



DEUXIEME CHANCE ?

La prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité

Matthieu Angotti

Isa Aldeghi

Manon Brezault

Christine Olm

Avec la contribution de Valérie Cohen-Scali

CAHIER DE RECHERCHE N°257

DECEMBRE 2008

Département « Evaluation des politiques sociales »

dirigé par Matthieu ANGOTTI

Cette recherche a bénéficié d'un financement au titre de la subvention recherche attribuée au CRÉDOC.

SOMMAIRE

NOTE DE SYNTHÈSE	p5
INTRODUCTION	p11
PARTIE I	p15
Les jeunes éloignés de l'emploi de qualité	
A/ Comparaison jeunes en cours de formation initiale / jeunes sortis d'études	p15
B/ Les types d'éloignement de l'emploi de qualité	p18
C/ Les facteurs d'éloignement de l'emploi de qualité	p22
D/ Les facteurs favorisant l'insertion des jeunes en CDI à temps plein	p30
E/ Une approche du déclassement	p31
F/ Une typologie des jeunes éloignés de l'emploi de qualité	p32
PARTIE II	p39
Approches de la prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité	
A/ Les grandes orientations politiques sur la question des JEEQ	p39
B/ Les obstacles à la prise en charge des JEEQ	p47
PARTIE III	p55
Acteurs et dispositifs de la prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité	
A/ Recensement des acteurs et de leurs actions	p55
B/ Schéma récapitulatif des modalités de prise en charge	p99
C/ Le devenir des jeunes éloignés de l'emploi de qualité	p101
PARTIE IV	p105
Les employeurs face aux jeunes éloignés de l'emploi de qualité	
A/ Tour d'horizon des grandes familles d'employeurs en France	p106
B/ Le positionnement des partenaires sociaux	p107
C/ Leviers et freins relatifs à l'intégration des JEEQ dans les entreprises	p112
D/ Modalités d'intégration des JEEQ dans les entreprises	p114
E/ Bilan : les limites actuelles de l'engagement des entreprises	p116
CONCLUSION	p119
ANNEXE 1 – LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES	p123
ANNEXE 2 – INDEX DES SIGLES UTILISÉS	P125
ANNEXE 3 – BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE	P131
REMERCIEMENTS	P135

NOTE DE SYNTHÈSE

La situation des jeunes français face à l'emploi est alarmante. Le taux d'emploi des 15/24 ans est inférieur à 30% et les jeunes sont particulièrement concernés par les formes d'emploi précaire : stages, CDD, intérim, temps partiel subi, etc. On peut certes considérer comme normal de passer par une période d'instabilité professionnelle avant de parvenir à une situation solide, mais on constate qu'un grand nombre de jeunes s'installent durablement dans l'inactivité, dans l'emploi précaire ou dans l'alternance des deux. Nous nous intéressons ici précisément à ces jeunes qui ne parviennent pas, à la sortie de leur formation initiale, à s'insérer pleinement sur le marché du travail. Autrement dit, aux jeunes qui, ayant manqué le coche d'une première insertion réussie à la sortie des études, demeurent durablement éloignés de l'emploi de qualité. Nous utilisons le terme « jeunes éloignés de l'emploi de qualité » (JEEQ). Pour eux, il s'agit d'obtenir une deuxième chance de réussir leur insertion professionnelle.

Différents niveaux d'éloignement de l'emploi de qualité

La notion d'emploi de qualité est nécessairement subjective : il s'agit avant tout d'un emploi en adéquation avec les aspirations personnelles de celui ou celle qui l'exerce. Cependant, la plupart des travaux sur les attentes des actifs mettent en évidence trois besoins récurrents : la stabilité du contrat de travail ; le confort des conditions de travail ; la consistance des perspectives. Confrontés à la nécessité de dégager des tendances génériques pour définir les types d'éloignement de l'emploi de qualité affectant les jeunes sortis d'études, nous avons arbitrairement pris comme repère le CDI à temps plein (en incluant le statut de fonctionnaire). C'est en effet lui qui offre la meilleure garantie d'offrir les trois caractéristiques exposées ci-dessus.

A partir de ce repère, nous avons définis trois niveaux d'éloignement de l'emploi de qualité :

- Eloignement relatif : CDI à temps partiel, CDD à temps plein, intérim à temps plein.
- Eloignement fort : CDD et intérim à temps partiel, contrats aidés, chômage.
- Hors marché du travail : inactivité sans recherche d'emploi déclarée.

Bien qu'un certain nombre de jeunes optent volontairement pour le temps partiel ou les contrats courts, cette classification permet de dégager des tendances fortes.

Des centaines de milliers des jeunes concernés

Pour comprendre qui sont les jeunes en quête d'une deuxième chance (leur nombre, leurs caractéristiques), nous avons exploité l'enquête Formation Qualification Professionnelle de l'INSEE, sur la tranche des 18/29 ans *sortis d'études*. Les données datent de 2003 mais restent d'actualité.

En termes de volumes, il en ressort les éléments suivants :

- Le CDI à temps plein concerne 44% des jeunes sortis d'études, soit un peu plus de 2,4 millions de personnes.
- L'éloignement relatif de l'emploi de qualité concerne 25% des jeunes sortis d'études, soit 1,3 million de personnes.
- L'éloignement fort de l'emploi de qualité concerne 23% des jeunes sortis d'études, soit 1,2 million de personnes.
- Le fait d'être en dehors du marché du travail concerne 8% des jeunes sortis d'études, soit 430 000 personnes.

Autrement dit, **plus d'un million et demi de jeunes de 18/29 ans sortis d'études sont en CDD ou intérim à temps partiel, en contrat aidé, au chômage ou en dehors du marché du travail**. Même en admettant qu'une partie de ces jeunes a décidé de ne pas travailler ou a pleinement choisi son poste et son contrat de travail, la problématique de la « deuxième chance » touche aujourd'hui au minimum des centaines de milliers de jeunes éloignés de l'emploi de qualité.

En termes de caractéristiques, il en ressort une série de facteurs accentuant le risque d'être touché par l'éloignement de l'emploi de qualité :

- Etre très peu qualifié ou avoir suivi une formation générale (c'est-à-dire plus théorique que professionnelle).
- Etre une femme.
- Habiter une Zone Urbaine Sensible (ZUS).
- Avoir des parents non-européens.

Au final, comme on pouvait s'y attendre, on relève que la majorité des jeunes éloignés de l'emploi de qualité pâtissent à la fois d'un faible capital académique (bagage scolaire limité et manque d'expérience consistante depuis la fin des études) et d'un faible capital socioculturel (univers social précaire, sinon marginalisé). Néanmoins, près de 40% de ces jeunes disposent d'un capital académique et d'un capital socioculturel corrects, sinon élevés.

Des orientations politiques réductrices et confuses

L'insertion professionnelle des jeunes en difficulté fait l'objet d'une attention particulière de la part de la sphère politique, à tous les échelons de subsidiarité : Union Européenne, Etat Français, Régions, Départements, Communes. Cette attention se traduit par une forte communication sur le sujet, ainsi que par un grand nombre de prises d'initiatives.

Ces orientations politiques se fondent généralement sur une idée simple : pour résoudre le problème de la précarité professionnelle des jeunes, il suffirait de faire se rencontrer les jeunes en difficulté et les offres consistantes disponibles sur le marché du travail, notamment dans les métiers dits « en tension » (construction, logistique, nettoyage, services à la personne...). On qualifie cette approche d'« adéquationnisme ». Or, on constate que de nombreux obstacles se dressent entre les jeunes et l'emploi de qualité : leurs représentations personnelles, le manque

d'accès à l'information sur l'offre disponible (quand elle existe), des difficultés pratiques (mobilité, logement, pauvreté...), le manque d'accès à une qualification consistante, la barrière du recrutement. Apparaît alors nécessaire **une approche multidimensionnelle et personnalisée des jeunes en quête d'insertion**.

En outre, les grandes orientations politiques en matière de prise en charge des jeunes en difficulté, de par leur dispersion et leur manque de continuité dans le temps, ont abouti à un émiettement saisissant des actions et dispositifs en place.

Le « mille-feuille » de la deuxième chance

Une multitude d'acteurs intervient en effet dans l'accompagnement des jeunes en difficulté vers l'insertion durable. Nous en avons recensé cinq grandes catégories :

- Les organismes participant au Service Public de l'Emploi : services déconcentrés de l'Etat ; ANPE et UNEDIC (aujourd'hui Pôle Emploi) ; Missions Locales ; associations diverses...
- Les structures de l'Insertion par l'Activité Economique : entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion, associations intermédiaires...
- Les acteurs privés de l'insertion professionnelle : groupements d'employeurs ; entreprises de travail temporaire...
- Les structures territoriales : conseils régionaux, conseils généraux, Caisses d'Allocations Familiales, chambres de commerce...
- Les opérateurs de formation : AFPA ; Ecoles de la 2^{ème} Chance ; Centres Défense 2^{ème} Chance...

Ces acteurs et les dispositifs qu'ils déploient constituent un véritable « mille-feuille de la deuxième chance ». Si cette profusion présente l'avantage d'une variété des actions disponibles, son excès pose le problème de l'incohérence et de l'illisibilité du champ de la prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité. En fait, personne ne s'y retrouve, à commencer par les jeunes eux-mêmes, sans parler des employeurs.

L'inquiétant devenir des jeunes éloignés de l'emploi de qualité

On peut distinguer trois grands enjeux quant au devenir des jeunes en difficulté d'insertion :

- **Le devenir des jeunes pris en charge avec succès.** S'il faut se féliciter que de nombreux jeunes en difficulté connaissent des « sorties positives » des dispositifs qu'ils ont intégrés, on constate que, sur fond d'adéquationnisme, **la plupart sont massivement orientés vers les métiers en tension**. Des métiers qu'ils n'ont pas toujours choisis et qui ne correspondent pas forcément à leurs attentes ou à leurs bagages académiques. Des métiers qui, même en CDI, offrent généralement des conditions de travail peu confortables, avec des perspectives incertaines.

- **Le devenir des jeunes pris en charge sans succès.** Chaque année, des dizaines de milliers de jeunes pris en charge par des acteurs de l'insertion ne connaissent pas de sortie positive, ce qui aboutit à les maintenir à l'écart du marché du travail « ordinaire ». **Ces jeunes naviguent en circuit fermé, entre chômage, intérim, CDD, contrats aidés et formations,** quand ils ne sortent pas définitivement du marché du travail.
- **Le devenir des jeunes non pris en charge.** Il reste beaucoup à faire pour **aller chercher les « populations invisibles »**, souvent les plus fragiles, qui ne se présentent pas spontanément aux portes des organismes. En outre, la majorité des subsides accordés aux dispositifs est conditionnée à des indicateurs de réussite axés sur des sorties positives rapides. Pour préserver leurs financements, un grand nombre d'acteurs ont dès lors tendance à s'arracher les jeunes les plus « employables ». Cette sélectivité met au ban des dispositifs une partie des jeunes éloignés de l'emploi de qualité, parmi, là encore, les plus fragiles.

La frilosité des employeurs

La prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité est inutile si les employeurs ne jouent pas le jeu de leur insertion professionnelle durable. Nous avons observé, chez les entreprises à but lucratif, trois principaux freins à l'intégration des jeunes en difficulté : le « Rubicon » du diplôme (les grandes entreprises ont des processus de recrutement fortement verrouillés, associant des diplômes particuliers à chaque type de poste) ; les préjugés habituels du commun des recruteurs (à l'égard des minorités visibles, des habitants de quartiers réputés difficiles, etc.) ; la peur spécifique des comportements des jeunes en rupture (image redoutable du jeune « inemployable », incapable d'assumer les règles de fonctionnement de l'entreprise).

Nous avons ensuite identifié les grandes modalités d'implication des entreprises en termes d'accueil en leur sein des jeunes en difficulté : former en entreprise (sans obligation d'embauche) ; faire évoluer ses méthodes de recrutement ; élargir ses viviers de recrutement ; s'implanter dans des quartiers sensibles (Zones Urbaines Sensibles, Zones Franches Urbaines).

Enfin, nous avons isolé trois facteurs influant fortement sur la propension de celles-ci à s'engager :

- **Un effet « taille »** : pour les grandes entreprises (hors champ des métiers en tension), le verrouillage habituel des processus de recrutement autorise peu d'écarts vers les jeunes en rupture. A l'inverse, un certain nombre de PME s'avèrent enclines à agir sur le terrain.
- **Un effet « opportunité »** : malgré les prises de position publiques de très nombreuses entreprises, celles qui agissent concrètement en faveur de l'intégration des jeunes éloignés de l'emploi de qualité sont avant tout celles des secteurs en tension.
- **Un effet « personnalité »** : l'engagement d'une entreprise tient énormément aux convictions personnelles des managers.

Pour schématiser, à de rares exceptions près, les actions menées par les entreprises en matière de prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi sont aujourd'hui le fait de petites structures, en butte à des difficultés de recrutement chroniques et managées par des personnalités sensibles à la problématique de la « deuxième chance ». Autant dire qu'on est loin d'un engagement généralisé.

Trois recommandations

La situation des jeunes Français en quête de deuxième chance est alarmante. Face à ce constat, nous proposons trois grandes pistes de réflexion :

- **L'officialisation d'un service public de la deuxième chance.** L'objectif est d'en finir avec l'incohérence des dispositifs et le cloisonnement des acteurs. Il nous semble essentiel de poursuivre la dynamique de légitimation et de responsabilisation du réseau des Missions Locales, en faisant pleinement de ces acteurs des « guichets uniques » de la deuxième chance (disposant d'une large palette d'outils et pouvant orienter vers d'autres dispositifs). Cette mise en cohérence des acteurs de terrain peut aller de pair avec le développement d'une approche politique transverse, s'appuyant sur la création d'une Délégation Interministérielle. Cette Délégation pourrait avoir pour premières missions une levée de fonds à destination du réseau des Missions Locales et une démarche de professionnalisation des agents travaillant dans ces organismes.
- **La lutte contre la pauvreté des jeunes éloignés de l'emploi de qualité.** L'objectif est d'ouvrir les yeux sur la précarité, sinon la misère qui touche les jeunes en difficulté d'insertion. La plupart des jeunes en recherche d'emploi n'ont pas droit à l'assurance chômage, une bonne partie des inactifs n'a pas droit aux minima sociaux. En outre, les salariés en temps partiel subi ou en contrat d'alternance sont presque tous à classer parmi les « travailleurs pauvres ». Il nous semble essentiel de réfléchir à la mise en place d'un droit à une allocation d'insertion pour les jeunes de 18 à 29 ans engagés dans une dynamique de deuxième chance. Cet engagement serait associé à un statut offert au jeune, lui-même officialisé par la signature d'un « contrat de deuxième chance » au sein d'une Mission Locale. L'allocation d'insertion pourrait se substituer aux bourses associées aux CIVIS et aux Contrats d'Autonomie, ainsi qu'aux multiples dispositifs financiers territoriaux.
- **La mobilisation massive des employeurs privés.** Tous les efforts accomplis du côté de l'accompagnement des jeunes seront vains si les entreprises n'opèrent pas une profonde mutation culturelle, les conduisant à s'ouvrir massivement aux jeunes en difficulté d'insertion (en dehors de métiers en tension faiblement qualifiés). Il s'agit de les conduire à remettre en cause leurs préjugés et, surtout, à franchir le « Rubicon » du diplôme. Pour cela, seule la contrainte est efficace (accompagnée d'une dose suffisante de pédagogie). Nous suggérons donc une réflexion sérieuse quant à l'opportunité de quotas visant les jeunes de 18 à 29 ans ayant le *statut* de jeunes engagés dans une dynamique de deuxième chance. Ces quotas pourraient être établis en élargissant ceux relatifs aux jeunes en contrat d'alternance, déjà en place dans les grandes entreprises.

INTRODUCTION

La situation des jeunes français face à l'emploi est alarmante. On ne compte plus les études, articles et états des lieux qui soulignent à quel point cette catégorie particulière de la population est victime du chômage de masse et de la précarisation du travail.

S'appuyant sur des données de l'INSEE, Le Conseil Economique, Social et Environnemental, dans un rapport rendu public en octobre 2008¹, souligne ainsi que « le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans a connu [...] une baisse régulière depuis le milieu des années 1970. Il est aujourd'hui de 29% ». Le CESE remarque en outre que la France est l'un des pays de l'Union Européenne où le taux d'activité des jeunes est le plus bas (la moyenne européenne se situant autour de 36%). Si l'on peut en partie expliquer cette tendance à la baisse par l'allongement général de la durée des études, il n'en reste pas moins qu'elle s'accompagne d'un fort taux de chômage : aujourd'hui, près de 20% des jeunes actifs français sont à la recherche d'un emploi, contre un peu plus de 15% en moyenne européenne², et autour de 7% des actifs français en général³. De plus, les jeunes sont particulièrement concernés par les formes d'emploi précaire : stages, CDD, intérim, temps partiel subi, etc. Là encore, on peut avancer l'argument que les jeunes entrant sur le marché du travail passent nécessairement par un temps de recherche pour leur premier emploi, ainsi que par des étapes d'emploi précaire avant d'atteindre rapidement un poste stabilisé. Mais, en réalité, on constate qu'un grand nombre de jeunes s'installent durablement dans l'inactivité, dans l'emploi précaire ou dans l'alternance des deux.

Notre problématique se situe précisément autour de ces jeunes qui ne parviennent pas, à la sortie de leur formation initiale, à s'insérer pleinement sur le marché du travail. Autrement dit, les jeunes qui, ayant manqué le coche d'une première insertion réussie à la sortie des études, demeurent durablement éloignés de l'emploi de qualité, à savoir un emploi en adéquation avec les attentes et besoins de celui ou celle qui l'exerce. Ces attentes et besoins se réfèrent généralement aux caractéristiques suivantes : stabilité du contrat ; confort des conditions de travail ; consistance des perspectives. Nous utilisons le terme « Jeunes Eloignés de l'Emploi de Qualité », ou le sigle JEEQ.

Nous ne cherchons pas à déterminer d'éventuelles causes universelles expliquant les difficultés touchant l'ensemble des jeunes sur le marché du travail. Du reste, Florence Lefresnes⁴ montre comment les deux arguments classiques évoqués en la matière (le niveau trop élevé de leur coût du travail et les insuffisances de la formation initiale) peuvent être facilement remis en cause : les jeunes sont surreprésentés parmi les bas salaires et la scolarisation a connu une très forte augmentation au cours des quarante dernières années. Nous cherchons au contraire à isoler les jeunes actifs en difficulté, pour répondre d'abord dans le détail à la question suivante : **qui sont les jeunes effectivement éloignés de l'emploi de qualité ?** Ce qui nous conduit, après avoir

¹ « 25 ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan ? », rapport du CESE, octobre 2008

² Données Eurostat

³ Données INSEE

défini les différentes formes que prend la précarité professionnelle qui les touche, à comprendre les facteurs spécifiques qui jouent en défaveur de leur insertion durable. C'est l'objet de la première partie de ce cahier de recherche, qui aboutit à la détermination d'une typologie des JEEQ. D'un point de vue méthodologique, nous nous sommes d'abord appuyés sur l'analyse des nombreuses études quantitatives déjà réalisées sur les jeunes en difficulté d'insertion (cf. la bibliographie en annexe). Nous avons ensuite procédé à des traitements spécifiques de l'enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP) de l'INSEE, datant de 2003. Quoique légèrement ancienne, cette enquête présente en effet les avantages suivants : des effectifs importants (7 953 personnes de moins de 30 ans) ; une bonne connaissance des cursus (âge à la fin des études, filière suivie, diplôme le plus élevé, durée écoulée depuis la fin des études) ; une bonne connaissance du milieu social d'origine (diplôme, catégorie socioprofessionnelle et origine géographique des parents...) ; une bonne connaissance des trajectoires professionnelles sur les cinq années précédentes ; une bonne description de la situation familiale et professionnelle actuelle (vie en couple ou avec les parents, enfants, situation vis-à-vis de l'emploi, statut dans l'emploi, travail à temps plein ou à temps partiel, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité).

Après avoir précisé la question du « qui », le deuxième enjeu qui nous est apparu essentiel touche à la prise en charge de ces jeunes en grande difficulté d'insertion, qui ont manqué leur première chance d'entrer pleinement sur le marché du travail. Que fait-on pour eux ? Comment prend-on en charge leur intégration pérenne sur le marché du travail ? **Quelles sont les politiques et dispositifs qui existent pour les aider à obtenir une deuxième chance ?** Cette question n'est pas nouvelle. L'émergence du champ de l'insertion professionnelle des jeunes date des années 70 et la notion est devenue une catégorie à part entière du débat social et politique à partir de la publication du rapport de Bertrand Schwartz⁵. Depuis les vingt-cinq dernières années, ce champ n'a fait que prendre de l'ampleur et s'est structuré progressivement en induisant la création de nouvelles institutions, de nouveaux métiers, en produisant de nouvelles activités ou dispositifs, destinés aux publics concernés. Cette question de la prise en charge des jeunes en difficulté d'insertion fait l'objet des deuxième et troisième parties du présent cahier de recherche : exposé des grandes approches de cette prise en charge puis recensement de la multitude de dispositifs aujourd'hui actifs en la matière. Ces dispositifs qui, selon François Dubet⁶, participent à la continue adaptation d'institutions qui rencontrent de plus en plus de difficultés à remplir leurs fonctions. D'un point de vue méthodologique, nous nous sommes appuyés sur nos recherches précédentes en matière de dispositifs d'insertion professionnelle à destination des publics éloignés de l'emploi⁷, complétées par des entretiens qualitatifs auprès d'acteurs de la prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité (cf. liste en annexe).

