base d'un diagnostic préalable. Il vise à mieux les positionner sur le marché du travail (employabilité) et à les amener à des acquis suffisant pour leur permettre

[100] ANI du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.
[101] Frais de restauration, achat de matériel ou d'une tenue vestimentaire lié à l'emploi, frais associés au véhicule, de présentation et de santé, « coup de pouce » à la mobilité résidentielle.
[102] De fait, le taux de couverture des aides à l'embauche (ratio nombre d'entreprises bénéficiaires/nombre d'entreprises potentielles), généralement conditionnées à une démarche administrative spécifique varie généralement entre 40 et 50%.
[103] Transposé dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
[104] Décret n° 2015-172 du 13 février 2015. La certification CléA est axé sur sept domaines clés : s'exprimer en français ; calculer, raisonner ; utiliser un ordinateur ; respecter les règles et travailler en équipe ; travailler seul et prendre des initiatives ; avoir l'envie d'apprendre ; maîtriser les règles de base : hygiène, sécurité, environnement.

d'accéder à la formation continue. CléA est une action de formation éligible au Compte personnel de formation (CPF).

La loi « Egalité et citoyenneté » de 2016 a également ouvert la possibilité de financer le permis de conduire (épreuves du code de la route et de la conduite du permis B) au titre du CPF.

Le CPF est, avec le compte d'engagement citoyen, une des composantes du Compte personnel d'activité, crée au 1er janvier 2017. Les jeunes décrocheurs bénéficient d'un droit à un abondement par la région complétant leurs heures CPF s'ils s'engagent dans un parcours de formation qualifiante de premier niveau.

Au-delà de l'intensification des relations avec les jeunes, qui sont le socle commun de tous les dispositifs décrits précédemment, émergent d'autres types d'innovations de nature diverse.

Le numérique est une dimension importante du développement récent de Pôle Emploi, qui a notamment développé l'Emploi Store, une banque de services en ligne, susceptibles de répondre particulièrement aux besoins des jeunes et à leurs goûts, d'activer leur recherche et d'élargir leurs horizons. Un certain nombre d'applications de tests de compétence, d'analyse de la personnalité, de formations en ligne, d'entretiens virtuels y sont désormais disponibles.

Les aides à la mobilité de Pôle Emploi ont été recentrées sur les aides à la recherche d'emploi et les aides au permis début 2014, avec une réduction des aides à la reprise d'emploi (dont l'aide au déménagement). Le nouveau dispositif bénéficie davantage aux jeunes qu'auparavant. Le profil des bénéficiaires varie selon le type d'aide : les aides à la recherche d'emploi bénéficient plutôt aux jeunes plus diplômés, les aides au permis plutôt aux jeunes moins diplômés.

Néanmoins, un certain nombre de jeunes ne sont pas inscrits à Pôle Emploi, ou même lorsqu'ils le sont, n'ont pas de relations avec les conseillers de Pôle Emploi, lorsque leur suivi est délégué aux missions locales. Les axes de progrès des conventions locales entre les deux réseaux prévoient de renforcer une meilleure appropriation et mutualisation des offres de service de chacun des réseaux.

Par ailleurs, Pôle Emploi promeut également une dimension collective dès lors qu'elle est pratiquement possible à organiser. Par exemple des clubs intensifs de recherche d'emploi ont été mis en place entre mars 2013 et juin 2014 pour des jeunes issus des quartiers de la politique de la ville. Une évaluation contrôlée aléatoire a permis de montrer qu'elle accélère le retour à l'emploi à court-terme, particulièrement pour les plus jeunes demandeurs d'emploi[105].

Quant aux missions locales, la responsabilité qui leur a été donnée au titre de la prescription exclusive des emplois d'avenir puis de la garantie jeunes les a indéniablement conduites à développer leurs relations avec les entreprises. Ainsi, depuis quelques années, les missions locales ont entrepris de créer des « équipes emploi » composées de conseillers dédiés[106], et dont l'objectif est de construire et entretenir un réseau d'entreprises pour susciter et recevoir systématiquement les offres d'emploi ou pour permettre de placer en période d'immersion les jeunes accompagnés. Côté employeurs,

[105] Blasco S., Crépon B., Skandalis, D., Uhlendorff A., Alberola, E, Aventur F. : Club Jeunes chercheurs d'emploi. Evaluation d'une action pilote. Etudes et Recherches n°5. Pôle Emploi.
[106] Frétel A. (2012) : « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE », *IRES, Document de travail.*

notamment en PME/TPE, ces liens permettraient aussi que les conditions de recrutement soient vécues comme moins difficiles (ce qui a conduit à la création d'un service qui leur est dédié à Pôle emploi). Les employeurs de PME et TPE vivent également des problèmes dans l'accueil et le maintien dans l'emploi des jeunes, liés pour partie à des difficultés en amont (formation et orientation) mais aussi au fait de devoir prendre en charge différents problèmes du jeune (de transport, logement, santé). Pour les jeunes les plus fragiles pour qui l'acquisition d'une autonomie est plus longue, plus difficile, une telle fonction de veille auprès des entreprises qui permet l'intermédiation et le placement est probablement importante à développer au moins en début de parcours. Une récente étude[107] montre que son développement reste encore hétérogène : si certaines missions locales se sont inscrites activement dans une relation étroite avec les services de Pôle Emploi et dans une propre activité de prospection, d'autres missions locales restent à mi-chemin et centrées sur leur fonction d'accueil et d'accompagnement des jeunes.