Reste à savoir comment, à l'autre bout de la chaîne, les employeurs s'emparent de cette problématique. Sans une vraie coopération de leur part, les politiques d'insertion des jeunes en

⁴ « Les Jeunes et l'emploi : parcours et dispositifs », in « Les jeunes, questions de société, questions de politique », sous la direction de Patricia Loncle, La Documentation Française, 2007.

⁵ B. Schwartz, « L'insertion professionnelle et sociale des jeunes », La documentation française, 1981. Il s'agit du rapport à l'origine de la création des Missions Locales.

⁶ F. Dubet, « Le déclin de l'institution », Seuil, 2002.

⁷ Matthieu Angotti, Elodie Alberola, Anne Loones, « Entreprises ordinaires, entreprises solidaires ? », Cahier de recherche du CREDOC, 2007.

difficulté n'ont évidemment aucune chance d'aboutir. Centrant notre réflexion sur les structures à but lucratif, nous nous sommes posés la question suivante : **les entreprises sont-elles actives en matière d'insertion des jeunes éloignés de l'emploi de qualité ?** C'est l'objet de la quatrième et dernière partie du présent cahier de recherche. La question est épineuse, pour deux raisons principales. D'abord, l'essentiel de l'emploi, en France comme en Europe, se situe au sein de petites structures éparpillées, qui prennent en matière de recrutement des initiatives locales très dispersées. Ensuite, l'ensemble du domaine de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), sur son volet Environnement comme sur son volet Société, est fortement parasité par des campagnes de communication massives lancées sur ces thématiques par les grands groupes. Ces postures médiatiques sont difficiles à contourner pour accéder à ce qui se passe concrètement sur le terrain. D'un point de vue méthodologique, nous avons là encore poursuivi nos investigations passées, en nous intéressant notamment à la position des partenaires sociaux en matière de prise en charge des JEEQ, ainsi qu'à celle des Petites et Moyennes Entreprises (PME).

Au final, nous exposons les limites du champ de la « deuxième chance » offerte aux jeunes éloignés de l'emploi de qualité, pour aboutir à un petit nombre de préconisations, destinées à nourrir la réflexion publique, au moment où d'importantes réformes structurelles ont lieu au sein du Service Public de l'Emploi et se préparent dans le domaine de la formation professionnelle.

PARTIE I : LES JEUNES ELOIGNES DE L'EMPLOI DE QUALITE

Avertissement : les institutions proposent diverses formes de catégorisations chiffrées de la jeunesse (les plus fréquentes : 15/24 ans, 18/25, 16/30). Pour notre part, considérant que notre sujet nous autorise une certaine souplesse, nous n'adoptons pas a priori une définition statistique stricte de la jeunesse et indiquons au fil de la recherche les bornes associées aux données statistiques présentées. Pour cette première partie, fondée sur l'exploitation de l'enquête Formation Qualification Professionnelle de l'INSEE (2003), nous avons adopté un cadrage large : **18/29 ans**.

A/ Comparaison jeunes en cours de formation initiale / jeunes sortis d'études

Abordant la problématique de la « deuxième chance », nous étudions ici, par définition, des jeunes ayant terminé leur premier parcours d'études. Avant de nous intéresser à ceux qui connaissent des difficultés d'insertion, il nous a paru important de comparer globalement les deux populations : « jeunes en cours de formation initiale » / « jeunes sortis d'études ».

Deux précisions préliminaires

Le cas des apprentis : l'écrasante majorité des apprentis étant en cours de formation initiale, nous les comptons ici dans la première population (dans la plupart des enquêtes statistiques, ils sont classés dans la population active). Ils forment 5% des effectifs en cours d'études. Nous évoquerons dans la troisième partie de la recherche le petit nombre de jeunes ayant décroché de la formation initiale puis reprenant des études par le biais d'un contrat d'apprentissage.

Nomenclature nationale simplifiée des niveaux de formation :

Niveau VI : personnes sorties en cours de premier cycle du second degré (6e, 5e, 4e).

Niveau V bis : personnes sorties de 3^{ème} générale ou de 4^{ème} et 3^{ème} technologiques.

*On appelle aussi ces deux niveaux les « **Infra V** »*

Niveau V ou « *niveau CAP / BEP* » : personnes ayant bouclé un cycle court professionnel ou ayant abandonné la scolarité du second cycle général avant la terminale.

Niveau IV ou « *niveau Bac* » : personnes ayant bouclé un cycle long (général ou professionnel) ou ayant abandonné des études supérieures avant d'atteindre le niveau III.

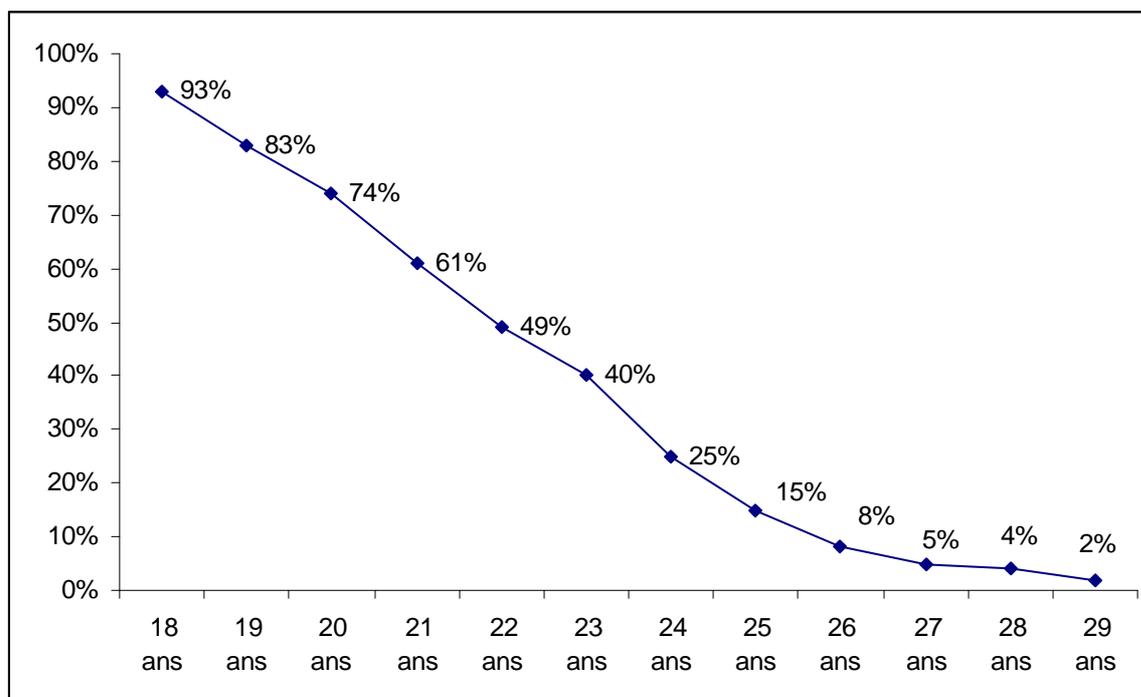
Niveau III ou « *niveau Bac+2* » : personnes ayant obtenu un diplôme de niveau Bac +2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveaux II et I ou « *niveau Bac+3 et plus* » : personnes ayant obtenu un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école (licence, master, doctorat).

- **Part des jeunes en cours d'études**

Parmi les 8,8 millions de jeunes de 18 à 29 ans, 61% ont terminé leurs études initiales, soit près de 5,4 millions de personnes. La part des jeunes encore en cours d'études décroît fortement avec leur âge : à partir de 22 ans, moins de la moitié sont encore en cours d'études.

Figure 1 Part des jeunes encore en cours d'études selon leur âge



Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans

Dans la tranche d'âge des 18 à 29 ans, les femmes sont légèrement plus en cours d'études que les hommes (40% contre 38%).

- **Les jeunes sortis de la formation initiale ont davantage d'enfants**

On peut résumer la situation de famille des jeunes de 18 à 29 ans par cinq grandes situations :

- 47% n'ont ni conjoint ni enfants et vivent avec au moins l'un de leurs parents.
- 18% n'ont ni conjoint ni enfants mais ne vivent plus avec leurs parents.
- 19% vivent en couple mais n'ont pas d'enfants.
- 13% sont en couple et ont des enfants.
- 3% sont des familles monoparentales, ils ont charge d'enfants sans vivre avec un conjoint.

Quand on compare les jeunes en cours d'études et les jeunes sortis de la formation initiale, on constate que les seconds sont beaucoup plus nombreux à vivre en couple que les premiers (49% contre 6%), et beaucoup plus nombreux à avoir des enfants (25% contre 1%). Moins du tiers réside avec au moins un parent (29% contre 73% des jeunes en cours d'études).

- **Peu d'écarts quant à l'origine géographique des parents**

Le lieu de naissance des parents des jeunes varie peu selon qu'ils sont encore en études ou non. La part de ceux dont les deux parents sont nés en France est de 76% dans les deux groupes, la part de ceux dont les deux parents sont nés hors de l'Europe est de 11%.

- **Les jeunes sortis d'études sont d'un milieu social moins favorisé**

Le milieu socioprofessionnel d'origine⁸ a une influence forte sur la prolongation des études. Le fait que les parents travaillent tous les deux favorise le maintien dans les études. Les jeunes qui ont arrêté les études proviennent davantage de familles où, soit un seul parent est au travail, soit aucun n'est en emploi. Les jeunes qui sont encore en cours d'études ont des parents qui ont davantage suivi des études supérieures (34% d'entre eux ont au moins un parent titulaire d'un diplôme supérieur au bac, contre 18% des jeunes ayant terminé les études). Inversement, les jeunes sortis d'études ont davantage des parents sans diplôme ou au plus titulaires du certificat d'études ou du BEPC. Qu'il s'agisse de leur père ou de leur mère, les jeunes poursuivant leurs études proviennent davantage de familles de professions libérales, cadres ou intermédiaires que les jeunes ayant terminé les études, qui sont davantage issus d'un milieu ouvrier ou employé.

- **Peu d'écarts quant à la localisation géographique**

Les jeunes qui ont arrêté leurs études résident un peu plus en zone rurale ou dans les agglomérations petites ou moyennes que les jeunes en cours d'études. Les écarts sont faibles, ils peuvent s'expliquer en partie par la localisation des établissements supérieurs, qui sont davantage dans les grandes unités urbaines de province ou dans l'agglomération de Paris. Les jeunes sortis d'études habitent un peu plus dans des quartiers de la politique de la ville (classés « Zones Urbaines Sensibles ») que ceux qui continuent leurs études, mais sur ce point également, les écarts sont faibles.

⁸ Il s'agit pour les personnes en cours d'études de la situation des parents à la date de l'enquête, et pour ceux qui ont terminé les études de la situation des parents au moment où ces études se sont terminées.

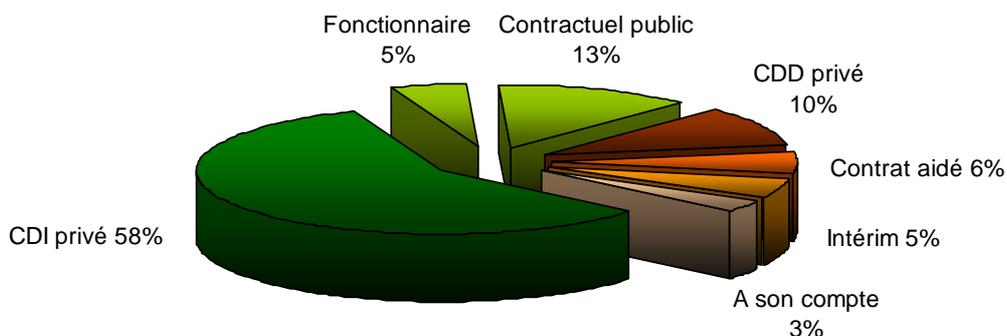
B/ Les types d'éloignement de l'emploi de qualité

Avant de déterminer des *facteurs* d'éloignement de l'emploi de qualité pouvant affecter certains jeunes plutôt que d'autres, nous définissons ici des *types* d'éloignement de l'emploi de qualité. Pour ce faire, nous partons de la situation des jeunes au moment de l'enquête FQP 2003.

B.1 La situation des jeunes de 18 à 29 ans au moment de l'enquête

- Près des trois-quarts des 18/29 ans ayant fini les études sont en emploi, ce qui représente un peu plus de 4 millions de personnes. Une courte majorité est de ces jeunes est en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans le secteur privé (58%).

Figure 2 Les statuts des jeunes en emploi



Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans en emploi

- 16% sont au chômage (un peu plus de 860 000 personnes). Parmi ces jeunes au chômage, on en compte un grand nombre qui ont terminé leurs études récemment (ils sont à la recherche d'un premier emploi).
- 8% ne sont ni actifs occupés, ni officiellement en recherche d'emploi (environ 430 000 personnes). A l'inverse des chômeurs, ces jeunes ont souvent terminé les études depuis au moins 8 ans.

B.2 Trois grandes catégories d'éloignement de l'emploi de qualité

Comme nous l'avons rappelé en introduction, la notion d'emploi de qualité est nécessairement subjective. Il s'agit avant tout d'un emploi en adéquation avec les aspirations personnelles de celui ou celle qui l'exerce. Cependant, de nombreux travaux sur les attentes des actifs⁹ mettent en évidence des besoins récurrents :

- La stabilité du contrat de travail : la plupart de personnes souhaitent pouvoir construire leur vie en s'appuyant sur une vie professionnelle stable, qui leur permette d'anticiper leurs emplois du temps et leurs ressources à venir.
- Le confort des conditions de travail : il ne s'agit pas seulement de travailler en toute sécurité, il s'agit aussi de jouir d'un nombre d'heures de travail suffisant (la plupart des individus souhaitent travailler à temps plein), ainsi que d'horaires conformes au rythme de sa vie privée (la plupart des individus rejettent les horaires décalés).
- La consistance des perspectives : la plupart des personnes, et notamment les jeunes, valorisent les secteurs d'activité et les postes qui les autorisent à espérer une évolution au fil de leur carrière, au moins en termes de rémunération, sinon en termes de missions et de responsabilités confiées.

Confrontés à la nécessité de dégager des tendances génériques pour définir les types d'éloignement de l'emploi de qualité affectant les jeunes sortis d'études, nous avons arbitrairement pris comme repère le CDI à temps plein (en incluant le statut de fonctionnaire). C'est en effet lui qui offre la meilleure garantie d'offrir les trois caractéristiques exposées ci-dessus. Il concerne 44% des jeunes sortis d'étude, soit un peu plus de 2,4 millions de personnes.

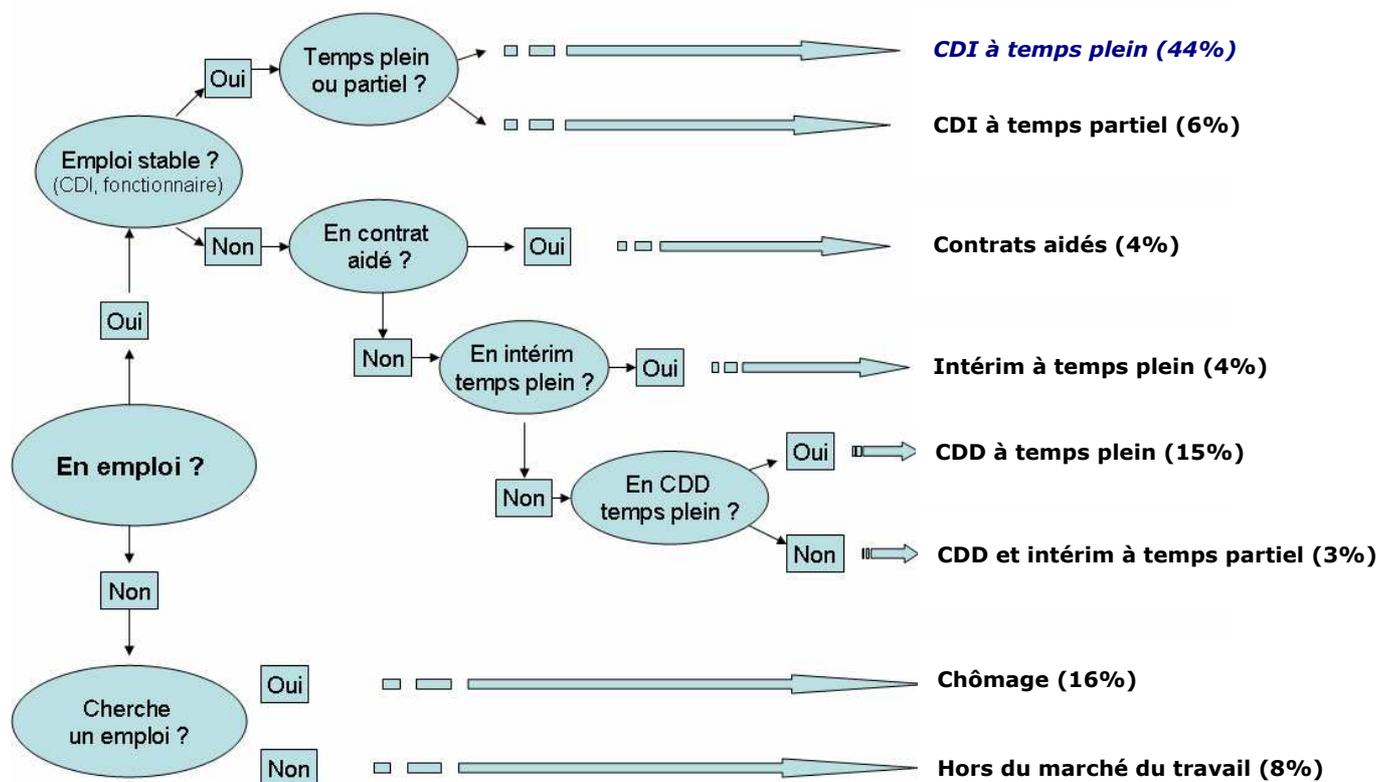
Il s'agit d'une figure imparfaite, dans la mesure où une partie des jeunes souhaite travailler en contrat à durée déterminée, en intérim ou encore à temps partiel. Elle permet néanmoins de dégager un modèle relativement satisfaisant, comptant sept types d'éloignement de l'emploi de qualité, construits à partir du temps de travail et du type de contrat de travail :

- **Les CDI à temps partiel** : 6% des jeunes sortis d'études, soit environ 320 000 personnes.
- **Les CDD à temps plein** : 15% des jeunes sortis d'études, 800 000 personnes.
- **L'intérim à temps plein** : 4% des jeunes sortis d'études, 215 000 personnes.
- **Les CDD et l'intérim à temps partiel** : 3% des jeunes sortis d'études, 160 000 personnes.
- **Les contrats aidés**¹⁰ : 4% des jeunes sortis d'études, 215 000 personnes.
- **Le chômage** : 16% des jeunes sortis d'études, soit environ 860 000 personnes.
- **L'inactivité** : 8% des jeunes sortis d'études, soit environ 430 000 personnes.

⁹ Nous nous référons ici notamment aux multiples enquêtes du CREDOC auprès de bénéficiaires du RMI, d'apprentis, d'intérimaires, ou encore de salariés en contrat aidé.

Remarque : dans le graphique suivant, le CDI à temps plein représente une 8^{ème} situation face au travail, mais elle n'est pas un type d'éloignement (elle est au contraire la référence).

Figure 3 Les types d'éloignement de l'emploi de qualité



Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études

Remarque : Nous avons regroupé les jeunes en contrat aidé (4%) dont les effectifs sont trop faibles pour distinguer entre temps plein et temps partiel. Les jeunes en CDD à temps plein sont soit en CDD du privé, soit contractuels de la fonction publique (mais ni en contrat aidé ni en intérim).

Au final, on peut reclasser ces sept types au sein de trois grandes catégories d'éloignement de l'emploi de qualité¹¹ :

- **Eloignement relatif (25% des jeunes sortis d'études)** : CDI à temps partiel, CDD à temps plein, intérim à temps plein. Cela représente 1,3 million de personnes.
- **Eloignement fort (23% des jeunes sortis d'études)** : CDD et intérim à temps partiel, contrats aidés, chômage. Cela représente 1,2 million de personnes.
- **Hors marché du travail (8% des jeunes sortis d'études)**, soit 430 000 personnes.

¹⁰ Nous renvoyons vers la définition détaillée des contrats aidés dans la partie III de la présente recherche.

¹¹ Nous insistons sur le fait que notre approche de l'éloignement de l'emploi de qualité est nécessairement imparfaite, dans la mesure où un certain nombre de jeunes travailleurs souhaitent travailler en CDD, à temps partiel, en intérim. Ce que nous proposons ici constitue néanmoins un modèle fiable, permettant de mettre en évidence de grandes tendances.

Nous allons voir ci-dessous (chapitre C) les facteurs créant parmi les jeunes des discriminations face à ces catégories d'éloignement. Auparavant, deux chiffres mettent en évidence l'ampleur du phénomène d'éloignement de l'emploi de qualité chez les jeunes sortis d'études :

- 3 millions de jeunes de 18/29 ans sortis d'études ne sont pas en CDI à temps plein.
- **1,7 million de jeunes de 18/29 ans sortis d'études sont en CDD ou intérim à temps partiel, en contrat aidé, au chômage ou en dehors du marché du travail.**

Même en admettant qu'une partie de ces jeunes a décidé de ne pas travailler ou a pleinement choisi son poste et son contrat de travail, **la problématique de la « deuxième chance » touche aujourd'hui au minimum des centaines de milliers de jeunes éloignés de l'emploi de qualité.**

B.3 Eléments complémentaires sur les trajectoires des jeunes

Toujours à partir de l'enquête FQP 2003, nous avons étudié les trajectoires en emploi des jeunes sortis d'études, depuis la fin de leur formation initiale (en remontant à 5 ans maximum). On peut en tirer les constats complémentaires suivants :

- Seuls 32% des jeunes n'ont pas connu l'éloignement de l'emploi de qualité (CDI depuis 5 ans ou la fin des études).
- 20% des jeunes ont toujours connu l'emploi précaire (CDD, intérim et contrat aidé depuis 5 ans ou la fin des études). Cela représente 1 million de personnes.
- 9% des jeunes connaissent le chômage depuis 5 ans ou la fin de leurs études. Cela représente 480 000 personnes.

C/ Les facteurs d'éloignement de l'emploi de qualité

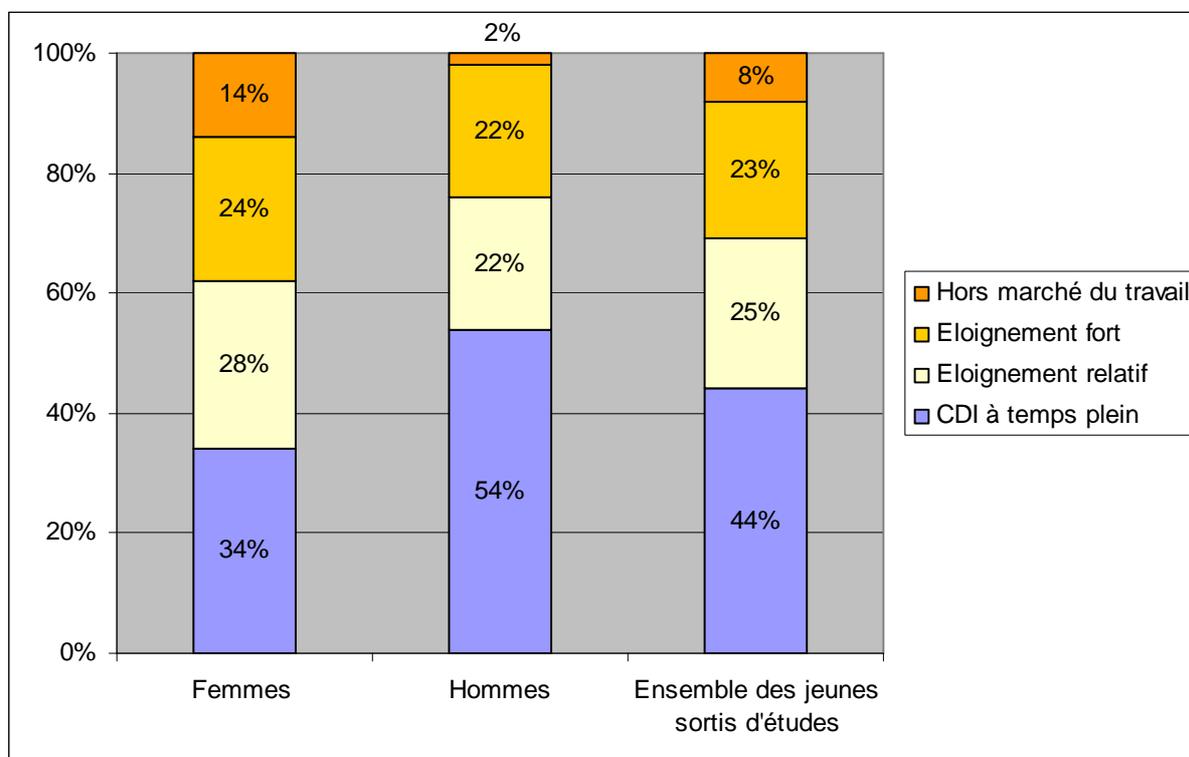
Les jeunes ne sont pas égaux face au risque d'éloignement de l'emploi de qualité. Nous avons pu mettre en évidence des facteurs d'éloignement, comme le sexe, l'âge, le parcours scolaire ou le milieu d'origine. Plus précisément, nous avons observé l'influence de ces facteurs sur les proportions de jeunes en CDI à temps plein (en bleu dans les graphiques suivants) et appartenant aux 3 grandes catégories d'éloignement présentées plus haut (en jaune et orangé dans les graphiques suivants).

C.1 L'influence du sexe et de l'âge

- **Les femmes sont plus touchées par l'éloignement de l'emploi de qualité**

Les femmes sont nettement moins nombreuses à être dans une situation d'emploi stable que les hommes. La différence s'explique principalement par une plus grande fréquence du temps partiel chez les femmes (elles sont ainsi plus nombreuses en éloignement relatif, qui contient les CDI à temps partiel), et par la persistance d'un grand nombre de « femmes au foyer », y compris au sein des jeunes générations.

Figure 4 Impact du sexe sur l'éloignement de l'emploi de qualité

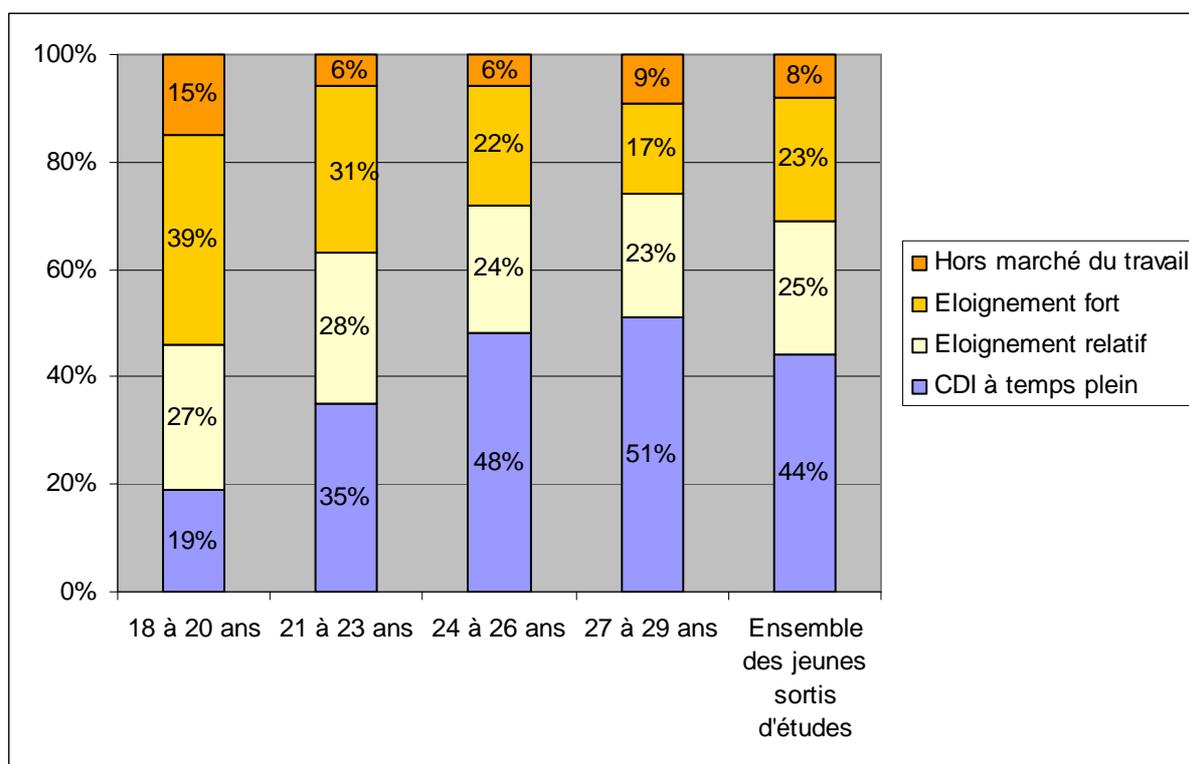


Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études

- **Les plus jeunes sont défavorisés**

La part des jeunes en emploi stable augmente avec l'âge. Parallèlement, plus l'on vieillit, moins l'on a de chances d'être en situation d'éloignement relatif ou d'éloignement fort. L'impact de l'âge sur la catégorie des jeunes hors marché du travail est moins linéaire. Elle est particulièrement importante parmi les moins de 20 ans, diminue ensuite puis augmente après 26 ans. Pour les plus jeunes, elle traduit probablement les difficultés d'insertion professionnelle. Pour les plus âgés, elle renvoie principalement à la cessation d'activité des mères d'enfants en bas âge.

Figure 5 Impact de l'âge sur l'éloignement de l'emploi de qualité



Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études

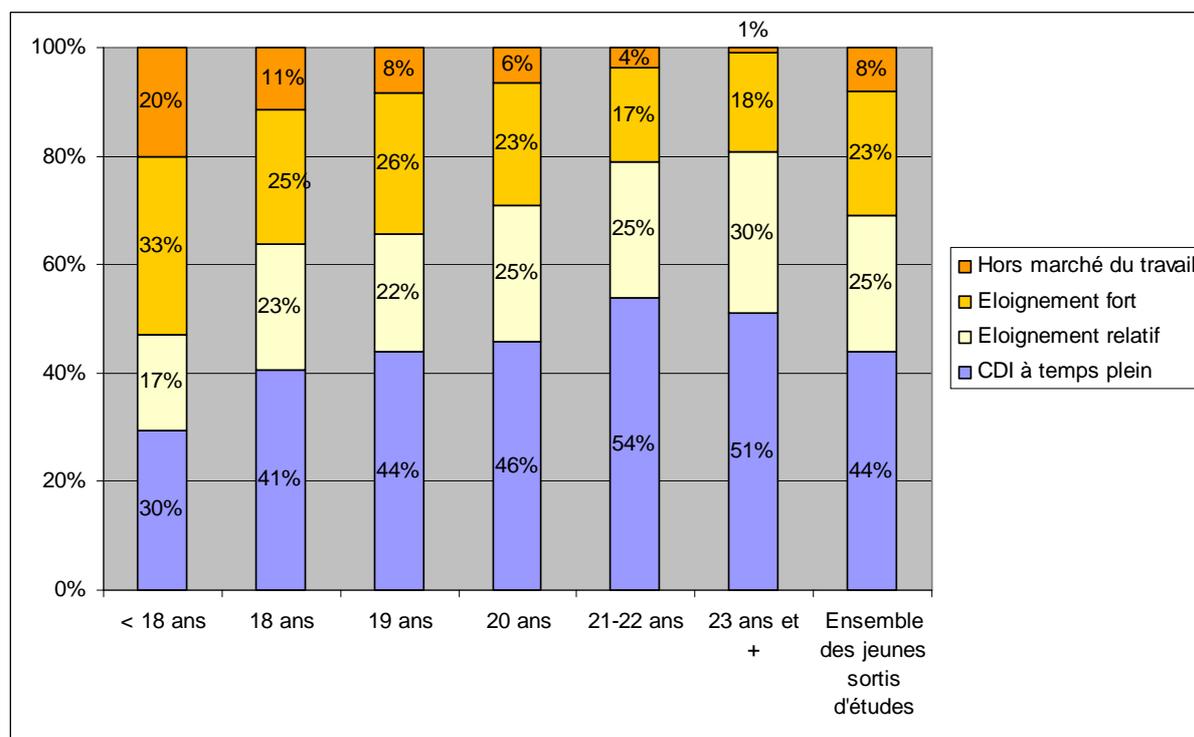
C.2 Les facteurs liés au parcours des jeunes

- **Les jeunes sortis plus tôt des études sont défavorisés**

L'âge de sortie d'études, dans la mesure où il est lié au niveau de diplôme obtenu, a un fort impact sur l'accès à un emploi de qualité. La moitié des jeunes sortis d'études après 21 ans ont accédé à un emploi stable, et moins de 20% sont dans un éloignement fort. En outre, très rares sont ceux qui sortent totalement du marché du travail. Pour les jeunes sortis d'études avant 18 ans, la situation est très hétérogène. Près du tiers a accédé à un emploi de qualité, mais un tiers en est très fortement éloigné. La part des jeunes hors marché du travail est particulièrement importante (20%).

Remarque : les jeunes sortis d'études à 21 ou 22 ans sont un peu plus nombreux que ceux sortis après 22 ans à avoir accédé à un emploi de qualité. Ce constat peut s'expliquer par la durée écoulée entre la fin des études et la date de l'enquête. Plus courte pour les seconds, elle a pu être insuffisante pour leur permettre d'accéder à un emploi stable.

Figure 6 Impact de l'âge de fin d'études sur l'éloignement de l'emploi de qualité



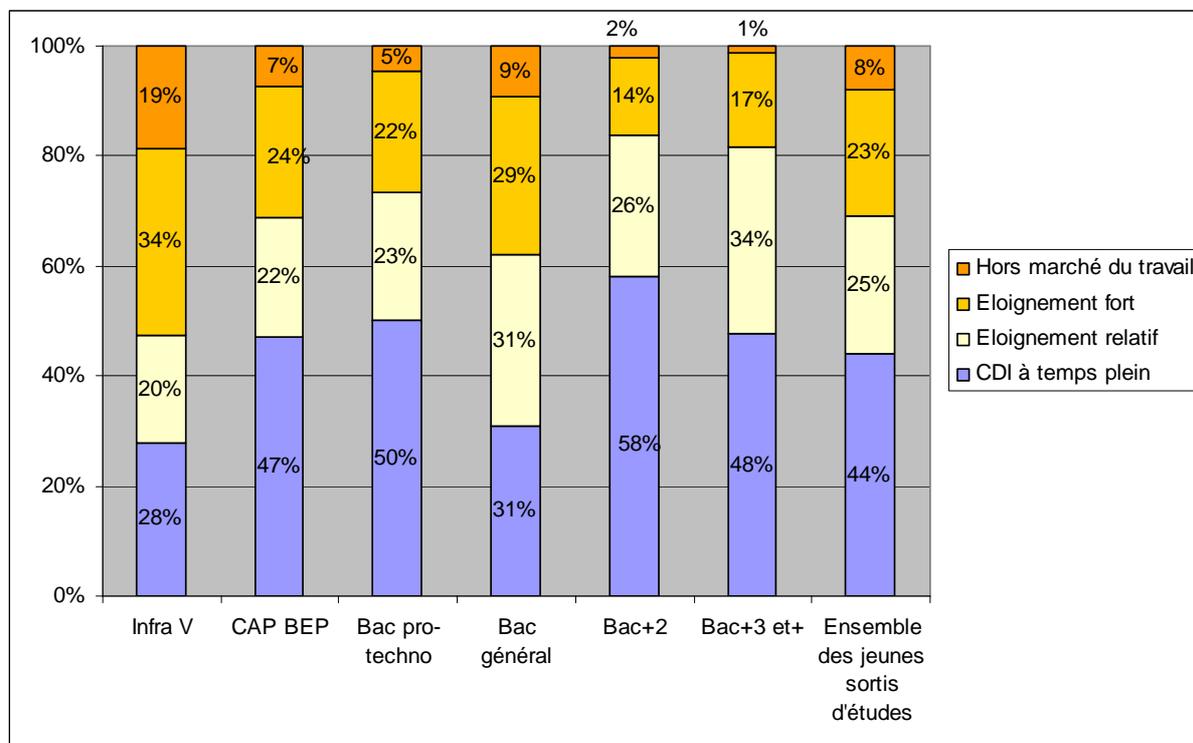
Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études

- **Les jeunes très peu qualifiés ou issus de formations générales sont défavorisés**

Le niveau de diplôme obtenu est très lié à l'âge de fin d'études, et les constats effectués quant à son impact sur l'éloignement de l'emploi de qualité sont proches de ceux signalés ci-dessus. Quelques remarques supplémentaires peuvent cependant être formulées. D'abord, les jeunes de niveau infra V sont en très grande difficulté d'insertion. Ensuite, les jeunes issus de formations professionnelles semblent favorisés. Ainsi, ceux ayant un Bac général ont plus de difficultés à accéder à l'emploi stable que les jeunes ayant un Bac professionnel ou technique, ou encore un CAP ou BEP. En outre, les jeunes ayant un niveau Bac +3 ou plus ne sont pas plus nombreux à avoir accédé à un emploi stable que ceux ayant un diplôme professionnel de niveau inférieur ou égal au Bac. Ils sont en revanche moins nombreux à être sortis du marché du travail et plus nombreux à être dans une situation d'éloignement relatif. Cette différence s'explique principalement par le grand nombre de jeunes ayant un niveau Bac +3 ou plus à être en CDD à temps plein au moment de l'enquête.

Ce sont finalement les jeunes ayant un niveau de diplôme Bac +2 (on pense notamment aux BTS et DUT) qui sont à la fois les moins nombreux à être sortis du marché du travail et les plus nombreux à être dans une situation d'emploi de qualité.

Figure 7 Impact du diplôme le plus élevé obtenu sur l'éloignement de l'emploi de qualité

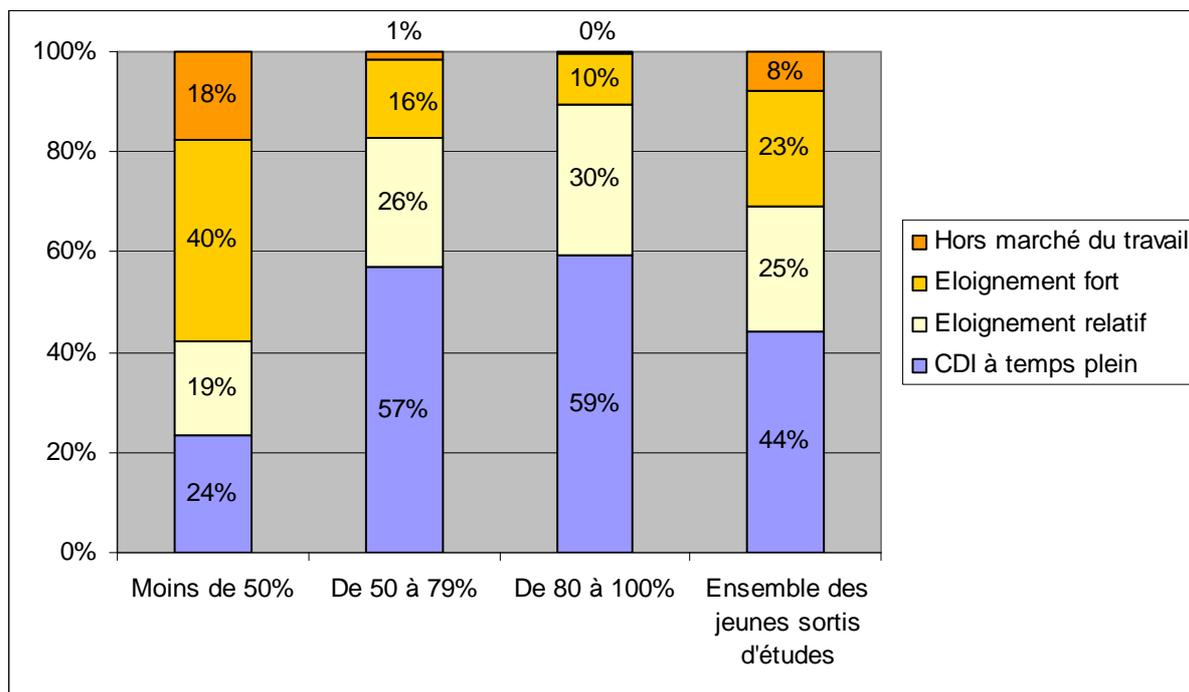


Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études

- **Les jeunes ayant déjà connu la précarité sont défavorisés**

Il y a une forte relation entre l'accès à un emploi de qualité et le temps passé en emploi depuis la fin des études. Cette relation montre bien la dichotomie entre, d'une part, des jeunes qui cumulent des emplois précaires en alternance avec des périodes de chômage, et, d'autre part, ceux qui accèdent rapidement à des emplois de longue durée, éventuellement d'abord en CDD, puis en CDI. Autrement dit, comme le montrait le schéma des trajectoires professionnelles (cf. plus haut), la plupart des jeunes en emploi stable n'ont pas occupé d'emploi précaire avant d'accéder au CDI. Ou encore : entamer un parcours chaotique n'offre que peu de chances d'aboutir à un emploi stable. On retrouvera cette idée de « circuit fermé » des JEEQ en quête d'insertion tout au long de cette recherche.

Figure 8 Impact de la part du temps passé en emploi depuis la fin des études sur l'éloignement de l'emploi de qualité



Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études

Guide de lecture : 24% des jeunes ayant passé moins de 50% de leur temps en emploi depuis la fin de leurs études sont en CDI au moment de l'enquête.