En conclusion sur cette cinquième question

Les années récentes ont vu la création de dispositifs nombreux – contrats aidés, programmes d'accompagnement et de formation - en réponse à la multiplicité des profils des jeunes en recherche d'emploi et une différenciation de plus en plus forte de ces derniers.

Ces programmes se caractérisent par une intensification et une individualisation des interventions. Pôle Emploi a en particulier accentué le recours au numérique et les missions locales ont accru leur présence auprès des entreprises, quoique de façon hétérogène sur le territoire.

Mais le paysage des aides publiques s'est également complexifié, les règles de financement sont perçues comme instables par les entreprises ce qui risque fortement de se traduire par une moindre efficacité de ces politiques.

[107] Yannick Fondeur, Anne Fretel, Jean-Marie Pillon, Delphine Remillon, Carole Tuchszirer, Claire Vivés, Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail, Pôle emploi, coll. "Études et recherches", n° 7, 212 p.

Caractéristiques des principaux dispositifs d'aide à l'emploi (spécifiques ou non aux jeunes)

Programme	Durée	Nombre de jeunes annuel (2015)	Montant de la subvention	Taux d'insertion en emploi à 6 mois
Contrats aidés				
Emplois d'avenir marchands	2,5 ans (durée initiale prévue)	20290	36% du SMIC Brut	non encore disponible
Cui-CIE	9,4 mois (durée initiale prévue)	9700	35% du SMIC Brut	63%
CUI-CIE Starter (Jeunes de moins de 30 ans)	9,8 mois (durée initiale prévue)	15300	45% du SMIC Brut	non encore disponible
Contrat de Génération	3 ans (durée théorique)	14693	22% du SMIC Brut	sans objet
Insertion par l'Activité Economique	12 mois (durée effective EI et ACI)	42259	64% du SMIC Brut (montant moyen)	A compléter
Emplois d'avenir non marchands	1 an 9 mois (durée initiale prévue) (durée théorique)	60536	76% du SMIC Brut	non encore disponible
CUI-CAE	11,6 mois (durée initiale prévue)	54716	70% du SMIC Brut	43%
Aides spécifiques embauches jeunes (hors apprentissage)				
Exonérations Jeunes en CDI	entre 3 et 4 mois	560000	4% du SMIC Brut	sans objet
Aides générales				
Allègement généraux	permanent		Entre 28,5% et 0% du SMIC Brut (< 1,6 SMIC)	sans objet
Exonérations famille	permanent		1,8% du SMIC Brut (< 3,5 SMIC)	sans objet
CICE	permanent		6% du SMIC Brut (< 2,5 SMIC)	sans objet
Embauches PME	2 ans	350000 (2016)	11% du SMIC Brut	sans objet
Aides Première embauche	2 ans	1640	11% du SMIC Brut	sans objet

Zoom sur l'apprentissage

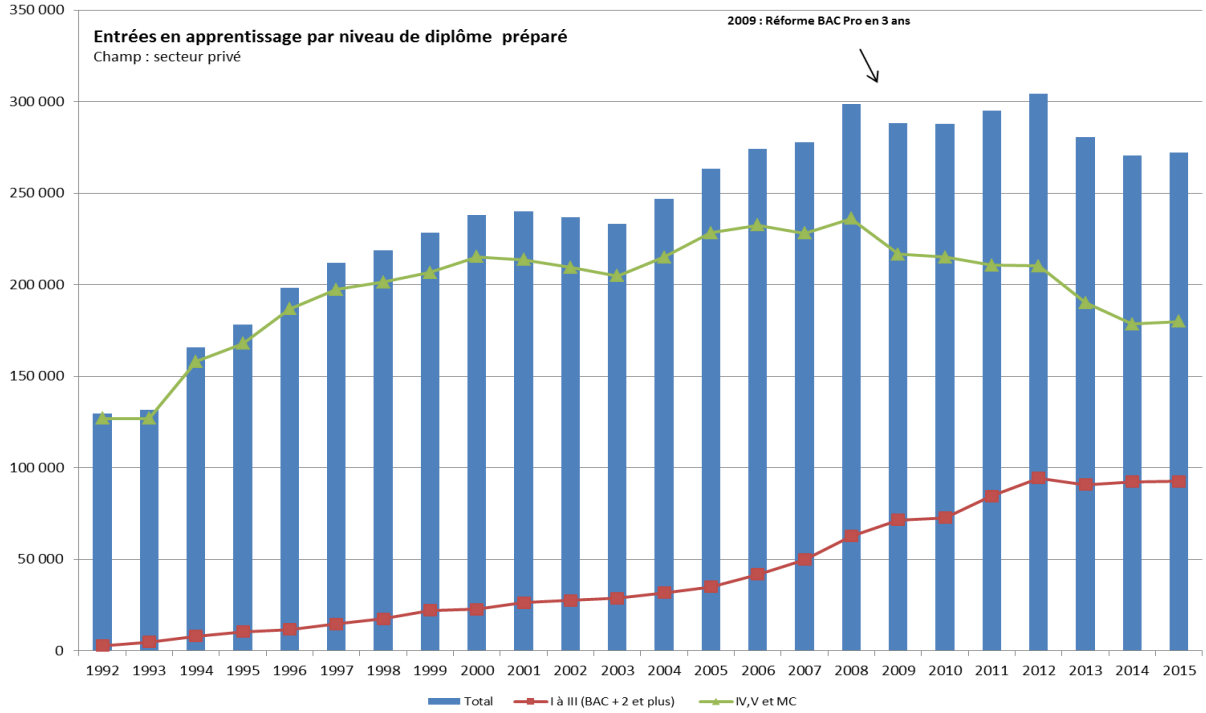
L'apprentissage est au centre de l'agenda politique depuis au moins 20 ans. De nombreux travaux montrent que cette filière de formation initiale améliore l'insertion des jeunes sortants de l'enseignement secondaire mais constitue également une forme pédagogique alternative à l'enseignement scolaire classique et susceptible de diminuer l'échec scolaire.