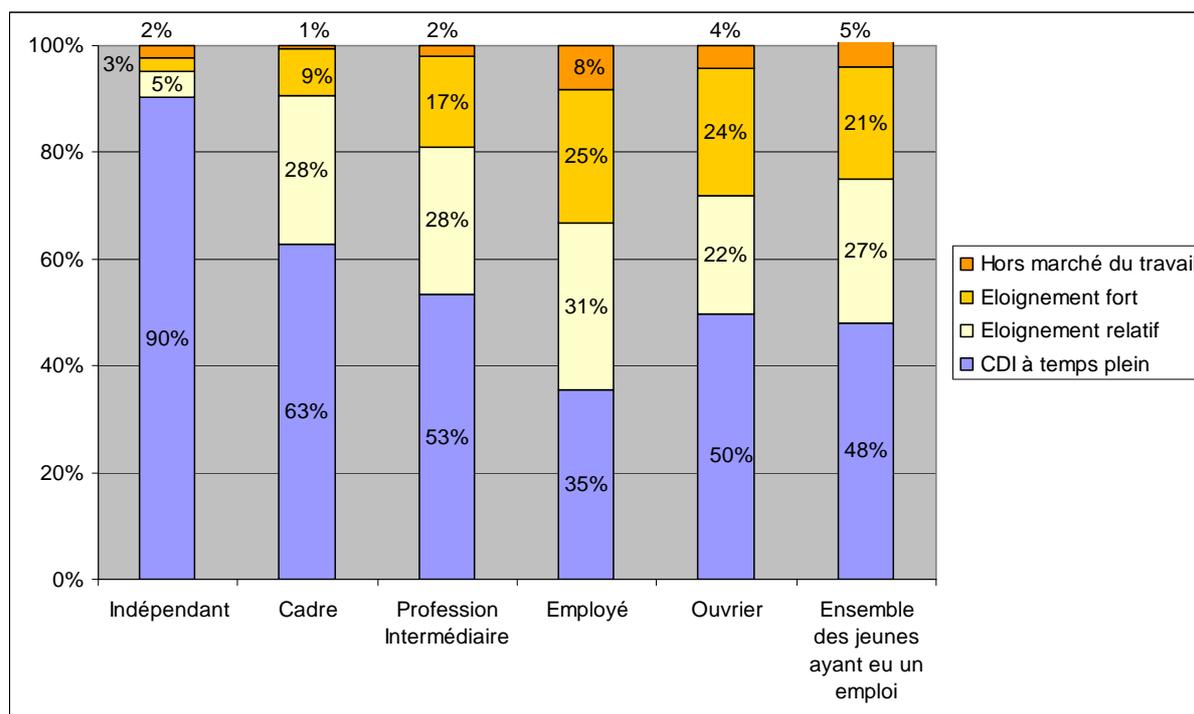
Remarque : le fait d'avoir suivi une formation depuis la fin des études n'a que très peu d'impact sur la part des jeunes accédant à un emploi de qualité, ou au contraire, en étant fortement éloignés. Là encore, cela confirme les difficultés de sortir les JEEQ de leur situation, même en s'efforçant de les former à nouveau.

- **Les jeunes employés défavorisés**

La catégorie socioprofessionnelle du dernier emploi occupé a un impact très important sur la situation par rapport à l'emploi. Les emplois d'indépendants et de cadres supérieurs sont très majoritairement des emplois en CDI à temps plein. Moins de 10% sont très éloignés de l'emploi de qualité, alors que cette proportion atteint le quart des employés et des ouvriers.

Les employés sont moins souvent en emploi de qualité que les ouvriers, plus souvent en éloignement relatif ou hors marché du travail. Ce constat s'explique sans doute par la différence de taux de féminisation entre ces deux catégories.

**Figure 9 Impact de la CSP du dernier emploi occupé
sur l'éloignement de l'emploi de qualité**

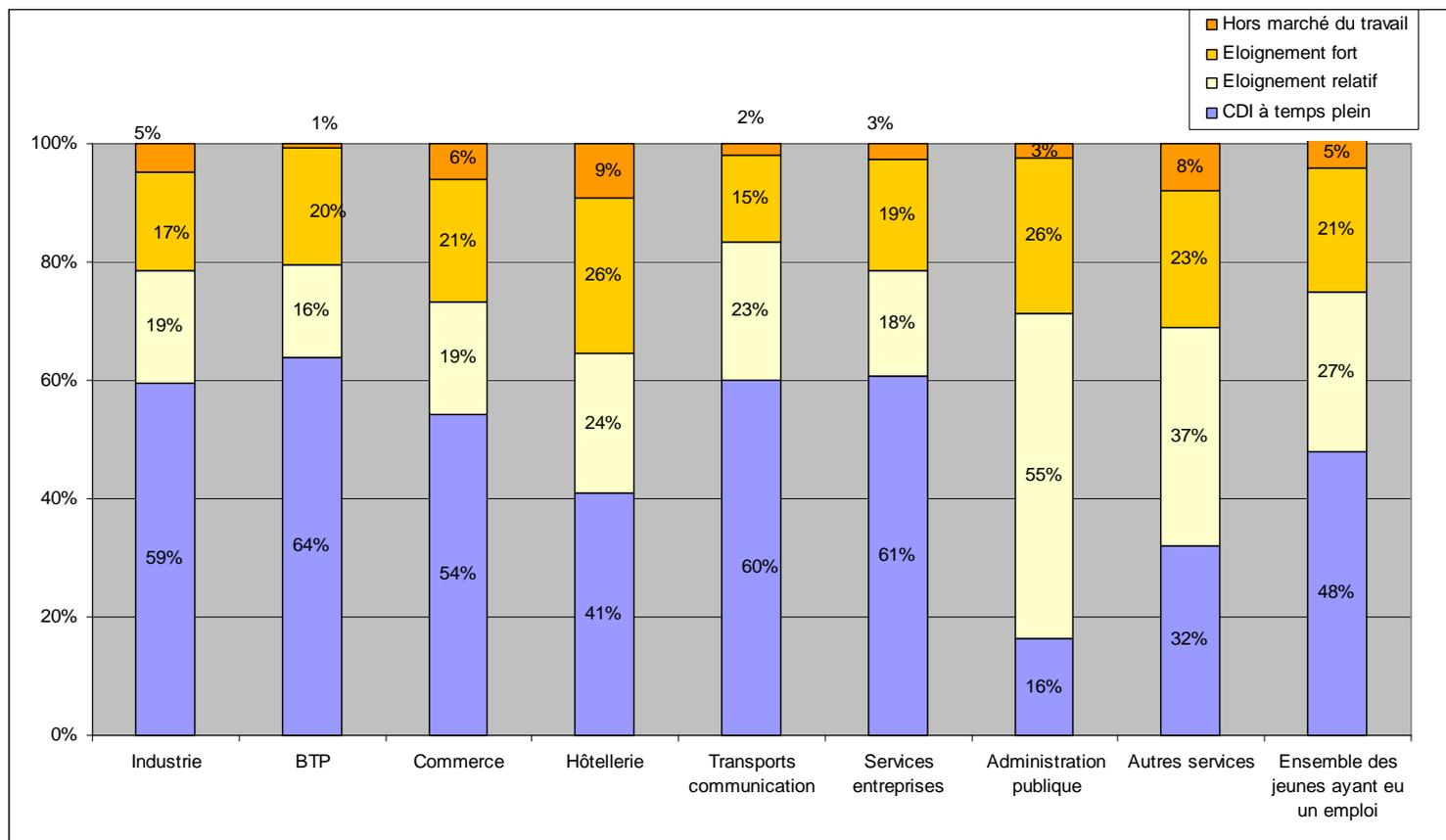


Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études et ayant occupé au moins un emploi depuis 5 ans

- **Les actifs des services aux particuliers sont défavorisés**

Le type d'emploi occupé varie fortement selon le secteur d'activité. Quatre secteurs d'activité sont fortement pourvoyeurs d'emplois stables : l'industrie, le BTP, les transports et communication et les services aux entreprises. A l'inverse, deux secteurs emploient très majoritairement des jeunes sur des emplois précaires : les « autres services » (comprenant notamment le secteur de la santé et des services à la personne) et les administrations publiques. Ce dernier constat s'explique en partie par l'importance des contrats aidés, mais surtout par le recours aux CDD de trois ans dans les administrations.

Figure 10 Impact du secteur d'activité de l'emploi en cours ou du dernier emploi occupé, sur l'éloignement à l'emploi de qualité



Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études et ayant occupé au moins un emploi depuis 5 ans

C.3 Les facteurs liés au milieu socioculturel des jeunes

- **Lieu d'habitation : les jeunes de Zones Urbaines Sensibles (ZUS) défavorisés**

La taille de l'agglomération de résidence n'a qu'un faible impact sur l'éloignement de l'emploi de qualité. En revanche, les jeunes habitant en ZUS ont beaucoup plus de difficultés à accéder à l'emploi stable que les autres : seuls 30% sont en CDI à temps plein, 20% sont dans une situation d'éloignement relatif, 36% dans une situation de fort éloignement et 13% en dehors du marché de l'emploi.

- **Catégorie socioprofessionnelle du père : un faible impact sur l'accès à l'emploi de qualité**

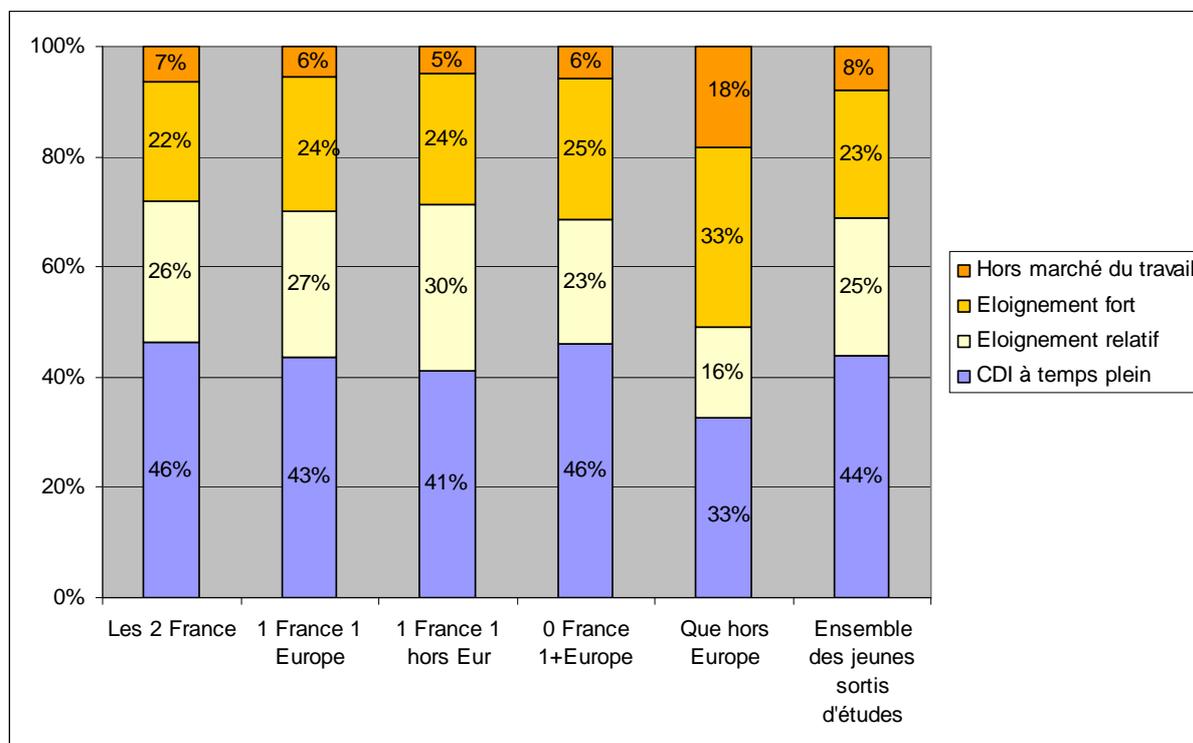
Le chapitre précédent (C.3) a montré l'impact de l'origine sociale des jeunes sur la poursuite des études. Cet impact se retrouve sur l'éloignement par rapport à l'emploi, mais reste relativement limité. Ainsi, les jeunes dont le père est ouvrier ou employé ont un peu plus de difficultés que les

autres à accéder à l'emploi de qualité. Les jeunes issus d'un milieu ouvrier sont les plus nombreux à être très éloignés de l'emploi stable : plus du quart d'entre eux sont concernés.

- **Pays d'origine des parents : les enfants de parents non-européens défavorisés**

Le lieu de naissance des parents a un très fort impact sur l'accès à l'emploi de qualité. Plus précisément, le fait qu'un de leurs parents soit né dans un pays non européen augmente la probabilité pour les jeunes d'être touchés par l'éloignement de l'emploi de qualité. Lorsqu'un seul parent est concerné, l'écart est faible. Lorsque les deux parents sont nés en dehors d'un pays européen, la part des jeunes en emploi stable est très faible : un tiers seulement y ont accédé. Ils sont en revanche très nombreux à être dans une situation de fort éloignement, ou à être hors marché de l'emploi.

Figure 11 Impact du lieu de naissance des parents sur l'éloignement de l'emploi de qualité



Source : CREDOC / Enquête FQP 2003-INSEE – Champ : jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études

D/ Les facteurs favorisant l'insertion des jeunes en CDI à temps plein

Parallèlement au recensement des facteurs d'éloignement de l'emploi de qualité, nous avons procédé à des « régressions logistiques », qui permettent d'isoler l'influence d'un facteur sur un phénomène à expliquer, en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs » sur chacune des variables en jeu.

Ici, nous avons testé l'influence de différentes variables sur les chances pour un jeune d'être en CDI à temps plein : sexe, origine géographique des parents, catégorie socioprofessionnelle du père, lieu de résidence au moment de l'enquête, plus haut diplôme obtenu, type de logement au moment de la fin des études, durée écoulée depuis la sortie du système scolaire, poursuite d'une formation continue d'au moins 30 heures depuis cette époque, passage par un emploi précaire avant l'emploi actuel ou avant le chômage.

Deux régressions logistiques ont été menées, l'une sur les jeunes ayant un diplôme de niveau III et plus (au-delà de Bac +2), l'autre sur les jeunes ayant quitté le système scolaire avec un niveau infra V. Les deux montrent notamment que trois facteurs favorisent (« toutes choses égales par ailleurs ») l'insertion en CDI à temps plein :

- Le fait d'être un homme.
- Le fait de ne pas habiter en ZUS.
- Le fait de ne pas avoir connu de contrat précaire avant la situation actuelle.

En outre, la régression logistique effectuée sur les jeunes diplômés du supérieur montre que l'insertion en CDI est favorisée par le fait d'avoir un diplôme « professionnel » ou de grande école. Quant à la régression logistique effectuée sur les jeunes très peu qualifiés, elle montre qu'il est important d'avoir un diplôme, quel qu'il soit (certificat, brevet...).

E/ Une approche du déclassement

Pour compléter notre approche des jeunes éloignés de l'emploi de qualité, il nous a paru important d'aborder la problématique du « déclassement », à savoir les jeunes qui ne trouvent pas de poste en accord avec leur niveau de formation et acceptent des postes sous-qualifiés.

Il s'agit d'une problématique difficile à quantifier. Limités par les données disponibles dans l'enquête FQP, nous avons tenté de le faire à partir des enquêtes emploi de l'INSEE et de l'enquête Générations du CEREQ¹², ce qui nous a conduit à la définition suivante (forcément réductrice) : sont considérés comme connaissant un déclassement les jeunes qui travaillent¹³ comme employés et ouvriers et qui sont titulaires au moins d'un diplôme de niveau Bac +2.

On constate alors que, parmi les jeunes ouvriers et employés, **13% sont « déclassés »**. Le déclassement touche nettement plus les femmes que les hommes. C'est un phénomène concentré dans les grandes agglomérations et en Ile-de-France, mais pas dans les zones urbaines sensibles. A noter : les déclassés sont souvent des employés qualifiés travaillant comme contractuels dans le secteur public.

¹² Jean-François GIRET, Emmanuelle NAUZE-FICHET, Magda TOMASINI, « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », INSEE, Données sociales éditions, 2006. Emmanuelle NAUZE-FICHET et Magda TOMASINI, « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », INSEE, Economie et Statistique, 2005.

¹³ Ou ont travaillé dans leur dernier emploi pour ceux qui ne sont pas en activité à la date de l'enquête.

F/ Une typologie des jeunes éloignés de l'emploi de qualité

Pour que notre identification des jeunes éloignés de l'emploi de qualité soit complète, nous nous sommes efforcés de construire une typologie de ces jeunes, c'est-à-dire de les classer en quelques grandes familles, validées statistiquement.

Pour cibler au mieux les jeunes authentiquement éloignés de l'emploi de qualité, nous n'avons travaillé que sur ceux qui connaissent un « **éloignement fort** » de l'emploi de qualité : CDD et intérim à temps partiel, contrat aidé, chômage. Nous rappelons qu'ils représentent 23% des jeunes sortis d'études, soit 1,2 million de personnes.

Nous sommes partis de deux constats simples : cet éloignement fort est certes déterminé en grande partie par le niveau de formation des jeunes (c'est d'ailleurs la raison pour laquelle, comme nous le verrons plus loin, la plupart des dispositifs de prise en charge des JEEQ sont ciblés sur les moins diplômés)... mais un bon nombre de jeunes diplômés du supérieur sont également victimes de cet éloignement significatif de l'emploi de qualité.

Pour construire une typologie qui rende compte de ce double constat, nous avons intégré trois types de variables :

- Des variables décrivant le sexe, l'âge et la situation familiale des jeunes.
- Des variables décrivant le bagage scolaire des jeunes, ainsi que leur parcours depuis la fin des études : niveau du diplôme le plus élevé, âge à la fin des études, temps passé en emploi depuis la fin des études, formation suivie depuis la fin des études. Nous parlons de « **capital académique** ».
- Des variables décrivant l'origine sociale des jeunes, ou encore leur « **capital socioculturel** » : pays de naissance des parents, catégorie socioprofessionnelle (CSP) du père, taille d'agglomération de résidence, habitat en Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou non.

Remarque : nous avons exclu de l'analyse les jeunes sortis de l'école depuis moins d'un an à la date de l'enquête.

Nous aboutissons à la distinction de quatre grandes catégories de jeunes éloignés de l'emploi :

1- DES JEUNES MARGINALISES

Ils représentent 36% des jeunes connaissant un éloignement fort de l'emploi de qualité.

On trouve là des jeunes de plus de 26 ans, très peu diplômés, ayant eu très peu de contacts avec l'emploi. **Leur « capital académique » est donc au plus bas.** Plus précisément, ces jeunes sont sortis de l'école depuis plus de 6 ans et étaient âgés d'au plus 19 ans à la fin de leurs études. Ils sont titulaires au maximum d'un BEP ou d'un CAP (87%). Depuis la fin de leurs études, ils ont

passé moins de la moitié de leur temps en emploi et ils sont très nombreux à être actuellement au chômage.

Les jeunes de cette catégorie sont nombreux à avoir des enfants (46%, contre 23% pour l'ensemble des jeunes connaissant un éloignement fort). Du reste, ce groupe est celui qui réunit le plus de familles monoparentales (82% d'entre elles). Ils sont nombreux à habiter l'agglomération parisienne (23% contre 16%). Ils sont en général issus de milieu ouvrier ou employé (81%), et habitent en ZUS (30% contre 18%). Pour près du tiers d'entre eux, au moins un parent est né hors Europe. Conclusion : **leur « capital socioculturel » est faible.**

Remarque : ces jeunes sont désormais trop âgés pour une bonne partie des dispositifs pouvant leur offrir une deuxième chance (Missions Locales, Ecoles de la 2^{ème} Chance...).

2- DES JEUNES RAPIDEMENT DECROCHEURS

Ils représentent 25% des jeunes connaissant un éloignement fort de l'emploi de qualité.

On trouve là des jeunes de moins de 24 ans, également très peu diplômés et ayant eu très peu de contacts avec l'emploi. **Leur « capital académique » est donc aussi au plus bas.** En fait, ces jeunes se différencient du groupe précédent principalement par leur âge. Ils sont sortis de l'école depuis moins de 4 ans et étaient âgés d'au plus 19 ans à la fin de leurs études. Ils sont titulaires au maximum d'un BEP ou d'un CAP (85%). Depuis la fin de leurs études, ils sont nombreux à avoir passé moins de la moitié de leur temps en emploi (leurs contacts avec l'emploi ont cependant été plus fréquents que ceux des jeunes du groupe précédent). Ils sont très nombreux à être actuellement au chômage.

Les jeunes de cette catégorie sont plutôt des hommes (69%). Ils vivent le plus souvent chez leurs parents (75%). Très peu ont des enfants (2%). Ils sont nombreux à habiter dans des agglomérations de plus de 200 000 habitants, hors agglomération parisienne (36%, contre 32% pour l'ensemble des jeunes connaissant un éloignement fort). Comme les jeunes du groupe précédent, ils sont issus d'un milieu social plutôt défavorisé. Dans leur très grande majorité, leur père est ouvrier (74%, contre 66% pour le groupe précédent, qui compte également des enfants d'employés). Ils sont relativement nombreux à habiter en ZUS (20% contre 18%). Pour près du quart d'entre eux, au moins un parent est né hors Europe. Conclusion : comme les jeunes de la catégorie précédente, **leur « capital socioculturel » est faible.**

Remarque : ces jeunes constituent en théorie le cœur de cible des dispositifs du champ de la deuxième chance.

3- DES JEUNES BACHELIERS

Ils représentent 21% des jeunes connaissant un éloignement fort de l'emploi de qualité.

On trouve là des jeunes de 24 à 26 ans, n'ayant pas obtenu de diplôme du supérieur, mais avec **un « capital académique » correct**. Plus précisément, ils sont sortis de l'école entre 2 et 6 ans avant l'enquête. Ils étaient âgés de 19 à 22 ans à la fin de leurs études. Ils sont titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technique pour la moitié d'entre eux, général pour le quart (les autres détiennent un CAP ou BEP). Depuis la fin de leurs études, ils sont un peu plus nombreux que les autres à avoir passé plus de 80% de leur temps en emploi (27% contre 16% pour l'ensemble des jeunes connaissant un éloignement fort). A noter : ils sont nombreux à être en contrat aidé à la date de l'enquête (30% contre 19%), et plus de la moitié d'entre eux a bénéficié d'une formation d'au moins 30 heures depuis la fin des études.

Les jeunes de cette catégorie vivent un peu plus souvent seuls que les autres (21%, contre 15% pour l'ensemble des jeunes connaissant un éloignement fort), ou en couple sans enfant (30% contre 22%). Ils habitent souvent en milieu rural (31% contre 18%) ou dans des agglomérations de moins de 20 000 habitants (18% contre 14%). Enfin et surtout, ces jeunes sont issus d'un milieu social plutôt favorisé : pour le tiers d'entre eux, le père est cadre supérieur ou intermédiaire. 43% ont un père ouvrier (contre 55%). 83% sont issus de deux parents nés en France. Ils sont très peu nombreux à habiter en ZUS (1%). Conclusion : **leur « capital socioculturel » est correct**.

Remarque : ces jeunes semblent être plus nombreux que les précédents à être pris en charge par les dispositifs du champ de la deuxième chance.

4- DES JEUNES DIPLOMES DU SUPERIEUR

Ils représentent 18% des jeunes connaissant un éloignement fort de l'emploi de qualité.

On trouve là des jeunes plutôt âgés (63% ont plus de 27 ans), diplômés du supérieur, avec **un « capital académique » élevé**. Plus précisément, ils sont sortis de l'école depuis moins de 4 ans avant l'enquête. Ils étaient âgés de plus de 24 ans à la fin de leurs études. Ils sont titulaires d'un Bac +2 (36%), voire d'un Bac +3 ou plus (52%). Depuis la fin de leurs études, ils sont nombreux à avoir passé plus de 80% de leur temps en emploi (30%, contre 16% pour l'ensemble des jeunes connaissant un éloignement fort). A noter : comme les jeunes de la catégorie précédente, ils sont nombreux à être en contrat aidé à la date de l'enquête (27% contre 19%), et 44% d'entre eux a bénéficié d'une formation d'au moins 30 heures depuis la fin des études.

Les jeunes de cette catégorie sont très majoritairement des femmes (66% contre 51% pour l'ensemble des jeunes connaissant un éloignement fort). Ils sont particulièrement nombreux à vivre en couple sans enfant (39% contre 22%). Ils habitent souvent dans des agglomérations de

plus de 200 000 habitants (39% contre 32%), ou dans l'agglomération parisienne (20% contre 16%). Comme les jeunes de la catégorie précédente, ils sont issus d'un milieu social favorisé : pour la moitié d'entre eux le père est cadre supérieur ou intermédiaire. 23% seulement ont un père ouvrier (contre 55%). 73% sont issus de deux parents nés en France. 10% habitent en ZUS. Conclusion : comme les jeunes de la catégorie précédente, **leur « capital socioculturel » est plutôt élevé.**

Remarque : comme les précédents, ces jeunes semblent être nombreux à être pris en charge par les dispositifs du champ de la deuxième chance.

*

Au final, l'identification des jeunes éloignés de l'emploi de qualité conduit à un premier constat : comme on pouvait s'y attendre, la majorité des JEEQ pâtit à la fois d'un faible capital académique et d'un faible capital socioculturel. On retrouve ici les deux premières catégories de notre typologie (jeunes marginalisés et jeunes décrocheurs), catégories représentant 61% des jeunes subissant un éloignement fort de l'emploi de qualité (environ 750 000 jeunes).

Néanmoins, deux nuances majeures peuvent être apportées :

- D'abord, une part non négligeable des JEEQ dispose d'un capital académique et d'un capital socioculturel corrects. On retrouve ici la troisième catégorie de notre typologie (jeunes bacheliers isolés), catégorie représentant 21% des jeunes subissant un éloignement fort de l'emploi de qualité (environ 260 000 jeunes). Pour un certain nombre d'entre eux, il s'agit probablement de personnes attachées à leur lieu de résidence (en milieu rural ou en petite agglomération), bien que celui-ci ne leur offre pas de débouchés professionnels. A noter : ce type de public est bien identifié lors des enquêtes auprès d'allocataires du RMI.
- Ensuite, une part non moins négligeable des JEEQ dispose d'un capital académique et d'un capital socioculturel plutôt élevés. On retrouve ici la quatrième catégorie de notre typologie (jeunes diplômés des secteurs sans débouchés), catégorie représentant 18% des jeunes subissant un éloignement fort de l'emploi de qualité (environ 220 000 jeunes). Le fait d'avoir suivi une formation universitaire longue et peu professionnalisante constitue sans doute la principale explication de leurs difficultés. Celles-ci sont telles qu'elles ont conduit le tiers des jeunes concernés à accepter un emploi d'ouvrier ou d'employé (on retrouve la notion de déclassement). De plus, les jeunes diplômés subissant un éloignement fort de l'emploi de qualité mais ayant déjà travaillé sont particulièrement nombreux à avoir occupé un emploi dans l'hôtellerie (5% contre 2% des autres jeunes diplômés), dans l'administration (12% contre 7%), ou dans les services aux ménages, hors santé et éducation (16% contre 5%).

Enfin, rappelons que les femmes sont particulièrement touchées par l'éloignement de l'emploi de qualité.

Un éclairage sociologique

Un regard en pleine évolution

La mise en évidence d'une telle typologie permet d'éclairer certains travaux sociologiques réalisés sur les jeunes éloignés de l'emploi.

Dans les années 70, « les jeunes en difficulté » étaient très largement assimilés à la clientèle des services de protection de l'enfance (ASE, PJJ). Depuis, à cette population relativement captive et aisément repérable, se sont ajoutées les victimes de la transformation du marché de l'emploi et de l'augmentation du chômage. On est alors passé d'une analyse des difficultés centrée sur l'individu à une analyse multidimensionnelle, associant les caractéristiques individuelles à celles de l'environnement (socio-économique, institutionnel, culturel, social) et d'une action visant l'autonomie sociale à une action visant l'insertion sociale et professionnelle via la mise en place de dispositifs.

Cependant, cette population apparaissait toujours comme un groupe aux contours mal définis, ainsi que le souligne Leroux¹⁴ : « Le nombre de jeunes qui peuvent être rangés sous le vocable de "jeunes en difficulté" est malaisé à établir. Toutes les études s'accordent sur le côté hasardeux de la démarche qui consistait à se livrer à une définition : la notion de jeunes en difficulté recouvre une population dont les contours se sont élargis et opacifiés devenant par là, de en plus en plus difficile à repérer et à quantifier ».

Plus récemment, des analyses plus approfondies des situations individuelles, conduites par des professionnels de l'insertion mieux formés qu'auparavant, ainsi que des diagnostics plus précis des situations collectives, grâce à des études longitudinales plus nombreuses et plus systématiques, ont permis de préciser les choses. Les critères retenus subissent également l'influence de directives européennes et notamment de certains programmes, type EQUAL¹⁵, qui leur donnent à la fois une dimension plus éthique et plus internationale. Cette meilleure connaissance des publics est, en outre, associée depuis plusieurs années à une politique de « discrimination positive » en faveur des personnes les plus en difficulté. Cette orientation conduit à porter une attention à des publics plus ciblés.

Afin de souligner l'intérêt de ces nouvelles catégorisations plus fines des populations, on peut prendre ici deux exemples de groupes de jeunes « éloignés de l'emploi », récemment identifiés par des chercheurs. Cet éclairage apporte des éléments de réflexions complémentaires à la typologie proposée précédemment, qui reprend et précise ces deux catégories.

¹⁴ A. Leroux, *Une insertion sociale et professionnelle pour tous les jeunes*, Education et Formation, 1995.

¹⁵ Cf. partie suivante, les grandes orientations politiques sur la question des jeunes éloignés de l'emploi de qualité.

- Les jeunes qualifiés d'« inemployables » voire d'« incasables »¹⁶

Les sociologues qui travaillent sur ces notions partent du constat d'un rapprochement des notions de chômage et de handicap¹⁷. Les jeunes chômeurs (notamment ceux de longue durée) sont de moins en moins considérés comme des demandeurs d'emploi victimes du chômage de masse mais comme des personnes souffrant de handicaps professionnels et sociaux, et qui doivent travailler à surmonter leurs déficiences : « *D'inactif, le demandeur d'emploi est devenu "inadapté social", "incapable professionnel"* ». Ils peuvent être alors qualifiés « d'inemployables » (Dugué, op. cit.). Plus de 2800 jeunes entrés dans le programme PAQUE¹⁸ entre 1992 et 1994 et donc à la limite de l'employabilité ont été interrogés par entretiens 5 ans plus tard en moyenne, ce qui a permis de préciser la nature de leur handicap. Certains jeunes sont reconnus handicapés, d'autres ont des troubles psychologiques nécessitant un suivi, d'autres encore présentent des troubles de l'élocution, de l'audition ou d'une santé fragile. Ces divers problèmes, souvent non traités à temps, ont conduit ces jeunes à l'échec scolaire. Nombreux sont ceux qui connaissent des difficultés à lire et à écrire, se disent lents. Ils rencontrent des problèmes de concentration et des blocages psychologiques et souffrent d'une grande timidité. Mathey-Pierre et Waysand¹⁹ précisent au sujet de cette population : « *Bien que domine en eux le désir "d'être et de travailler comme tout le monde", avec l'espoir d'un contrat classique, ils se positionnent au regard de l'emploi comme les ont positionnés leurs employeurs, leurs enseignants ou leurs formateurs, c'est-à-dire sur une ligne de tension entre deux pôles : l'utilisation du statut d'handicapé ou le rejet de ce statut. Les images qu'ils ont d'eux-mêmes basculent selon ces statuts et l'étiquetage qui s'en suit. Ils se trouvent ainsi dans un espace ambigu entre emploi précaire et assistance sociale* ».

Proches de ces groupes de jeunes catégorisés comme handicapés, d'autres jeunes sont également qualifiés « d'inemployables » par les professionnels de l'insertion (Dugué, op. cit.). Il s'agit d'une partie de ceux qui vivent en grande banlieue, dont les parents, touchés par un chômage lié à la désindustrialisation ont vu leurs compétences et leurs connaissances invalidées. Ils se définissent essentiellement par un rapport très difficile avec le monde du travail. Ces jeunes ignorent le fonctionnement de base du monde du travail et, pour Dugué, se soumettent difficilement à des règles qu'ils jugent injustes. De plus, comme le précise l'auteur, les formes dominantes d'emploi (sous-traitance, intérim, CDD) conduisent ces jeunes, quand ils parviennent à se faire embaucher, à être confrontés à une absence de repère : encadrement peu défini, supérieurs hiérarchiques peu présents sur le site du travail, organisations syndicales lointaines, équipes de travail peu structurées. Il n'existe pas d'interlocuteur susceptible d'expliquer les règles et d'indiquer les comportements appropriés. En outre, pour ceux qui réussissent à se maintenir quelque temps au travail, la précarité des emplois provoque un sentiment d'échec, le sentiment d'être en sursis permanent.

¹⁶ J.Y. Barreyre, P. Fiacre, V. Joseph, Y. Makdessi, "Une souffrance maltraitée. Parcours et situations de vie des jeunes dits incasables", Rapport de Recherche, Observatoire national de l'enfance en danger, 2008.

¹⁷ E. Dugué, A. Verger, Editorial, Education Permanente, 2003.

¹⁸ « Préparation Active à la Qualification et à l'Emploi », ancêtre de l'actuel CIVIS, cf. partie III du présent rapport.

¹⁹ C. Mathey-Pierre, E.Waysand, « Handicapé, moi ? Oh non, quand même pas ! Les limites floues du handicap », Education Permanente, 2003.

Enfin, Dugué souligne que « *la situation (crise de l'emploi excluant une partie de la population hors du système de régulations organisées autour du salariat) et la réponse apportée par les dispositifs d'insertion (...) ont abouti à brouiller le système de représentations et de pratiques concernant les droits et les devoirs* » (op. cit.). Les conseillers déclarent que ces jeunes se font fréquemment exploités dans les nouvelles formes d'emploi sans connaître leurs droits.

- Les jeunes en échec dans l'enseignement supérieur

D'autres chercheurs se sont penchés sur les jeunes sortant de l'enseignement supérieur, qui connaissent depuis les 10 dernières années des difficultés croissantes à s'insérer dans le monde du travail. Selon Walter²⁰, les titulaires de licences professionnelles, de diplômes de second et troisième cycles universitaires (notamment issus de filières lettres, sciences humaines et gestion) connaissent des taux de chômage croissants et supérieurs à ceux rencontrés par les jeunes issus de grandes écoles. Mais la détérioration de l'insertion professionnelle est encore plus importante pour des jeunes sortant de l'enseignement supérieur sans diplôme. Les chances d'insertion de ces derniers se trouveraient en deçà de celles de titulaires de CAP ou de BEP, et tendent à se rapprocher de celles des non-diplômés de l'enseignement secondaire. En outre, parmi ces jeunes, ceux étrangers ou issus de l'immigration connaissent les plus grandes difficultés. L'auteur souligne que « *l'enseignement supérieur ne parvient pas davantage à "gommer" le poids de l'origine des jeunes issus de l'immigration, en particulier dans le cas de l'immigration maghrébine : le temps moyen d'accès à l'emploi, la qualité du premier emploi, le temps passé au chômage sur les trois premières années demeurent moins favorables que pour les jeunes français d'origine* ».

Plusieurs motifs sont invoqués dans ce rapport pour expliquer les difficultés de ces jeunes tous titulaires d'un Baccalauréat. D'abord, les pratiques discriminatoires à l'embauche frappent des taux élevés de jeunes étrangers ou issus de l'immigration, particulièrement nombreux dans les filières générales des universités. Comme le note Walter : « *A diplôme et qualification égaux, les études, notamment de l'AFIJ [cf. plus bas] et du CEREQ (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications), montrent que certains jeunes sont victimes, au stade de l'embauche, d'une discrimination raciale liée à la consonance étrangère de leur nom, à leur origine ou encore à leur nationalité* ». De même, les femmes diplômées peuvent être confrontées à des discriminations de nature sexiste ou liée à leur situation familiale, notamment pour l'accès à certains secteurs typiques sur le plan sexué. En outre, les pratiques discriminatoires touchent également les jeunes en situation de handicap.

Enfin, le rapport évoque d'autres difficultés relevant des conduites des jeunes eux-mêmes. Ces jeunes, en l'absence d'expérience professionnelle significative, ont souvent des représentations du travail qui ne correspondent pas à la réalité qu'ils rencontrent une fois en emploi. Ils ne savent pas toujours valoriser leur potentiel et développent des démarches de recherches d'emploi insuffisamment efficaces.

²⁰ J.L. Walter, « L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur », Avis du Conseil Economique et Social, 2005.

PARTIE II : APPROCHES DE LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES ELOIGNES DE L'EMPLOI DE QUALITE

Avertissement : nous intéressent à la prise en charge des jeunes en difficulté sur le marché du travail, nous excluons ce qui a trait à l'orientation ou à la prévention de l'échec scolaire²¹. Nous évoquerons en conclusion cette problématique de la « première chance ».

A/ Les grandes orientations politiques sur la question des JEEQ

Avant de recenser les dispositifs existant en France pour prendre en charge les jeunes éloignés de l'emploi de qualité (partie suivante), il convient d'exposer le cadre politique qui sous-tend leur mise en œuvre. Celui-ci est défini à différentes échelles de subsidiarité.

A.1 Une tentative d'impulsion européenne

Premier échelon, le plus large : la politique de l'Union Européenne²². En mars 2000, le Conseil Européen a défini une stratégie économique commune pour l'Union européenne, appelée « stratégie de Lisbonne ». Celle-ci vise à faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». Les États membres décident alors de coordonner leurs politiques, sur la base d'un processus d'échanges et d'apprentissages mutuels, connu sous le nom de « Méthode ouverte de coordination²³ » (MOC).

Trois éléments de la stratégie de Lisbonne nous intéressent ici :

- Depuis 2005, suite au bilan médiocre dressé pour les premières années, chaque Etat membre doit établir un « Programme National de Réforme » (PNR), répondant à ses besoins et à sa situation spécifique. Ce programme triennal décrit la façon dont chaque Etat entend atteindre les objectifs de Lisbonne. Le deuxième PNR français, comptant pour la période 2008-2010, expose trois grands axes : « Croissance durable, innovation et développement des entreprises » ; « Des opportunités pour tous » ; « Assurer la soutenabilité des finances publiques ». L'axe « opportunités pour tous » intègre, entre autres, les éléments suivants : « Sécuriser les parcours professionnels » ; « Renforcer la formation professionnelle tout au long de la vie » ; « Améliorer les conditions de travail » ; « Lutter contre la pauvreté et

²¹ Nous laissons notamment de côté les activités de la Mission Générale d'Insertion (MGI), mise en place par le Ministère de l'Éducation Nationale. Celle-ci a deux missions principales : elle prévient les ruptures de formation des élèves de 16 ans et plus. Elle repère et remobilise les jeunes sortis depuis moins d'un an du système scolaire, avant l'obtention d'un premier niveau de formation. Source : <http://eduscol.education.fr>.

²² Les informations que l'on propose ici sont en bonne partie issues du site Internet du Conseil National de Lutte contre l'Exclusion (www.cnle.gouv.fr).

²³ Les 5 principes clé de la MOC : subsidiarité (équilibre entre le niveau européen et les Etats membres), convergence (une action concertée), l'apprentissage mutuel (l'échange des bonnes pratiques), une approche intégrée (les réformes structurelles incluent tant les politiques sociales que les politiques d'éducation, du système fiscal, de la politique d'entreprise ou régionales), et la gestion par objectifs.

l'exclusion » ; « Lutter contre toutes les discriminations » ; mais surtout, pour ce qui nous concerne : « **Favoriser l'insertion de tous les jeunes sur le marché du travail** ». Il précise en outre l'intervention européenne par le biais du Fonds Social Européen (cf. ci-dessous).

- La stratégie de Lisbonne va de pair avec une « Stratégie Européenne pour l'Emploi » (SEE), associée au PNR exposé ci-dessus. Cette SEE est évaluée chaque année par la Direction Générale Emploi, en coopération avec Eurostat. Elle donne lieu à la rédaction régulière de « Rapports conjoints sur l'emploi », par le Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs ». Retenons ici que le Rapport 2007-2008 indique dès sa première page : « **La question la plus pressante est celle du chômage des jeunes**, qui reste un problème grave dans de nombreux Etats membres ». Un peu plus loin, il précise : « En dépit du fait qu'il s'agit d'un domaine prioritaire dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, les tendances demeurent décevantes ». Et enfin : « Lors du Conseil Européen du printemps 2006, les Etats membres ont convenu qu'ils *devraient* offrir un "nouveau départ" aux jeunes chômeurs, dans un délai de 6 mois à la fin de 2007 et dans un délai de 4 mois d'ici 2010 ».
- En outre, la stratégie de Lisbonne renouvelle l'approche de l'Union Européenne en matière de lutte contre la pauvreté. On parle maintenant d'une « politique d'inclusion sociale », qui se traduit notamment par l'élaboration par les Etats membres de « Plans nationaux d'action pour l'inclusion sociale » (PNAI), plans qui couvrent une période de deux à trois ans. Ces plans font l'objet de « Rapports nationaux de stratégie inclusion sociale », qui permettent d'évaluer et de comparer les progrès réalisés. A ce jour, la France a déjà présenté quatre de ces rapports nationaux. Parmi les trois axes prioritaires du PNAI 2006-2008, on trouvait : « **Intervenir pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes**, en anticipant l'échec et le décrochage scolaire, en facilitant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et en développant la lutte contre les discriminations et les politiques d'intégration ». Quant au dernier rapport national de stratégie inclusion sociale en date, relatif au PNAI 2008-2011²⁴, il expose les deux défis prioritaires suivants : « Favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées » et « **L'insertion sociale et professionnelle des jeunes**, notamment ceux habitant les quartiers de la politique de la ville et ceux appartenant aux minorités visibles » (un troisième défi étant relatif au logement social et à l'hébergement). Il évoque les dispositifs mis en œuvre sur la période précédente (comme le CIVIS, le CJE ou le FIPJ, cf. partie suivante) et présente de nouveaux objectifs, dont les suivants : « Renforcer l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi » ; « Renforcer les actions existantes en faveur des jeunes sortant du système scolaire sans qualification » ; « S'attacher à répondre aux situations particulières de certains jeunes pour lesquels la difficulté d'insertion est majorée ».

Autant dire que la question de l'insertion professionnelle durable des jeunes est fortement valorisée par les instances communautaires. Il n'en reste pas moins difficile de relever, au-delà des

²⁴ Rapport sur les stratégies nationales pour la protection sociale et l'inclusion sociale, France, 2008-2011.

déclarations d'intention, les impacts concrets de l'engagement européen sur le terrain de l'insertion, en France. Deux éléments tangibles peuvent néanmoins être mis en avant :

- Le Fonds Social Européen (FSE), à travers le programme structurel « Compétitivité régionale et emploi », constitue une ligne budgétaire importante pour soutenir des projets dans le champ de l'insertion professionnelle, entre autres celle des jeunes. En France, ce programme est cogéré par les Préfets de Région et les Présidents de Conseils Régionaux. Il peut cofinancer des actions de l'ANPE, de l'AFPA, des missions locales, des Conseils régionaux et généraux, des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ou encore des initiatives associatives. Les dispositifs les plus communément associés au FSE dans le champ de l'insertion sont les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE, cf. partie suivante), pour lesquels le FSE est historiquement une source de financement essentielle. A noter : une circulaire de juin 2006, émanant de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), au Ministère de l'Emploi, anticipait le nouveau programme opérationnel « Compétitivité régionale et emploi 2007-2013 » et exposait de nouvelles priorités « à retenir dans toutes les régions ». Parmi elles : « **une attention toute particulière aux jeunes sans qualification** ».

Cependant, pour cette période 2007-2013, les crédits FSE disponibles pour les régions métropolitaines ont chuté de plus de 30% par rapport à la période précédente, entraînant de sévères restructurations dans les dispositifs aidés (le montant affecté reste de l'ordre de 5 milliards d'euros).