Les entrées d'apprentis dans le secondaire baissent depuis 2009

Depuis le début des années 90, le nombre d'entrées en apprentissage a pratiquement doublé pour atteindre près de 300 000 contrats signés dans les entreprises du secteur privé en 2008. Au cours de cette période, les entrées d'apprentis préparant des diplômes de niveau IV et V ont doublé tandis que celles des apprentis préparant un diplôme du supérieur ont été multipliées par 20. La crise marque le début d'une phase de reflux : entre 2008 et 2015, le nombre de nouveaux contrats a baissé de 9 %. Les entrées d'apprentis du second cycle du secondaire chutent de 24 % alors que l'apprentissage dans le supérieur continue de se développer (+ 48 %) ; celui-ci représente un tiers des entrées en 2014. Même si les apprentis des niveaux IV et V restent majoritaires, le niveau des entrées n'est maintenu que par le dynamisme des entrées dans le supérieur.

NE PAS DIFFUSER

Graphique 1 : Evolution des entrées d'apprentis dans le secteur privé selon le niveau de diplôme préparé



Un apprentissage « aspiré » vers le haut

Le constat dressé par Arrighi et Brochier[108] il y a plus de 10 ans d'un apprentissage « aspiré par le haut » ne s'est non seulement pas démenti mais s'est donc même accentué. Cette évolution a

[108] P. Arrighi, D. Brochier. (2005) : « 1995-2003 : L'apprentissage aspiré vers le haut » Bref Cereq n°217.

été en partie favorisé par les pouvoirs publics à travers la mise en place de plusieurs systèmes d'incitation successifs : depuis 2006, les entreprises de plus de 250 salariés font ainsi l'objet d'une majoration de la taxe d'apprentissage si elles n'accueillent pas un nombre d'alternants supérieur à un quota (5% de l'effectif salarié en 2015) ou au contraire d'une décote (lorsqu'elles le dépassent). Cette stratégie relève notamment d'une stratégie de valorisation de la filière d'apprentissage : en favorisant l'alternance jusqu'au master (voire au doctorat), l'Etat souhaitait rompre avec l'image de l'apprentissage comme une filière de relégation, réservée aux élèves en échec scolaire et en retour permettre le développement de vocations professionnelles au niveau du secondaire. Plusieurs travaux[109] soulignent cependant que l'efficience de l'apprentissage dans le supérieur n'est pas aussi évidente que dans le secondaire : la prime d'emploi constatée pour les apprentis par rapport aux sortants est plus faible dans le supérieur (+6 points contre +9 points au niveau du CAP et +13 points au niveau du Bac Pro pour la génération 2010 de sortants)[110].

L'apprentissage bénéficie d'un grand nombre d'aides publiques

L'apprentissage est une mesure qui bénéficie d'une panoplie considérable d'aides publiques : les cotisations sociales patronales et salariales sont en grande partie exonérées, les employeurs bénéficient d'aides à l'embauche versées par les régions ainsi que d'un crédit d'impôt. Par ailleurs, avec le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail permettant une rémunération brute horaire inférieure au SMIC (comprise entre 25 et 78% du SMIC selon l'âge de l'apprenti et son année de formation, hors conventions spécifiques de branche). Entre 2007 (date de la mise en place du crédit d'impôt apprentissage) et 2013, ce coût – calculé en prenant en compte l'ensemble des aides[111] - est resté stable (Graphique 2) se situant entre 10 % et 69 % d'un SMIC en équivalent temps plein.
Les apprentis percevaient en 2013 un salaire mensuel net de 860 euros environ. Cette rémunération mensuelle moyenne s'échelonne entre 510 € pour les mineurs et 1100 € pour les 21 ans et plus.

Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2013 par âge et sexe

	Salaire mensuel net moyen en 2013			Effectif au 31/12/2013*		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
	en euros	en euros	en euros	en %	en %	en %
Moins de 18 ans	530	454	511	31,0	20,6	27,6
18 à 20 ans	819	759	801	38,4	36,8	37,9
21 ans et plus	1113	1072	1096	30,6	42,6	34,5
Ensemble	**855**	**864**	**858**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées

[109] P. Cahuc, M. Ferracci : L'apprentissage. Donner la priorité aux moins qualifiés. Presse de Sciences-Po.
[110] CEREQ : Quand l'Ecole est finie. Génération 2010.
[111] Ce coût est calculé hors spécifications particulières à l'apprentissage des conventions collectives, effort propre des régions au-delà du plancher fixé par la loi. Il ne tient pas compte également des contributions supplémentaires à l'apprentissage, bonus alternants et aides spécifiques aux travailleurs handicapés.

VERSION PROVISOIRE - NE PAS DIFFUSER

Lecture : en 2013, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti de moins de 18 ans et de sexe masculin s'élevait à 530 euros ; au 31 décembre 2013, les mineurs de sexe masculin représentent 31% de l'ensemble des apprentis de sexe masculin, c'est le cas de 27,6 % de l'ensemble des apprentis (hommes et femmes confondus).
Champ : ensemble apprentis du privé et du public ; France entière
Source : Insee, DADS, traitement Dares

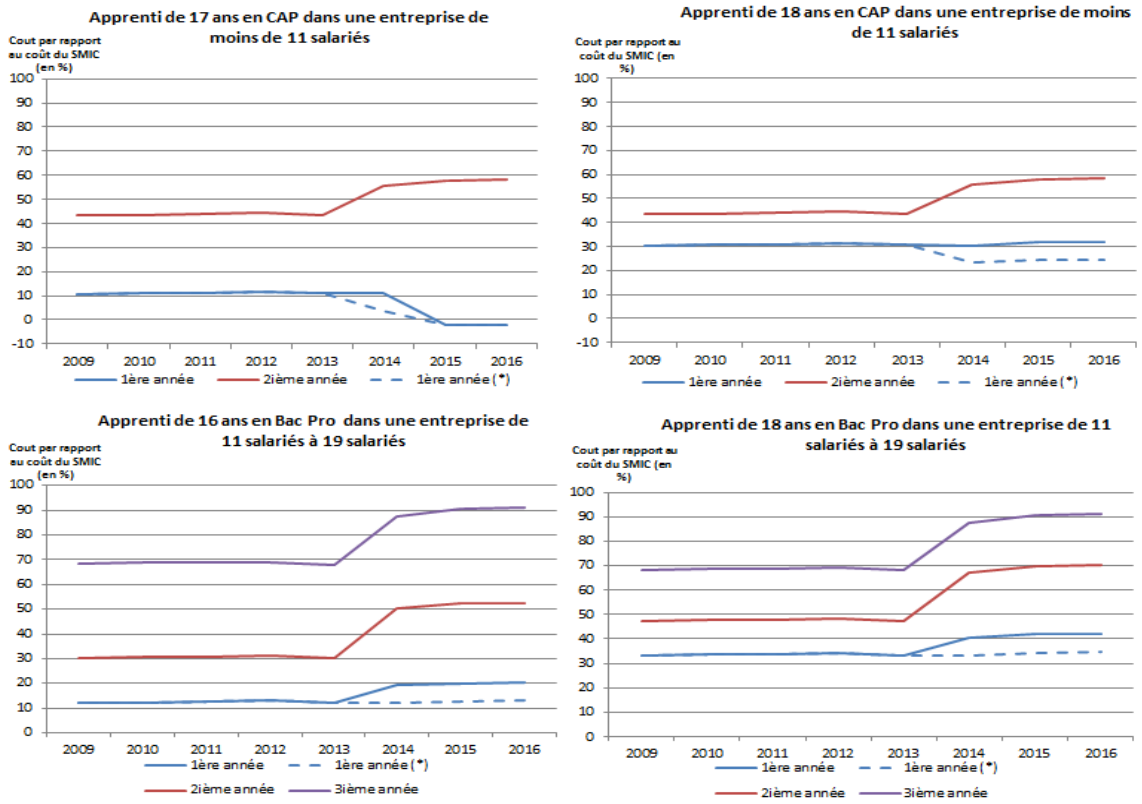
Les réformes en 2014 ont conduit à une hausse du coût-employeur de l'apprentissage.

A partir de 2014, le gouvernement décide de supprimer les aides à l'embauche versées par les régions aux employeurs d'apprentis hormis pour les petites entreprises - plus démunies pour dégager du temps d'encadrement pour les jeunes recrues - au cours de la première année de recrutement. Simultanément, le crédit d'impôt est limité aux jeunes préparant un niveau de diplôme inférieur ou égal au DUT-BTS (Bac+2) et ne s'applique plus qu'à la première année de contrat. Néanmoins, une aide incitative pour l'ensemble des employeurs est mise en place en cas de recrutement d'un apprenti supplémentaire. Ces mesures entrainent une hausse globale du coût du travail des apprentis entre 2013 et 2014 comprise entre 10 et 20 points (Graphique 2) du coût d'un jeune embauché au SMIC (pour une durée hebdomadaire équivalente).
Face à deux années 2013 et 2014 de baisses particulièrement sensibles des recrutements d'apprentis (-8% puis -3,6%), le gouvernement met en place en 2015 une aide à l'embauche de 4400 € versée sur la première année de contrat et destinée aux petites entreprises recrutant des apprentis mineurs (prime TPE Jeunes Apprentis). Cette mesure – qui rend nul voire très légèrement négatif le coût pour l'employeur de la première année d'un apprenti ciblé - a favorisé en 2015 une hausse des embauches d'environ 6 à 10 000 jeunes apprentis mineurs dans un contexte de poursuite de la baisse des autres catégories d'apprentis non ciblées par la mesure[112].