- Le programme Equal, initiative singulière du FSE, est destiné à financer partout en Europe des projets visant à « combattre les discriminations et réduire les inégalités pour une meilleure cohésion sociale ». Il est géré par les Préfets de Région et fonctionne sous la forme d'appels à projets « innovants », le premier datant de 2001, le second de 2004. Ce dernier court sur la période 2004-2008, avec un budget associé de l'ordre de 150 millions d'euros. Il propose neuf thèmes d'action, dont le premier s'intitule « **Accès au marché de l'emploi** ». Parmi les centaines de projets financés, certains ont spécifiquement traité à l'insertion professionnelle des JEEQ. Exemple : le dispositif « Lotu » (qui signifie « lien » en basque), lancé à Biarritz en 2005, est destiné à accompagner vers l'entreprise ordinaire des jeunes sous main de justice, « afin de favoriser une insertion durable et lutter ainsi contre la récidive »²⁵. Il associe une Mission Locale, les services Emploi et Justice de l'Etat (Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et Direction des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation), un réseau d'entreprises du BTP, l'Ordre des Avocats, etc. Le dispositif propose une prise en charge globale des jeunes (logement, emploi, formation, justice, santé...), sous la forme d'un accompagnement social bien encadré.

Concomitamment à la baisse des crédits FSE, le programme Equal n'est pas renouvelé. Il n'y a pas eu de troisième appel à projets et les financements sont définitivement stoppés au 31 décembre 2008.

²⁵ Présentation du colloque organisé par le réseau des acteurs LOTU le 2 décembre 2008.

A.2 Une politique nationale difficile à cerner

Deuxième niveau d'intervention dans la définition des grands axes de la prise en charge des JEEQ : la politique nationale du gouvernement français.

Une politique instable

Sans viser à l'exhaustivité historique, rappelons d'abord quelques étapes phares de la mise en œuvre de dispositifs d'insertion à destination des JEEQ au cours des trente dernières années :

- 1981 : Lancement des Permanences d'Accueil et d'Orientation (PAIO) et des Missions Locales ;
- 1984 : Contrats de Qualification, Contrats Travaux d'Utilité Collective (TUC) et Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP) – aujourd'hui suspendus ;
- 1992 : Programme d'accompagnement « Préparations Actives à la Qualification et l'Emploi » (PAQUE) – aujourd'hui suspendu ;
- 1997 : Contrats « Emplois Jeunes » – aujourd'hui suspendus ;
- 1997 : Programme d'accompagnement « Trajets d'Accès à l'Emploi » (TRACE) – aujourd'hui suspendu ;
- 2002 : Contrats Jeunes en Entreprise (CJE) – aujourd'hui suspendus ;
- 2003 : Programme d'accompagnement « Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale » (CIVIS) – en cours ;
- 2004 : Contrats de professionnalisation – en cours ;
- 2006 : Contrats d'alternance « Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État » (PACTE) – en cours ;
- 2008 : Programme d'accompagnement « Contrat d'Autonomie » – en démarrage.

En fait, après la mise en place des PAIO et Missions Locales, on relève deux grands axes dans la politique nationale française : *des contrats aidés* pour faciliter l'embauche des jeunes et *des programmes d'accompagnement* pour les suivre (nous détaillons dans la partie suivante les dispositifs à l'œuvre aujourd'hui). Or, sur ces deux axes, on remarque **de constantes allées et venues au sein de la politique nationale**, un dispositif chassant l'autre au gré des nouveaux gouvernements. Aujourd'hui, comme on le verra plus loin, se pose ainsi la question de la coexistence du CIVIS avec le dernier né des programmes d'accompagnement, le Contrat d'Autonomie. Plus largement, le Conseil Economique, Social et Environnemental²⁶ indique que, « depuis 1973, les jeunes ont bénéficié de plus de 80 mesures différentes de la politique de l'emploi ». Le CESE pose donc « la question de l'instabilité de la politique d'insertion à l'égard des jeunes ». Il précise : « les dispositifs successifs dont la durée est parfois très brève ne se recourent pas forcément en termes de public ciblé. Il en résulte une très grande complexité dans la gestion administrative de la politique d'insertion et une absence de lisibilité pour les jeunes eux-mêmes. »

²⁶ « Vingt-cinq ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan ? », rapport du CESE, octobre 2008.

Une politique dissociée

Cette complexité du paysage de l'insertion des JEEQ n'est pas simplement due à la valse des dispositifs lancés au fil du temps. Elle tient également au fait que la politique nationale à l'égard des jeunes en difficulté est le produit d'une multitude d'approches parallèles. Les principales sont les suivantes :

- **1- L'angle « emploi et formation professionnelle ».** Ce sont les Ministères successifs ayant en charge la question de l'Emploi qui sont à l'origine des principales orientations politiques en matière d'insertion professionnelle, entre autres celle des jeunes. Nous détaillerons dans la partie suivante les activités de la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), ainsi que de ses délégations régionales et départementales (DRTEFP et DDTEFP). Retenons ici que les contrats aidés et les dispositifs d'accompagnement évoqués ci-dessus émanent de ces instances. Retenons également qu'elles ont un rôle de pilotage du Service Public de l'Emploi, et notamment des activités des PAIO & Missions Locales.
- **2- L'angle « politique de la ville ».** Mise en œuvre par la Délégation Interministérielle à la Ville (DIV), la Politique de la Ville désigne « la politique mise en place par les pouvoirs publics afin de revaloriser les zones urbaines en difficulté et de réduire les inégalités entre les territoires »²⁷. Ses grandes orientations sont décidées à l'échelle nationale puis mises en œuvre sur les territoires, au travers de « Contrats Urbains de Cohésion Sociale » (CUCS), intégrant cinq champs prioritaires, dont « l'emploi et le développement économique ». En 2008, un plan appelé « Espoir Banlieues » a été lancé par le gouvernement. Il intègre différentes mesures à destination des JEEQ issus des quartiers dits « Politique de la Ville », mesures dont nous verrons le détail dans la partie suivante.
- **3- L'angle « lutte contre la pauvreté ».** Incarné aujourd'hui par le Haut Commissariat aux Solidarités Actives contre la Pauvreté, cet angle politique reste partagé entre différentes administrations (emploi, affaires sociales, logement...). Les dispositifs phares de la lutte contre la pauvreté à l'échelle nationale sont les minima sociaux. Concernant le RMI, si les jeunes de 18 à 25 ans n'y ont accès que s'ils ont des enfants, on en compte tout de même plus de 33 000²⁸ en France métropolitaine. Ils sont, en outre, très nombreux à y recourir entre 25 et 29 ans (plus de 200 000). On dénombre également plus de 100 000 jeunes de 18/29 ans bénéficiaires de l'Allocation Parent Isolé (API). Or, le RMI comme l'API intègrent des dimensions « insertion professionnelle », que l'on exposera dans la partie suivante. Soulignons que ces deux minima sociaux sont appelés à disparaître, courant 2009, au profit du revenu de Solidarité active (rSa), qui propose, entre autres, de renforcer l'accompagnement professionnel des bénéficiaires. Signalons enfin que le Haut Commissaire aux Solidarités Actives a annoncé la création d'un « fonds d'expérimentations sociales pour les jeunes » (mise en œuvre prévue en 2009).

²⁷ Site Internet du Ministère du logement.

²⁸ Source : Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF), 2007.

- **4- L'angle « affaires sociales ».** Le Ministère ayant en charge les Affaires Sociales est amené à travailler sur la question de l'insertion des JEEQ, quand ces derniers sont considérés comme ayant besoin d'une prise en charge à caractère social. Nous ne détaillerons pas les activités de la Direction Générale des Affaires Sociales (DGAS) et de ses délégations régionales et départementales (DRASS et DDASS), trop en marge de notre sujet. Retenons cependant qu'elles interviennent essentiellement sur les aspects santé et logement (voire hébergement) de l'accompagnement des jeunes en difficulté.
- **5- L'angle « réinsertion judiciaire ».** Le Ministère de la Justice peut également intervenir auprès de jeunes en difficulté d'insertion, à travers les orientations données à la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ). Sur le terrain, les Unités Educatives d'Activité de Jour (UEAJ) ont en charge l'insertion sociale et professionnelle de mineurs et jeunes majeurs délinquants ou en danger. Nous ne détaillerons pas non plus leurs activités, dans la mesure où la PJJ s'occupe essentiellement (et de plus en plus) des mineurs. Retenons que les UEAJ orientent généralement les jeunes majeurs en recherche d'emploi vers les Missions Locales ou vers des dispositifs associatifs locaux (type « Lotu »), et qu'ils peuvent soutenir financièrement ces derniers pour des projets spécifiques. Leur objectif général est le retour dans le droit commun des jeunes sous main de justice.
- **6- L'angle « lutte contre les discriminations ».** Signalons enfin que des interventions dans le domaine de l'insertion professionnelle des JEEQ peuvent émaner de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE). Parmi ses prérogatives, celle-ci a en effet pour mission de venir en aide aux victimes de discriminations sur le marché du travail, comme celles liées à l'âge, à l'appartenance à une minorité visible ou au fait d'habiter dans un quartier sensible. Or, ces discriminations touchent, entre autres, les jeunes en difficulté d'insertion. A noter : la HALDE a organisé en 2006 un Forum intitulé « Agir contre les discriminations à l'emploi des jeunes diplômés ». Dans le même ordre d'idées, l'Acisé (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), créée en 2006, agit en faveur de l'intégration des personnes immigrées et issues de l'immigration. Enfin, en décembre 2008, le Président de la République a chargé un « commissaire à la diversité et à l'égalité des chances » de préparer avec le gouvernement un plan d'action sur le sujet, d'ici au mois de mars 2009.

Le fait qu'un grand nombre d'administrations nationales s'emparent de la question de l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi de qualité n'est pas un problème en soi, bien au contraire. La difficulté réside en fait dans la délicate mise en cohérence de ces différents angles d'attaque du problème, mise en cohérence d'autant plus périlleuse qu'elle pâtit de la valse des dispositifs exposée plus haut.

Cette difficulté chronique est symbolisée par une tendance au « compartimentage » des publics : selon l'angle politique privilégié, les jeunes bénéficiaires d'un programme seront sélectionnés en fonction de leur âge (cf. les minima sociaux), de leur lieu d'habitation (cf. la politique de la ville), de leur problématique judiciaire (cf. la PJJ), du temps qu'ils ont passé au chômage (on le verra avec les activités de l'UNEDIC), et de bien d'autres critères encore (situation familiale, niveau de

qualification...). S'ils sont parfois nécessaires, le CESE²⁹ signale que « ces découpages peuvent se révéler contreproductifs : ils obligent les acteurs de l'insertion à affecter les jeunes dans certains programmes en fonction du nombre de places disponibles, au détriment de leurs projets professionnels et d'un accompagnement sans rupture de parcours ».

En fait, il s'agit de trouver un équilibre entre la force d'innovation qu'apporte une approche politique multiple de la question des JEEQ et le risque d'étouffement, voire de concurrence, que cette multiplicité peut engendrer sur le terrain (chaque initiateur de projet défendant son pré carré). Comme le montre le foisonnement vertigineux des dispositifs exposé dans la partie suivante, la situation actuelle est loin d'être optimale.

A.3 Une dynamique de décentralisation accentuant la dispersion des actions

La politique française en matière de prise en charge des publics en difficulté se caractérise par un très fort phénomène de décentralisation, à l'œuvre depuis plus de vingt-cinq ans. Comme l'indiquait récemment³⁰ Nicole Maestracci, présidente de la FNARS³¹, le processus de décentralisation de la politique en matière de solidarité est presque abouti : il ne reste plus en propre à l'Etat que le champ de l'accueil et de l'hébergement d'urgence. Nous verrons dans la partie suivante que les Préfectures ont tout de même encore un rôle significatif en matière de prise en charge des JEEQ, tout comme les services publics que sont l'ANPE (futur Pôle Emploi) ou la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF).

Le tableau suivant résume succinctement la répartition actuelle des compétences dans le domaine qui nous préoccupe :

Collectivités	Compétences
Régions (Conseils régionaux)	Définition et mise en œuvre d'une politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes
Départements (Conseils généraux)	Définition et mise en œuvre d'une politique globale d'action sociale, incluant l'aide sociale à l'enfance, l'aide aux handicapés, le RMI (et bientôt rSa) et l'aide aux personnes âgées. Financement et gestion des Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ)
Communes et groupements de communes (notamment les EPCI ³²)	Action complémentaire à celle du département par le biais des Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS)

²⁹ Rapport déjà cité.

³⁰ Lors du colloque « Insertion professionnelle : quelles synergies pour une meilleure efficacité ? », organisé par le Club Insertion en novembre 2008.

³¹ Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale.

Les collectivités territoriales sont ainsi devenues des acteurs incontournables de la prise en charge des jeunes en difficulté, notamment sur les questions d'insertion professionnelle. De surcroît, nous verrons dans la partie suivante qu'elles ne se privent pas de prendre, en la matière, des initiatives en dehors de leurs prérogatives légales.

Si cette décentralisation a pour effet positif une plus grande proximité entre initiateurs et bénéficiaires des dispositifs, elle a mécaniquement pour inconvénient d'accentuer la difficulté de mise en cohérence des actions. Comme le souligne le CESE³³ : « la décentralisation a amplifié la nécessité du partenariat et en a rendu l'exercice encore plus ardu. La multiplicité des intervenants en matière d'insertion, le foisonnement des dispositifs et des programmes, ainsi que leur fréquent changement, l'absence de clarté dans la répartition des compétences entre collectivités territoriales obèrent l'efficacité de la politique d'insertion des jeunes. »

*

Au final, l'exposé des grandes orientations politiques en matière de prise en charge des JEEQ conduit à un double constat :

- Il semble que cette problématique fasse l'objet d'une attention particulière de la part de la sphère politique, attention qui se traduit par une forte communication sur le sujet, mais aussi par un grand nombre d'initiatives et des investissements conséquents. Le CESE rappelle ainsi qu'en 2008, rien qu'à l'échelle nationale, 380 millions d'euros ont été consacrés aux contrats aidés et aux mesures pour les jeunes, dont environ 160 millions pour la dotation aux Missions Locales, 35 millions pour le Fonds d'Insertion Professionnelle des Jeunes (FIPJ), ou encore 55 millions d'euros pour le CIVIS. Le CESE précise même qu'une étude de l'OCDE, réalisée en 2002, plaçait la France parmi les pays où la part des mesures en faveur des jeunes dans les crédits consacrés à l'emploi était la plus importante. Enfin, il signale que « l'aide publique aux jeunes est dirigée majoritairement vers ceux qui, sortis sans qualification ou avec une qualification qui ne leur donne pas immédiatement accès au monde du travail, se trouvent en difficulté sur le marché de l'emploi ». Il s'agit bien des jeunes éloignés de l'emploi de qualité.
- Il apparaît néanmoins que ces grandes orientations politiques, de par leur manque de continuité et leur dispersion (au sein des administrations centrales comme des collectivités territoriales), ont abouti à un émiettement saisissant des actions et dispositifs en place. Cet émiettement, que nous retrouverons dans la partie suivante, relativise les chiffres avancés ci-dessus et remet en cause l'efficacité globale de la prise en charge des JEEQ, faute d'un véritable souci de cohérence.

³² Etablissements Publics de Coopération Intercommunale.

³³ Rapport déjà cité.

B/ Les obstacles à la prise en charge des JEEQ

Cette difficulté d'ordre politique n'est pas la seule à laquelle est confrontée la dynamique de la « deuxième chance ». D'un point de vue opérationnel, de multiples obstacles se dressent pour qui s'efforce d'accompagner un jeune en difficulté d'insertion vers l'emploi de qualité.

L'exposé de ces obstacles constitue un point de compréhension central. Il permet en effet de mettre en perspective une approche séduisante mais réductrice, qualifiée d'« adéquationnisme » : pour résoudre le problème de la précarité professionnelle des jeunes, il suffirait de faire se rencontrer les jeunes en difficulté et les offres consistantes disponibles sur le marché du travail, notamment dans les métiers dits « en tension » (construction, logistique, nettoyage, services à la personne...).

B.1 Le poids des facteurs personnels dans les processus d'insertion des JEEQ

La première famille d'obstacles tient aux représentations communément prégnantes dans l'esprit des jeunes éloignés de l'emploi de qualité, représentations qui tempèrent leur volonté de suivre les démarches d'insertion professionnelle qu'on leur propose.

D'abord, ces jeunes observent de façon objective les perspectives qui sont les leurs. Ils constatent que les postes proposés au sein des métiers en tension sont généralement synonymes de salaires relativement faibles, de forte flexibilité dans les contrats et l'organisation du travail, de conditions de travail difficiles et de faibles possibilités d'évolution professionnelle. Quand on interroge les jeunes bénéficiaires de minima sociaux, ils sont nombreux à souligner à quel point les offres d'emploi de qualité (c'est-à-dire au moins en CDI avec des horaires fixes) sont rares à proximité de chez eux. Les JEEQ portent un regard sévère sur la structuration du marché du travail telle qu'elle s'offre à eux aujourd'hui, soulignant que la situation n'était pas la même à la génération de leurs parents. En phase avec la désindustrialisation observée en France depuis vingt-cinq ans, les enfants d'ouvriers estiment injustes de ne pouvoir « au moins » exercer le même métier que leurs pères et mères, dans des conditions de travail certes sommaires mais stables, permettant d'anticiper l'avenir et de sortir d'une organisation de survie.

Ensuite, comme l'expose l'éclairage sociologique suivant, ces jeunes ont façonné des représentations personnelles particulières, qui peuvent se révéler de profondes sources de blocage.

Un éclairage sociologique

La structuration des représentations professionnelles

Il convient de se pencher sur les caractéristiques personnelles des jeunes, pour comprendre pourquoi certains d'entre eux vont privilégier des choix d'orientation ou d'emploi qui proposent très peu de débouchés professionnels, et délaisser ceux qui en offrent de nombreux.

Pour commencer, il faut remarquer que diverses influences contribuent à la structuration des représentations des métiers et des professions. Elles proviennent des contextes familial, social et scolaire auxquels sont confrontés les jeunes, tout au long de leur enfance et de leur adolescence. Ainsi, les choix d'orientation et les projets apparaissent toujours élaborés en relation (plus ou moins en accord, plus ou moins en opposition) avec le projet familial, les attentes et les valeurs familiales³⁴. C'est dans le cadre familial que le jeune commence à se percevoir comme possible travailleur, grâce à l'acquisition de compétences susceptibles d'être utiles dans un cadre professionnel (apprendre à s'organiser, planifier ses activités et développer des projets...). La famille est également le lieu de l'exposition du jeune aux premières figures professionnelles. C'est dans le cadre familial que se constitue la genèse des aspirations professionnelles, comme l'a suggéré Gottfredson³⁵. Cet auteur propose le concept de « carte cognitive des professions », comme représentation intégrant la diversité des professions dans un ensemble structuré. C'est à partir de 14 ans que les adolescents disposeraient des éléments cognitifs leur permettant de comparer et d'évaluer les professions. Leur degré de masculinité / féminité et leur degré de prestige composent les axes d'une carte cognitive sur laquelle les professions sont projetées et qui serait partagée par tous les individus.

La notion de carte cognitive permet d'expliquer le poids des stéréotypes et des représentations des professions et leur rôle sur les choix d'orientation et les aspirations professionnelles. Les choix professionnels seraient alors établis à partir de compromis consistant à concilier les éléments de la réalité avec les dimensions de la carte cognitive. Les influences issues du milieu scolaire ont également été mises en évidence, et notamment le rôle du poids de l'échec scolaire sur les représentations de soi et des métiers³⁶. La structuration des représentations des métiers apparaît donc comme un long processus initié dans l'enfance avec des réflexions sur soi et sur le travail qui s'installent progressivement au fil des rencontres, des expériences et des formations. Ces expériences qui se sont déroulées dans un contexte familial, social ou scolaire, contribuent au sentiment d'identité. Comme le souligne Bosma³⁷ : « Le sentiment d'identité est le sentiment qu'on est la même et unique personne en dépit des changements du temps et des circonstances, qu'on vit son passé, son présent, son futur comme un tout cohérent et qu'on est reconnu et valorisé par des personnes significatives ».

³⁴ P. Nimal, W. Lahaye, J.P. Pourtois, « Logiques familiales d'insertion sociale », De Boeck Université, 2000.

³⁵ L.S. Gottfredson, "Gottfredson's theory of circumscription and compromise", in D. Brown, L. Brooks et al., "Career Choice and Development", Jossey-Bass Publishers, 1994.

³⁶ J. Guichard, « Les représentations d'avenir des adolescents », PUF, 1993.

³⁷ H. Bosma, « Le développement de l'identité à l'adolescence », L'orientation scolaire et professionnelle, 1994.

Ainsi, le concept d'identité réfère à l'interface entre les processus individuels et sociaux : d'un côté un sentiment d'individualité (être une personne unique) et de l'autre un sentiment de relation (être lié au contexte social et reconnu par lui). Les contextes rencontrés sont particulièrement importants : le plus souvent les individus préfèrent interagir avec des groupes qui leur offrent une image positive d'eux-mêmes et renforcent leur estime de soi. Néanmoins, cette relation n'est pas systématique, comme en témoignent les travaux sur l'estime de soi.