VERSION PROVISOIRE - NE PAS DIFFUSER

[112] E. Pesonel (2016) : L'apprentissage en 2015. Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public. Dares-Résultats n°2016-75.

Graphique 2 : Coût relatif du travail d'un apprenti pour l'employeur (ratio par rapport à un jeune embauché en CDI de droit commun au niveau du SMIC) – quelques cas-types.



* s'il s'agit pour l'entreprise d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire
Lecture : dans le cas de l'embauche d'un apprenti de 17 ans préparant un CAP dans une entreprise de moins de 11 salariés, le coût supporté par l'entreprise représente 11 % de celui de l'embauche d'un jeune en CDI au SMIC en 2009. Ce coût à diminuer de 11 points en 2016.
Méthodologie : seul le temps de présence de l'apprenti en entreprise est comptablilisé.Il est évalué entre 60 % et 70 % de celui d'un temps plein.
Source : calcul Dares

La baisse des apprentis dans le second cycle de l'enseignement secondaire s'explique essentiellement par la diminution de l'emploi des jeunes dans les secteurs traditionnels de l'apprentissage.

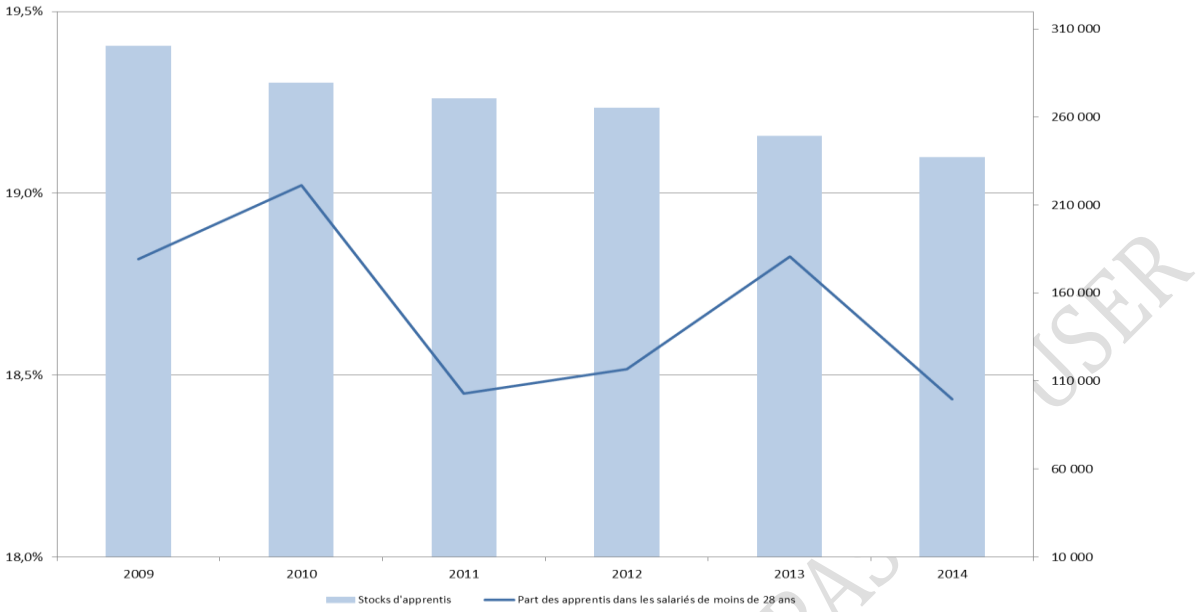
Pourquoi observe-t-on moins de recrutements d'apprentis au niveau secondaire ? Cette baisse est-elle liée à la morosité de l'emploi peu ou pas qualifié ? Ou bien y a-t-il une désaffection spécifique pour l'apprentissage par les entreprises ?

Au sein des principaux métiers exercés par les apprentis du secondaire[113], un poste d'apprenti sur 5 a été supprimé entre 2009 et 2014 : c'est principalement dans la coiffure et l'esthétique, le bâtiment et l'industrie que ces postes disparaissent essentiellement (entre -30 et -40%). Le cas du bâtiment est particulièrement emblématique à cet égard : sur cette même période, ce secteur a connu une crise particulièrement vive et a perdu 120 000 emplois. Dans ce secteur, 1 jeune de moins de 28 ans sur 4 en poste est apprenti.

[113] Nous avons retenu les métiers de bouche (boulanger, boucher, charcutier), la coiffure-esthétique, l'hôtellerie et restauration (serveur, cuisinier, brasseur), l'industrie (ouvriers qualifiés ou non qualifiés), le bâtiment (maçon, peintre, électricien, plombier, carreleur, etc.), la vente et les ouvriers de type artisanal. En 2015, 86 % des apprentis de niveau V et IV exerçaient dans ces métiers.