L'estime de soi est un des déterminants centraux de la capacité à faire évoluer la perception que les individus ont d'eux-mêmes. Elle peut contribuer à transformer leurs attitudes, valeurs et conduites. Selon le niveau initial d'estime de soi, les conduites varient considérablement. Ainsi, les personnes dont l'estime de soi est forte, désirant le succès mais ayant peur de l'échec, sont amenées à développer des conduites qui confirment leur perception d'eux-mêmes, plutôt que de s'engager dans de nouvelles conduites à l'issue incertaine. Les personnes à faible estime de soi ont, elles, une connaissance confuse d'elles-mêmes, qui les laisse à la merci des événements extérieurs³⁸. Elles développent des attitudes de protection de soi plutôt que de recherche du développement de soi.

Les travaux sur le sentiment de compétence ont permis de mettre en évidence que la persistance de certains comportements et actions est déterminée par la manière dont la personne perçoit ses capacités à faire face à certains challenges de l'environnement³⁹. Les sentiments des individus sur leur capacité à réussir dans une certaine situation affectent le choix de leurs activités, les efforts fournis pour atteindre un but, les motivations à entreprendre. Selon Bandura, le sentiment de compétence peut être influencé par certaines expériences, comme des expériences de performance (réussir à atteindre son but dans certaines situations), les expériences imaginaires (s'imaginer en train de réussir), l'observation (voir quelqu'un qui nous ressemble réussir), ou encore certaines stratégies d'apprentissage (par exemple des techniques qui permettent d'apprendre ou de se comporter plus efficacement). Des travaux ont montré que le sentiment de compétence préfigurait les choix d'orientation et les trajectoires de carrière⁴⁰.

Comme on peut le comprendre, l'identité est constituée de dimensions auto-évaluatives particulièrement sensibles aux contextes sociaux rencontrés. Les jeunes éloignés de l'emploi de qualité ont généralement une mauvaise image et une faible estime d'eux-mêmes. Leurs expériences scolaires sont généralement peu valorisantes, marquées par l'échec. Celles qu'ils ont connues hors du contexte scolaire sont peu diversifiées. Il semble que les expériences de travail que peuvent vivre ces jeunes sont déterminantes à la fois pour leur insertion et pour leur construction identitaire en général.

³⁸ R. Baumeister, « Self-esteem, the puzzle of low self-regard », Plenum Press, 1993.

³⁹ A. Bandura, "Self-efficacy, the exercise of control", Freeman and Company, 1997.

⁴⁰ N. Betz et G. Hackett, "Self-efficacy and Career Choice and development", in J. Maddux (ed.), "Self Efficacy, Adaptation and Adjustment", Plenum Press, 1995.

C'est ce que mentionne Levy-Leboyer⁴¹ : « des recherches longitudinales sur l'importance des premières expériences offertes aux nouvelles recrues au moment de leur entrée dans une entreprise ont montré qu'il y a un double danger à mal évaluer leurs compétences. Si les tâches qui leur sont confiées sont trop exigeantes pour que leurs capacités et leurs qualités leur permettent de les assumer, ils vont au devant de l'échec qui va fortement dévaloriser une image de soi en train de se constituer. Inversement, ceux à qui on donne des fonctions trop simples et des responsabilités de trop faible niveau, ne vont pas trouver dans des succès facilement acquis de quoi nourrir leur image de soi ni de quoi conforter leur estime de soi qui sert de fondement aux motivations professionnelles ».

En définitive, les expériences vécues par les jeunes qui rencontrent des difficultés à s'insérer contribuent à *figer* leurs représentations de soi, des métiers, des professionnels et du travail, rendant difficile leur inscription dans une dynamique souple et inédite, favorable à l'insertion dans le monde du travail. Ils peuvent alors développer des comportements passifs, irresponsables sinon agressifs, déstabilisants pour les personnes qui les suivent et dissuasifs pour les employeurs qui les accueillent (on retrouvera, dans la partie consacrée au positionnement des entreprises, cette image d'Épinal du jeune qui se comporte mal).

Face à ce verrouillage des constructions de soi, les professionnels de l'accompagnement, dans des Missions Locales notamment (cf. partie suivante), proposent des prestations visant à faire évoluer les représentations des jeunes. Ils interviennent avec différents types d'outils d'information, de documentation, des entretiens favorisant la réflexion sur soi, des conseils sur des conduites à adopter, sur la manière de concevoir l'avenir en contribuant à la réalisation de projets. Cependant, ces interventions, bien que nécessaires, présentent souvent des limites, comme l'a relevé Castra⁴² : « Il faut probablement en conclure que le plus urgent dans ces situations n'est pas d'élaborer des projets (dont on constate fréquemment qu'ils sont utopiques, décalés, irréalisables) (...) mais de travailler à créer des circonstances où la situation redevient plus maîtrisable. »

Remarque : il convient de rappeler ici que les représentations personnelles des jeunes, tout comme le contexte défavorable dans lequel ils se débattent (cf. ci-dessous), ne sont pas une fatalité. De fait, sur la question des déterminismes sociaux, la prévention constitue un immense domaine d'action et de recherche. Néanmoins, ayant centré notre étude sur la problématique de la deuxième chance, nous occultons ce domaine pour étudier les JEEQ qui n'ont justement pas bénéficié d'une dynamique de prévention efficace.

⁴¹ C. Levy-Leboyer, « Le bilan de compétences », Les Editions des organisations, 1993.

⁴² D. Castra, « L'insertion professionnelle des publics précaires », PUF, 2003.

B.2 Le poids des difficultés concrètes auxquelles sont confrontées les JEEQ

Si les représentations personnelles des JEEQ leur permettent difficilement d'envisager un avenir professionnel solide, il convient d'ajouter que ces jeunes évoluent dans un univers social et économique particulièrement complexe. Cette complexité contribue, chez eux, à conforter une image négative de soi, en transformant les dynamiques de deuxième chance en véritables parcours du combattant. Elle se traduit par un ensemble de difficultés très concrètes que les JEEQ doivent résoudre pour accéder à l'emploi de qualité, difficultés bien connues des travailleurs sociaux et que l'on retrouve systématiquement dans les enquêtes auprès des publics éloignés de l'emploi. Les voici exposées brièvement :

- **1- L'accès à l'information sur l'offre disponible.** Il pose trois problèmes majeurs :
 - Les lacunes de la publicité et de la centralisation des offres. L'ANPE (futur Pôle Emploi) est ainsi loin de proposer l'ensemble des offres d'emploi disponibles sur le marché (on estime généralement qu'elle en recense environ 40 %). Une partie non négligeable de ces offres sont dispersées sur des sites Internet ou captées à la source par des cabinets de recrutement ou des structures d'insertion locales qui se battent pour en avoir l'exclusivité. Ce qui signifie qu'elles ne sont pas publiées ou circulent via des canaux discrets, sinon confidentiels.
 - Les contacts limités des jeunes avec les diffuseurs d'offres d'emploi, même quand celles-ci sont publiées et centralisées. Les JEEQ ne sont pas tous inscrits à l'ANPE, loin de là. Un grand nombre ne fréquente pas les structures type Mission Locale, ou encore ne dispose pas d'un accès à Internet.
 - La délicate question de la compréhension des offres, une fois que les jeunes y ont accès. Sans aide à la lecture, il est loin d'être évident pour un jeune en rupture d'interpréter correctement le langage d'un recruteur et d'en conclure s'il est pertinent ou non d'envoyer sa candidature.

- **2- Des difficultés pratiques et personnelles.** Les enquêtes auprès des publics éloignés de l'emploi, et notamment des jeunes, en relèvent quatre grands types :
 - Des difficultés liées à la mobilité (pour se rendre au travail ou dans l'exercice de ses fonctions) : faiblesse des transports en commun, coût des permis de conduire, coût des véhicules personnels.
 - Des difficultés liées au logement et à l'hébergement : accès limité aux HLM ; ghettoïsation des logements sociaux ; coût des loyers dans le parc privé libre ; nécessité de rester chez les parents, avec les limites à la mobilité que cela implique ; manque de places dans les centres d'hébergement d'urgence, dans les Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) et dans les foyers de jeunes travailleurs.
 - Des difficultés liées à la santé : faiblesse de la couverture sociale (notamment complémentaire) ; forte prévalence des addictions ; prévalence croissante des troubles psychiatriques ; situations de handicap.

- Des difficultés liées à la garde des enfants (notamment pour les jeunes parents isolés) : accès limité aux crèches ; faiblesse de l'accueil d'urgence et de l'accueil occasionnel dans les structures collectives (malgré la mise en place de la Prestation de Service Universelle⁴³) ; coût de l'accueil individuel.

Remarque : dans l'ensemble, ces difficultés pratiques et personnelles témoignent de la précarité des conditions de vie des JEEQ. Rappelons que non seulement ces jeunes n'ont pas accès au RMI (sauf exceptions), mais qu'ils peinent à toucher l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) et l'Allocation Spéciale de Solidarité (ASS) des ASSEDIC, du fait des exigences qu'elles imposent en terme de temps passé en emploi (cf. partie suivante).

- **3- L'accès à une qualification consistante.** Comme l'a montré notre typologie, une bonne partie des JEEQ souffre d'une formation initiale insuffisante ou inadaptée. Or, malgré les nombreux dispositifs de formation / qualification qui existent en France à destination des publics éloignés de l'emploi (cf. partie suivante), ces derniers sont nombreux à souligner qu'on ne leur propose généralement que des modules très courts et non professionnalisant (savoirs de base, bureautique, immersion éclair en entreprise...). Jeunes chômeurs et jeunes en emploi précaire connaissent encore de vraies difficultés à décrocher une place dans un parcours de qualification solide... et financé.
- **4- La barrière du recrutement.** Enfin, les jeunes en rupture connaissent mal les codes du recrutement. La majorité d'entre eux ne maîtrisent pas les règles de la rédaction d'un Curriculum Vitae et d'une lettre de motivation, ni celles des postures à adopter lors des entretiens. Face à l'inconnu, c'est notamment là qu'ils peuvent adopter les attitudes passives ou agressives évoquées plus haut. Précision importante : cette problématique dépasse le strict cadre de la procédure de sélection. Franchir la barrière du recrutement consiste, tel que nous l'entendons dans le cadre de cette recherche, autant à être embauché qu'à transformer l'essai en confirmant cette embauche dans les semaines et les premiers mois qui suivent. Cette confirmation exige notamment, de la part du jeune embauché, une aptitude à adopter les usages et codes en vigueur dans le monde du travail.

Ces difficultés, toutes les personnes à la recherche d'un emploi de qualité peuvent les vivre. La spécificité des JEEQ, c'est d'abord qu'ils les accumulent, et ensuite qu'ils sont par définition trop fragiles pour parvenir à franchir seuls ces obstacles. Comme l'a en effet montré notre typologie (cf. Partie I), ils souffrent tantôt d'un bagage académique faible ou inadapté, tantôt d'un capital socioculturel limité, tantôt des deux.

En somme, face au principe de réalité (le monde dans lequel vivent les JEEQ), il apparaît nécessaire d'accompagner ces publics vers l'emploi de qualité, en travaillant d'abord sur leurs représentations personnelles, ensuite sur le franchissement des obstacles concrets qui se dressent

⁴³ Mise en place en 2004 par la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF), la PSU doit permettre de répondre aux besoins spécifiques des familles, notamment en situation de précarité (recherche d'emploi, formation, temps partiel), ainsi qu'aux situations d'urgences, en adaptant les temps d'accueil à la diversification des rythmes de travail.

sur leur route. Ce n'est que dans ces conditions qu'un jeune en difficulté peut faire preuve de la capacité d'action nécessaire pour affronter sereinement et durablement la vie active.

On aboutit ainsi à une remise en cause de l'*adéquationnisme* évoqué plus haut, en le tempérant par une *approche multidimensionnelle*, consistant à faire correspondre à nouveau, chez les jeunes concernés, **ce qu'ils sont (leurs représentations et compétences), ce qu'ils veulent (leurs motivations et projets propres) et ce qu'ils peuvent (dans les contraintes du contexte socioéconomique)**. Cette approche va de pair avec une personnalisation des prises en charge, qui ne cloisonne pas les publics suivis par chaque dispositif en fonction de critères réducteurs (âge, niveau de qualification, lieu de vie).

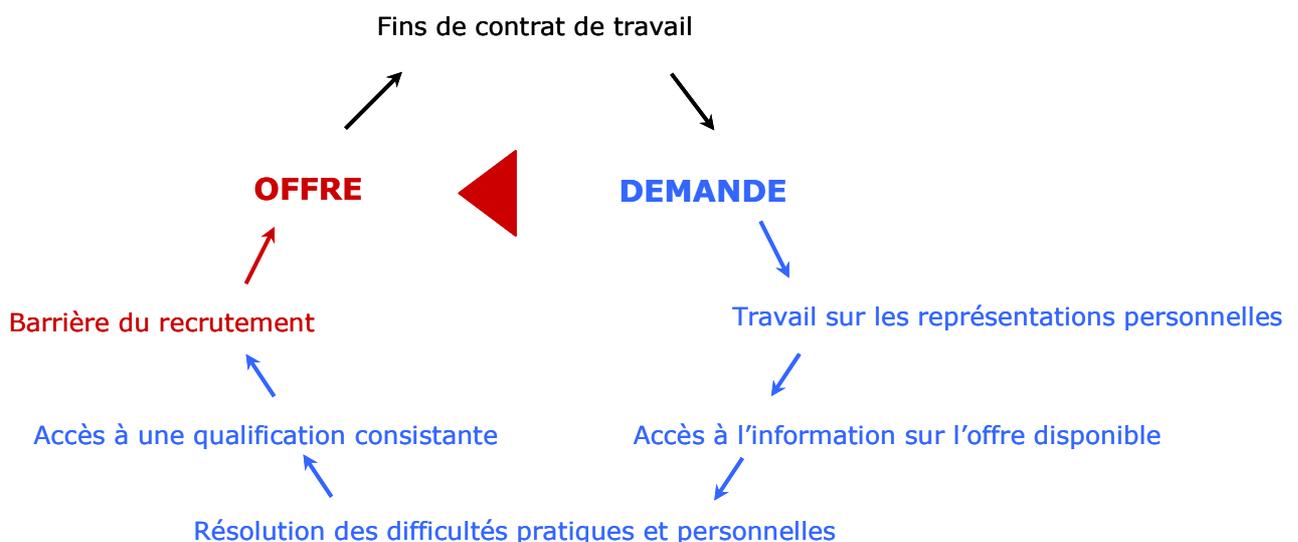
Le schéma suivant illustre le passage d'une approche à l'autre, passage que tarde à admettre la sphère politique mais qu'ont bien intégré la plupart des acteurs de terrain œuvrant dans les dispositifs décrits dans la partie suivante.

Figure 12 : adéquationnisme vs approche multidimensionnelle

Schéma adéquationniste : les jeunes disponibles acceptent les offres des employeurs



Approche multidimensionnelle : un nécessaire accompagnement des parcours



Source : CREDOC

Remarque : une prise en charge solide des JEEQ apparaît d'autant plus importante que la plupart d'entre eux sont confrontés à la nécessité de reprendre régulièrement à zéro le cycle de l'insertion (avec la frustration et la perte de confiance que cela engendre), avant de parvenir à un emploi durable et de qualité. A chaque fois, ils doivent franchir à nouveau l'ensemble des étapes de la deuxième chance, celle qui doit mener à l'emploi de qualité.

*Pour compléter ce tour d'horizon des obstacles opérationnels à la prise en charge des JEEQ, il reste à étudier **les éventuelles réticences des employeurs** à accueillir ces jeunes en difficulté. Nous aborderons cette question dans la quatrième et dernière partie du présent cahier de recherche, justement consacrée au positionnement ambigu des entreprises. Avant cela, nous proposons un recensement des dispositifs en place pour « récupérer » les JEEQ et les aider à saisir une deuxième chance d'insertion durable.*

PARTIE III : ACTEURS ET DISPOSITIFS DE LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES ELOIGNES DE L'EMPLOI DE QUALITE

S'inscrivant dans le cadre politique et conceptuel décrit précédemment, une multitude d'acteurs intervient dans l'accompagnement des JEEQ vers l'insertion durable. Beaucoup prennent en charge les jeunes parmi d'autres publics, certains se consacrent exclusivement à la jeunesse. Comme nous allons le voir, leurs actions ont tantôt trait au travail sur les représentations personnelles des jeunes, tantôt à leur accès à l'information sur l'offre, à la résolution de leurs difficultés pratiques et personnelles, à l'accès à une formation qualifiante, ou encore au franchissement de la barrière du recrutement. Leurs statuts, envergures, missions et débouchés sont extrêmement divers, ce qui conduit à un paysage particulièrement difficile à lire.

Pour y voir plus clair, nous avons adopté l'articulation suivante :

- Un **recensement** des acteurs de la prise en charge des JEEQ, en tâchant de présenter synthétiquement leurs actions et les données statistiques disponibles quant à leurs débouchés.
- Un **schéma** récapitulatif des types de prise en charge rencontrés sur le terrain.
- Une **analyse** du devenir des JEEQ à partir des rouages et des limites de leur prise en charge.

A/ Recensement des acteurs et de leurs actions

Nous avons organisé ce recensement autour de 5 catégories :

- Les organismes participant au Service Public de l'Emploi
- Les structures de l'Insertion par l'Activité Economique
- Les nouveaux acteurs privés de l'insertion professionnelle
- Les structures territoriales
- Les opérateurs de formation

A.1 Les organismes participant au Service Public de l'Emploi (SPE)

Première famille d'acteurs : les organismes publics et associatifs considérés comme appartenant au SPE ou bien y participant activement. Remarque : bien qu'elle appartienne officiellement au SPE, nous avons classé l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) parmi les organismes de formation.

A.1.1 Les services Emploi & Formation professionnelle de l'Etat

Comme nous l'avons vu plus haut, c'est le Ministère en charge de l'Emploi qui oriente les politiques en matière d'insertion professionnelle, en particulier celle des jeunes. Au sein de la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), il existe ainsi une Mission Insertion

des Jeunes, courroie de transmission entre la sphère politique et les administrations déconcentrées que sont les délégations régionales et départementales (DRTEFP et DDTEFP). Son public prioritaire : « les 150 000 jeunes qui chaque année sortent d'études sans diplôme et les jeunes diplômés en mal d'insertion professionnelle durable ».

Remarque : dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), les DDTEFP et DRTEFP sont appelés à fusionner et même à rejoindre d'autres services déconcentrés, au sein de nouvelles structures dénommées Directions Régionales de l'Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Les actions des services de l'Etat en matière de prise en charge des JEEQ :

- Pilotage politique de l'ANPE et des Missions Locales (conventions régulières).
- Mise en œuvre des **grands programmes d'accompagnement** des JEEQ : PAQUE et TRACE (abandonnés aujourd'hui), CIVIS & Contrat d'Autonomie (cf. leur contenu et débouchés dans le chapitre consacré aux Missions Locales). A titre d'exemple, pour le Contrat d'Autonomie, la DGEFP a opéré par marché public, distribuant 35 lots territoriaux à plus d'une vingtaine de prestataires : des Missions Locales, des Entreprises de Travail Temporaire (ETT), la société Ingeus... Le budget alloué pour 2009 est de l'ordre de 50 millions d'euros.
- Mise en œuvre des **contrats aidés**. Les contrats aidés officiellement en cours aujourd'hui sont le Contrat d'Avenir⁴⁴ (environ 4000 jeunes de 16 à 25 ans recensés en 2008⁴⁵) ; le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi⁴⁶ (environ 40 000 jeunes 16/25) ; le Contrat Initiative Emploi⁴⁷ (environ 7000 jeunes 16/25) ; et le Contrat Insertion – Revenu Minimum d'Activité⁴⁸ (environ 300 jeunes 16/25). En outre, bien qu'il s'agisse de dispositifs abandonnés, on compte encore des personnes bouclant des Contrats Jeune en Entreprise⁴⁹ (plus de 120 000 jeunes 16/25 en 2008) ; des Contrats Emploi Solidarité et Contrats Emploi Consolidé⁵⁰ (une

⁴⁴ Le Contrat d'Avenir est destiné aux bénéficiaires de minima sociaux. Il s'agit d'un CDD de 2 ans (dérogations possibles), à temps partiel. Pendant la durée du contrat, le salarié perçoit un salaire calculé au minimum sur la base du SMIC et peut continuer de percevoir une part de son allocation d'origine, diminuée du montant de l'aide forfaitaire versée à l'employeur. Il bénéficie par ailleurs obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement.

⁴⁵ Source : DARES.

⁴⁶ Le CAE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. C'est aux acteurs locaux du SPE qu'il appartient d'effectuer un ciblage plus précis du public auquel ce dispositif s'adresse, en fonction de la situation du marché du travail local. C'est à l'ANPE qu'il appartient de prescrire ce contrat. Sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois.

⁴⁷ Le CIE s'adresse à des personnes sans emploi, inscrites ou non à l'ANPE, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CIE ouvre droit, pour les employeurs, à une prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de l'embauche et pour les salariés embauchés à un accompagnement, de la formation et / ou de la VAE

⁴⁸ Le CI - RMA s'adresse aux allocataires de minima sociaux (RMI, ASS, API, AAH). La personne embauchée bénéficie d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, d'une durée de 6 mois minimum. Le salarié perçoit une rémunération de la part de l'employeur et continue de percevoir son allocation, mais diminuée du montant de l'aide versée à l'employeur.

⁴⁹ Le CJE s'adresse aux jeunes de 16 à 22 ans révolus d'un niveau inférieur à tout diplôme de niveau IV (bac), ainsi qu'aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et bénéficiaires du CIVIS. Il s'agit d'un CDI à temps plein ou partiel, chez tout employeur cotisant au régime d'assurance chômage de l'UNEDIC. Le salarié en CJE bénéficie des dispositions conventionnelles applicables chez l'employeur.