VERSION PROVISOIRE

Graphique 3 : Evolution entre 2009 et 2014 des effectifs d'apprentis de niveau IV et V et part dans les effectifs de jeunes salariés (- de 28 ans) dans les 6 groupes de métiers les plus importants.



Source : Déclaration Annuelles de Données Sociales – INSEE (Calculs DARES).
Note de lecture : en 2011, 265 000 jeunes apprentis exerçaient dans l'un des sept groupes de métiers suivants : métiers de bouche, coiffure-esthétique, hôtellerie-restauration, bâtiment, industrie, vente et ouvriers de l'artisanat. La part d'apprentis parmi les effectifs de jeunes salariés (-de 28 ans) s'élevait cette même année à 19,3%.

La part d'apprentis dans ces métiers dans le stock total de jeunes salariés s'élevait à 19,4% en 2009. Entre 2009 et 2014, elle a diminué de 0,4 point (21,2% en 2014). Certes, la part des apprentis dans les effectifs globaux de jeunes salariés diminue légèrement mais elle ne contribue que très marginalement à la baisse des effectifs d'apprentis entre 2009 et 2014 sur les sept métiers étudiés. Autrement dit, celle-ci s'explique majoritairement par le contexte de l'emploi des jeunes dans ces métiers (lui-même très en lien avec le contexte d'emploi tous âges confondus).

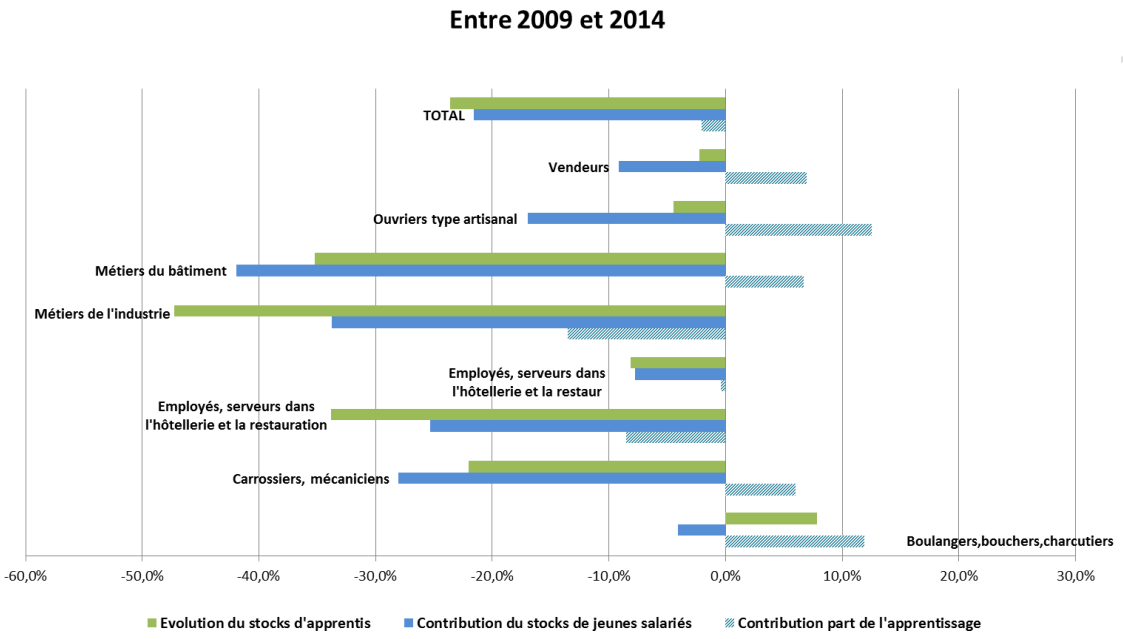
Déclinée par grands groupes de métiers, ce constat se maintient à quelques nuances près : la part des apprentis parmi les jeunes salariés ne baisse que dans les métiers de l'industrie et dans la coiffure-esthétique (Graphique 4). Elle augmente même dans la vente, dans le bâtiment et dans les métiers de bouche. Dans ces trois groupes de métiers, malgré la baisse de l'emploi des jeunes, la demande d'apprentis s'est en réalité renforcée entre 2009 et 2014. La baisse de l'apprentissage ne peut donc absolument pas être explicable par une éventuelle désaffection des entreprises pour l'apprentissage ; les recrutements d'apprentis suivent ceux des jeunes en général : la mauvaise orientation de l'activité dans ces secteurs se traduit généralement par des baisses d'emploi plus vives chez les jeunes que chez leurs aînés.

En revanche, dans les métiers de l'industrie et dans la coiffure-esthétique, la baisse de l'apprentissage est plus accusée que celle de l'emploi des jeunes : la part des apprentis y a baissé sensiblement, expliquant entre 1/3 et ¼ de la baisse des effectifs en apprentissage. Dans ces deux groupes de métiers, l'explication de la baisse de l'apprentissage est donc plus ambiguë : si

VERSION PROVISOIRE NE PAS CITER

la majeure partie s'explique également par le contexte de l'emploi des jeunes, elle est susceptible de témoigner également de la présence de causes plus spécifiques. Dans l'industrie, les professionnels soulignent en particulier qu'un trop jeune âge à l'entrée du CAP ou du Bac Pro peut être un facteur de risque d'accident très important dans un cadre de travail industriel (machines dangereuses, produits toxiques)[114]. Or, compte tenu de la baisse importante des redoublements, la majeure partie des élèves de troisième où se déroulent la majeure partie des orientations vers l'apprentissage ont désormais 15 ou 16 ans.

Graphique 4 : Contribution de la part de l'apprentissage et du stock de jeunes salariés dans l'évolution du stock d'apprentis



Lecture : l'évolution du log des stocks d'apprentis est égale à la somme de celle du log des stocks de jeunes salariés et de celle du log du taux de recours à l'apprentissage dans chaque métier.
Source : DADS - Insee (calculs Dares)
Champ : principaux métiers occupés par les apprentis préparant des diplômes de niveaux IV ou V

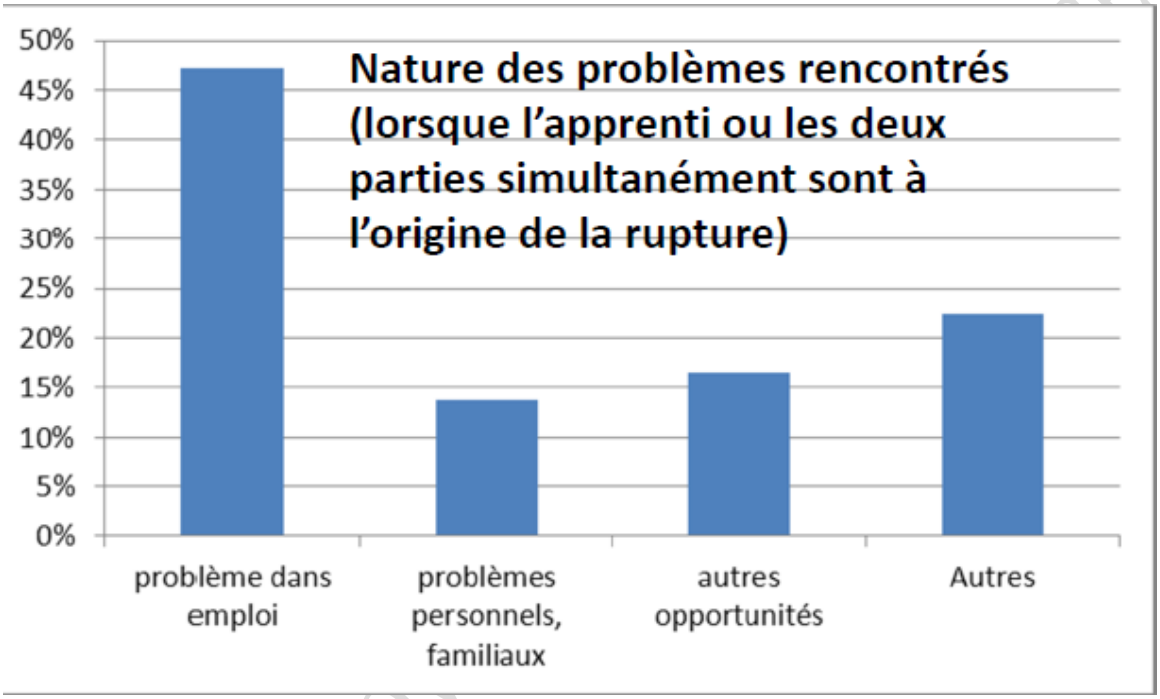
Un quart des contrats sont rompus avant leur fin prévue.

Un peu plus d'un quart des contrats d'apprentissage sont rompus avant la date de fin prévue. Ces ruptures recouvrent plusieurs cas de figure. Environ 30% de ces ruptures ont lieu pendant la période d'essai[115] du contrat. Entre 10 et 15% ont lieu au cours des deux derniers mois de contrat, souvent après les épreuves finales de validation du diplôme. Un peu plus de la moitié des ruptures (soit donc 17% des contrats) surviennent dans le cours normal du contrat, à un moment où il est plus difficile de mettre en place pour l'employeur une stratégie de remplacement et pour l'apprenti de recherche d'un autre contrat. Les rebonds dans l'apprentissage sont d'ailleurs de fait relativement faibles : seulement 20% des jeunes rompants signent un nouveau contrat dans les 90 jours qui suivent la rupture.

[114] L'administration exigeait d'ailleurs jusqu'à 2015 une autorisation préalable à l'emploi d'un jeune mineur sur une machine dangereuse. Le recours à des apprentis sur de tels postes a été simplifié ne nécessite plus qu'une simple déclaration.
[115] Elle était de deux mois jusqu'à la loi n°2017-994 du 17 août 2015. Celle-ci la fait désormais passer à 45 jours de formation pratique en entreprise (consécutifs ou non).

L'origine des ruptures – lorsqu'elles sont demandées aux apprentis – est souvent à l'actif des apprentis ou conjointement des apprentis et de leur employeur[116]. Dans la moitié des cas, les apprentis situent la cause de la rupture dans l'emploi lui-même. Lorsqu'il s'agit de causes de nature professionnelle, de multiples causes sont invoquées, parmi lesquelles, dans un peu moins de la moitié des cas, une mauvaise ambiance ou des conflits avec les collègues ou la hiérarchie[117]. Le manque d'accompagnement vient ensuite puis le manque d'intérêt pour le métier. Dans 15% des cas, l'origine est externe (par exemple problèmes de nature personnelle ou familiale). Une autre opportunité d'emploi peut aussi être à l'origine de la rupture (dans 20% des cas).

Graphique 5 : Nature de l'origine de la rupture (lorsque l'apprenti ou les deux parties sont à l'origine de celle-ci).



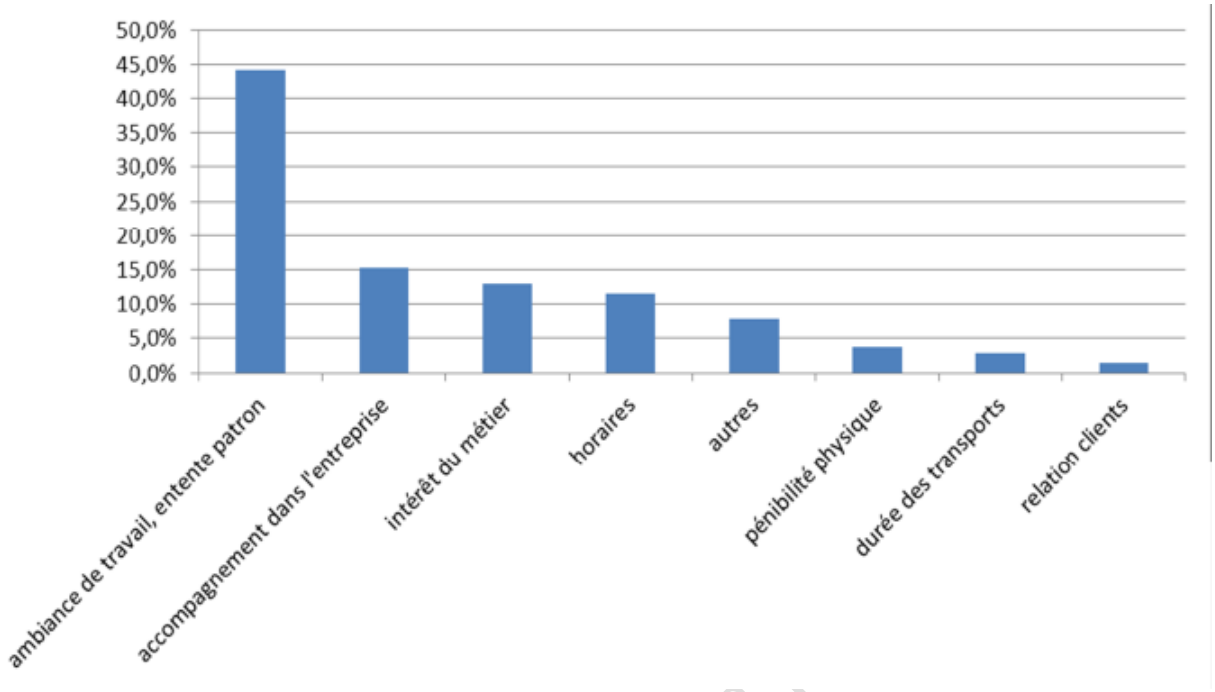
Enquête de suivi des jeunes entrants dans l'expérimentation « Sécurisation des apprentis » 2010-2012

VERSION PRO

[116] Il s'agit de statistiques issues d'une enquête conduite auprès d'apprentis ayant participé à une expérimentation sur la sécurisation des apprentis en 2011-2012.

[117] Ces résultats recoupent ceux obtenus par le Cereq dans un module consacré à l'apprentissage dans l'enquête Génération 2004. B. Cart, MH. Toutin Trelcat V. Henguelle (2010) : Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture. Bref n°272.

Graphique 6 : Détail des problèmes dans l'emploi ayant conduit à la rupture (selon l'apprenti).



Enquête de suivi des jeunes entrants dans l'expérimentation « Sécurisation des apprentis » 2010-2012

Pour diminuer les ruptures, de nombreuses initiatives ont été menées : des pôles de médiation ont été mis en place dans les Centres de Formation d'apprentis. Des politiques de sensibilisation sont conduites *« à travers la mise en place de labels (…) pour la qualité de l'apprentissage »*[118]. Plus récemment, certaines branches ont entrepris de professionnaliser davantage la fonction de maître d'apprentissage.

Pourtant, le taux de rupture semble peu évoluer. En 1995, une enquête sur les ruptures de contrats[119] chiffrait déjà celles-ci à 25% des contrats. Vingt ans après, le taux de rupture est resté quasi à l'identique. Les ruptures semblent donc un phénomène difficile à prévenir. Un des facteurs majeurs de ces ruptures est lié à l'âge des apprentis, particulièrement jeunes et inexpérimentés en France : il est difficilement évitable dans nombre de cas que le projet professionnel mette plusieurs années à se construire, dans une démarche assez naturelle d'essai-erreur et qui peut entraîner de telles ruptures.

VERSION PROVISOIRE - NE

[118] Cart et alii : op. cit.

[119] Gaye M. (1998), « Formations en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme », Premières Synthèses, n° 17.1, Dares.