⁵⁰ Le CES est destiné aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée et le plus souvent de 20 heures par semaine, dans le secteur non marchand. La rémunération du salarié est prise en charge par l'Etat, à hauteur de 65 % à 100 % du Smic. Le CEC est un contrat de travail à temps partiel (en général 30 heures par semaine) pour une durée déterminée, de 12 mois renouvelables dans la limite de cinq ans, toujours dans le secteur non marchand. La rémunération du salarié est partiellement prise en charge par l'Etat. Il est destiné aux personnes en difficulté sur le marché du travail, en particulier celles qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs CES, n'ont pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats.

soixantaine de jeunes 16/25) ; et des Contrats Emplois Jeunes et Nouveaux Services Emplois Jeunes⁵¹ (environ 1000 jeunes 16/25). Soulignons qu'à la suite des réflexions menées lors du Grenelle de l'Insertion⁵², les contrats aidés devraient prochainement fusionner en un « Contrat Unique d'Insertion » (CUI).

Une donnée statistique sur ce point. Selon la DARES⁵³, les taux d'insertion dans l'emploi durable six mois après la fin d'un contrat aidé sont faibles pour les jeunes de moins de 26 ans : 47% pour les CIE, 16% pour les CI-RMA, 26% pour les CAE et 15% pour les Contrats d'Avenir. Les jeunes restant se partagent entre chômage, emploi précaire, formation et inactivité.

- Mise en œuvre des **contrats en alternance**. Côté apprentissage⁵⁴, si l'on compte en 2008 plus de 400 000 apprentis de 16 à 25 ans⁵⁵, rappelons que ce contrat ne nous intéresse que de façon marginale, dans la mesure où plus de 90% des personnes concernées sont en formation initiale. Côté contrat de professionnalisation⁵⁶, il concerne en 2008 environ 180 000 jeunes de 16/25 ans. A signaler également : la timide mise en œuvre du contrat PACTE⁵⁷, adaptation du contrat de professionnalisation pour la Fonction Publique. On en compte environ 700 aujourd'hui (sur les 20 000 projetés).
- Mise en œuvre du **Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Jeunes** (FIPJ), lancé en 2005. Doté de 20 millions d'euros en 2008, il peut être sollicité par les Missions Locales pour des dépenses relatives au logement des jeunes, à leur santé, à la mobilité, à l'illettrisme... Il intervient généralement en complément du Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ), géré par les Conseils Généraux.

⁵¹ Les CEJ et NSEJ (1997) sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans sans emploi et à ceux de 26 à 30 ans non indemnisables par l'UNEDIC. Ils visent à développer des activités d'utilité sociale répondant à des besoins émergents ou non satisfaits. Ils peuvent être signés par les établissements scolaires, la Police nationale, les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations. La rémunération du salarié est partiellement prise en charge par l'État (à hauteur de 80 % du Smic). Les contrats de travail sont de 60 mois (éventuellement à durée indéterminée dans le secteur associatif) et à temps plein (sauf dérogation expresse).

⁵² Vaste plate-forme de réflexion pilotée par le Haut Commissaire aux Solidarités Actives entre octobre 2007 et mai 2008. Parmi les axes prioritaires auxquels cette réflexion a abouti, on trouve : « favoriser le recours au contrat de professionnalisation pour les jeunes sans qualification » ; « ne plus laisser sans solution les jeunes qui sortent du système scolaire sans qualification » ; « prévenir les ruptures de contrats d'apprentissage et de professionnalisation » ; ou encore « évaluer et soutenir les dispositifs 2^{ème} Chance performants ».

⁵³ DARES, Premières Synthèses, août 2008. Champ : sortants de l'année 2006. Emploi durable : CDI, CDD de plus de 6 mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants.

⁵⁴ Le contrat d'apprentissage est un CDD d'une durée de 12 à 36 mois, en alternance, avec un minimum de 400 heures passées chez l'employeur (parallèlement à la formation). Il concerne des personnes âgées de 16 à 26 ans, inscrites dans un Centre de Formation des Apprentis (CFA) et destinées à valider un diplôme en fin de parcours. La rémunération varie (notamment selon l'ancienneté) de 25 à 78% du SMIC. En septembre 2008, à la suite du « Grenelle de l'Insertion », Jean-François Pilliard, Délégué Général de l'UIIMM et Président de l'AFPA, s'est vu confier une mission de promotion du contrat de professionnalisation.

⁵⁵ Source : DARES

⁵⁶ Le contrat de professionnalisation a remplacé les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il s'agit d'un CDD ou d'un CDI, en alternance. Il concerne les personnes de moins de 26 ans, mais aussi les chômeurs de tous âges. L'objectif est rarement de passer un diplôme, plutôt d'obtenir des certifications professionnelles ou des attestations de qualification. La rémunération varie généralement de 55 à 80% du SMIC pour les moins de 26 ans, elle est au minimum égale au SMIC pour les autres

⁵⁷ Le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et à ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel. Un contrat en alternance de un à deux ans leur est proposé par une administration, contrat pendant lequel ils suivent une formation et perçoivent une rémunération égale à un pourcentage du traitement minimum de la fonction publique.

- Financement de dispositifs spécifiques pour les jeunes, comme :
 - Le parrainage de JEEQ par des salariés bénévoles, essentiellement mis en œuvre par les Missions Locales (cf. ci-dessous).
 - Les Centres Défense 2^{ème} Chance (cf. ci-dessous).
- Initiation ou participation à la mise en place d'outils spécifiques au sein du SPE : Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS) avec les Missions Locales et l'ANPE, Action Préparatoire au Recrutement avec l'ANPE ...
- **Actions locales des DRTEFP et des DTEFP** : financement de dispositifs locaux (mis en place par les Missions Locales, dans le cadre de CUCS...), gestion territoriale du FIPJ, partenariats avec les Conseils Régionaux et Généraux (cofinancement de programmes, de places en formation professionnelle, gestion commune des crédits FSE...).

A.1.2 L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE, aujourd'hui Pôle Emploi)

L'ANPE n'existe plus, remplacée par le « Pôle Emploi ». Néanmoins, cette reconfiguration du SPE est si récente que, pour la lisibilité du présent travail de recherche, nous distinguons ANPE et UNEDIC⁵⁸. L'ANPE est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi. Ses missions premières : centraliser les offres et les demandes d'emploi, effectuer des statistiques sur le nombre de demandeurs d'emploi et gérer des centres de ressources pour aider les chercheurs d'emploi dans leurs démarches et leur parcours. Depuis 2005, elle a perdu le monopole théorique du placement des chômeurs, qui peuvent être pris en charge par des Entreprises de Travail Temporaire ou des organismes privés. L'ANPE peut également sous-traiter une partie de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Au 31 décembre 2007, on comptait un peu moins de 540 000 chômeurs de moins de 25 ans inscrits à l'ANPE (dans les catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8⁵⁹), soit 17% des demandeurs d'emploi dans leur ensemble. Parmi eux, plus de la moitié ont une formation de niveau V ou infra V.

Les actions de l'ANPE en matière de prise en charge des JEEQ :

- La **co-traitance** avec les Missions Locales. L'ANPE délègue aux Missions Locales le suivi d'un certain nombre de jeunes (environ 100 000 par an), avec des exigences en termes de retour d'information, d'intensité du suivi (mensuel) et d'unicité du référent pour chaque jeune. Les conseillers ANPE orientent avant tout vers les missions locales des « jeunes perdus »⁶⁰, des

⁵⁸ La mise en œuvre opérationnelle de Pôle Emploi prendra en outre plusieurs mois.

⁵⁹ Les catégories 1 à 3 recensent les personnes n'ayant pas exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois et qui souhaitent un CDI à temps plein (1), un CDI à temps partiel (2) ou un CDD (3). Les catégories 6 à 8 recensent les personnes ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois et qui souhaitent un CDI à temps plein (6), un CDI à temps partiel (7) ou un CDD (8). Les catégories 4 (demandeurs d'emploi dispensés de recherche d'emploi) et 5 (demandeurs d'emploi ayant déjà un emploi) ne sont pas comptabilisées.

⁶⁰ Les verbatims proposés au fil du recensement des acteurs sont issus de nos entretiens qualitatifs réalisés dans le cadre de cette recherche.

« jeunes qui n'ont pas trop l'idée de ce qu'ils veulent faire », « des jeunes qui ont quitté l'école sans diplôme ou pas avec le bon, qui ont un gros passif avec l'éducation nationale. Il y a souvent des problèmes d'orientation professionnelle : le jeune a un diplôme, mais il n'a aucune envie d'exercer ce métier ». Formulé autrement, le conseiller ANPE décide d'un envoi vers la mission locale s'il décèle l'absence d'un projet professionnel clair chez le jeune⁶¹. Statistiquement, on retrouve beaucoup de jeunes faiblement qualifiés parmi ceux envoyés vers les Missions Locales. L'ANPE met à disposition des Missions Locales plus de 350 postes en Équivalent Temps Plein (ETP). Signalons enfin que tous les jeunes suivis par les Missions Locales ne viennent pas de l'ANPE (certains ne sont donc pas inscrits à l'Agence).

- L'ANPE dispose d'une très large offre de services pour accompagner les chômeurs vers l'emploi. Avant d'aborder ceux qui s'adressent spécifiquement aux jeunes, citons quelques outils phares :
 - **Le PPAE** (Parcours Personnalisé d'Accompagnement à l'Emploi) est un accompagnement intensifié pour les publics confrontés à un risque d'exclusion. Trois parcours différenciés sont définis en fonction de la distance à l'emploi des demandeurs : un parcours de type 1, dit de « recherche accélérée » pour les demandeurs d'emploi dont la distance à l'emploi est courte ; un parcours de type 2, dit de « recherche active » pour ceux dont la distance à l'emploi est moyenne ; un parcours de type 3, dit de « recherche accompagnée » pour ceux dont la distance à l'emploi est plus grande. Dans le cadre de la co-traitance, peuvent être orientés vers les missions locales des jeunes inscrits dans un parcours de type 3.
 - **L'EMT** (Evaluation en Milieu du Travail) doit permettre à un demandeur d'emploi (DE) de vérifier ses compétences et capacités professionnelles par rapport à un emploi recherché ou de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé. L'EMT est un service rendu par l'entreprise sur commande de l'ANPE. Il s'agit de placer le bénéficiaire en situation réelle de travail et de lui confier des tâches permettant de réaliser l'évaluation. L'entreprise d'accueil n'a pas d'intérêt immédiat à évaluer le DE et n'a pas de besoin de recrutement à court terme pour le poste de travail concerné par l'EMT. Fin 2007, les jeunes de moins de 25 ans représentaient 22% des bénéficiaires d'EMT⁶².
 - **L'EMTPR** (Evaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement) vise à faire aboutir les candidatures de DE habituellement rejetées par les procédures de sélection classiques, en leur donnant l'occasion de « faire leurs preuves » en situation de travail. Fin 2007, les jeunes de moins de 25 ans représentaient 32% des bénéficiaires d'EMTPR⁶³.
 - **L'APR** (Action préparatoire au Recrutement) consiste en une formation préalable à l'embauche d'une durée de 1 à 3 mois. En théorie, le plan de formation est élaboré par l'ANPE et l'employeur, qui a effectivement un poste à pourvoir. En pratique, on constate que de plus en plus d'APR sont proposées à des DE sans garantie de poste disponible à la clef.

⁶¹ Tiré de L'essentiel, Observatoire de l'ANPE, Camille Bouchardeau, 2007.

⁶² Source : ANPE, données d'activité, cumul 2007, France métropolitaine.

⁶³ Même source.

- **La PADE** (Prestation d'Accompagnement Dans l'Emploi) a pour objectif d'aider le demandeur d'emploi lors de sa reprise d'activité professionnelle, pour qu'il intègre et garde son emploi durablement. Elle s'adresse en priorité aux bénéficiaires des minima sociaux dont l'analyse de la situation met en évidence des difficultés risquant d'entraver leur insertion professionnelle durable dans l'entreprise. Elle se déroule sur une période de trois mois, renouvelable une fois.
- Le site Internet de l'ANPE propose un « Espace Jeunes », qui renvoie vers les outils génériques de l'Agence et propose des éléments spécifiques pour les jeunes :
 - La « **Méthode de Recrutement par Simulation** » (MRS) sur les « plates-formes de vocation ». Il s'agit d'un outil associé au CIVIS mais sous-traité à l'ANPE. L'objectif est de contourner l'écueil de la faible qualification en démontrant au recruteur les aptitudes effectives du candidat, en situation de travail. Cette MRS a connu quelques belles démonstrations, sur des opérations d'envergure lancées par des grands groupes. Cependant, son déploiement semble aujourd'hui limité : on est très loin de l'objectif de 70 000 jeunes par an. En outre, l'ANPE a tendance à y intégrer de plus en plus de personnes de plus de 25 ans, à sélectionner les meilleurs profils et à proposer des MRS sans garantie de poste disponible à la sortie (l'outil devient alors une simple confirmation de projet professionnel).
 - **Un crédit d'impôts de 1000 euros** pour les jeunes qui s'orientent vers des métiers « en tension », métiers dont la liste peut être consultée en ligne : agriculture (maraîchers, jardiniers, viticulteurs) ; BTP ; mécanique et travail des métaux ; commerce (caissiers et employés de libre-service) ; Hôtellerie Restauration et alimentation.
 - Un renvoi vers le portail Internet www.metiers-hotel-resto.fr, dédié au recrutement dans le secteur de l'Hôtellerie Restauration.
 - Un renvoi vers les services dédiés aux jeunes de Zones Urbaines Sensibles (ZUS) (cf. ci-dessous).
- L'ANPE a lancé en 2006 une « mission emploi quartier », consistant notamment à poster des conseillers supplémentaires dans les quartiers et à repérer les jeunes de ZUS par leurs adresses, de façon à leur proposer des services dédiés. Parmi les actions spécifiques mises en œuvre, citons :
 - La mise en place de « **L'agence 3D** » (Diplôme, Diversité et Dynamisme), dédiée aux jeunes de ZUS ayant au minimum un diplôme Bac +3.
 - L'EMT « jeunes de ZUS », avec une durée d'évaluation étendue par rapport à l'EMT classique.
 - La promotion du parcours d'accompagnement « Contrat d'Autonomie », en renvoyant des jeunes vers les prestataires sélectionnés par la DGEFP.
 - La promotion du contrat en alternance PACTE.
- L'ANPE propose également aux jeunes demandeurs d'emploi comme aux autres des « ateliers de recherche d'emploi », modules courts sur la rédaction de CV et lettres de

motivation, sur le démarchage des employeurs, la meilleure manière de bâtir un projet professionnel et d'organiser sa recherche...

- L'ANPE propose enfin aux jeunes DE comme aux autres des aides financières ponctuelles dans le cadre d'une recherche d'emploi (déplacements pour les démarches) ou d'une reprise d'emploi (déplacements, déménagement...).

Données statistiques sur les sorties de l'ANPE pour les jeunes :

L'ANPE souligne que les jeunes DE, et notamment les jeunes de ZUS, ont une forte tendance à aller et venir dans l'Agence, rendant difficile une prise en charge en continu. Cette volatilité s'explique notamment par le fait que très peu de ces jeunes bénéficient d'une indemnisation du chômage par l'UNEDIC.

Côté chiffres, on dispose des éléments suivants⁶⁴ :

- 53% des jeunes DE (16/25 ans) sortant de l'ANPE ont pris ou repris un emploi.
- 14% sont en formation.
- 23% sont en défaut d'actualisation de leur inscription.
- 6% sont en arrêt temporaire de recherche.
- 2% ont été radiés administrativement.
- (restent 2% pour d'autres motifs).

Il n'y a pas de différence significative avec les DE dans leur ensemble.

Parmi les jeunes DE qui ont repris un emploi⁶⁵ :

- 25% sont en CDI, contre 31% des DE dans leur ensemble.
- 35% sont en CDD, contre 30% des DE dans leur ensemble.
- 24% sont en Intérim, contre 17% des DE dans leur ensemble.
- 8% sont en contrat aidé.
- 5% sont en contrat saisonnier.
- (restent 3% pour les autres types d'emploi).

On observe une différence significative quant à la qualité des contrats dont bénéficient les jeunes DE en reprise d'emploi : moins de CDI que les DE en général, plus de CDD et d'intérim.

⁶⁴ Source : ANPE, DARES, enquête auprès des sortants de l'ANPE, cumul des vagues de mars, juin, septembre et décembre 2007. Champ : France métropolitaine, demandes d'emploi sorties des catégories 1, 2 et 3.

⁶⁵ Source : ANPE, DARES, enquête auprès des sortants de l'ANPE, cumul des vagues de mars, juin, septembre et décembre 2007. Champ : France métropolitaine, ensemble des demandeurs d'emploi ayant déclaré être sortis pour reprendre un emploi en 2007

A.1.3 L'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC, aujourd'hui Pôle Emploi)

Même remarque que pour l'ANPE : nous considérons ici l'UNEDIC comme un organisme à part entière, appelé à être intégré au sein de « Pôle Emploi ».

L'UNEDIC est un système national d'aide aux salariés involontairement privés d'emploi. Au niveau local, ce sont les 30 ASSEDIC (Associations pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) qui assurent la mise en œuvre des missions de l'UNEDIC auprès des demandeurs d'emploi.

Le système d'indemnisation de l'UNEDIC est constitué de deux régimes :

- Le régime d'assurance chômage : il finance les allocations versées aux personnes involontairement privées d'emploi qui ont travaillé et cotisé. Il s'agit des Allocations d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE). Le problème est qu'une grande partie des jeunes n'a pas suffisamment travaillé et cotisé pour bénéficier d'une ARE (la convention d'assurance chômage en cours exigeant au minimum 6 mois travaillés sur les 22 derniers). C'est évidemment le cas des « primo-demandeurs » d'emploi, mais aussi des nombreux jeunes alternant périodes d'inactivité et contrats courts (Intérim, CDD, emplois saisonniers).
- Le régime de solidarité : il finance notamment une allocation d'assistance, financée par l'Etat, versée aux chômeurs de longue durée qui ont épuisé leurs droits à l'ARE. Il s'agit de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS). Le candidat à l'obtention de l'ASS doit justifier de 5 ans d'activité salariée au cours des 10 ans précédant la fin du contrat de travail qui a entraîné la dernière indemnisation au titre du chômage. Les JEEQ, à quelques exceptions près, ne sont donc pas concernés.

Le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (CERC) confirme que les jeunes ont moins accès que les adultes à l'ARE et à l'ASS : « En 2005, seulement 290 000 jeunes de moins de 25 ans recevaient une allocation chômage (y compris régime de solidarité) ⁶⁶ ». Un chiffre à mettre au regard des plus de 550 000 jeunes inscrits à l'époque à l'ANPE, sans compter les JEEQ non-inscrits à l'Agence.

Les actions de l'UNEDIC en matière de prise en charge des JEEQ :

- Les ASSEDIC assurent d'abord les missions suivantes pour l'ensemble des demandeurs d'emploi :
 - L'inscription des demandeurs d'emploi pour le compte de l'ANPE (depuis le 1er Janvier 1998).
 - Le calcul des droits à l'indemnisation.
 - Le versement mensuel des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE).

⁶⁶ « Un devoir national, l'insertion des jeunes sans diplôme », CERC, Rapport n°9, La Documentation Française, 2008.

- Le financement des formations réservées aux demandeurs d'emploi indemnisés, ainsi que d'autres aides au retour à l'emploi (aide à la formation préalable à l'embauche, aide dégressive à l'employeur, aide à la mobilité...).
 - Le versement, pour le compte de l'Etat, des Allocations de Solidarité Spécifique (ASS).
- Les ASSEDIC proposent ensuite les prestations suivantes pour l'ensemble des demandeurs d'emploi :
 - **Les stages homologués** : les ASSEDIC peuvent homologuer des stages de formation dont la mise en place a été assurée et financée par d'autres acteurs (Etat, Conseil régional). L'ASSEDIC prend en charge une partie ou la totalité des frais de formation restant à la charge des allocataires du régime d'assurance chômage.
 - **Les stages conventionnés** : les ASSEDIC peuvent directement « acheter » des formations auprès d'organismes susceptibles de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi. Les DE peuvent, le cas échéant, être dédommagés des frais de transport et d'hébergement.
Dans les deux cas, les DE ont le statut de « stagiaire de la formation professionnelle⁶⁷ » et peuvent à ce titre être rémunérés.
 - **Des aides incitatives à la reprise d'activité** : aide à la mobilité, aide à la reprise ou à la création d'entreprise, complément de salaire pour les contrats de professionnalisation (mais seulement au-dessus de 26 ans), maintien partiel de l'ARE avec le salaire, aide pour une action de formation préalable à l'embauche, aide pour le Congé Individuel de Formation (cf. plus loin)...
 - **La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)** : dispositif d'accompagnement de huit mois, réservé aux salariés licenciés pour motif économique d'une entreprise de moins de 1 000 salariés. Il consiste en un accompagnement immédiat et renforcé pour retrouver un emploi, ainsi que d'une indemnisation sans délai d'attente.
 - Concernant les jeunes en particulier, l'UNEDIC propose essentiellement un dispositif : le soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE), qui prend la forme du Contrat Jeune en Entreprise (CJE). Comme on l'a vu, cet outil a été abandonné (suite à l'observation d'effets d'aubaine pour les employeurs) mais il concerne encore des dizaines de milliers de jeunes (ceux qui ont signé leur contrat avant le 31 décembre 2007).

⁶⁷ Etant centrés sur la problématique de la deuxième chance, nous ne développerons pas ici la question des stages conventionnés par les universités et les écoles pour leurs étudiants en formation *initiale*. Signalons néanmoins la dérive fréquente qui consiste pour un JEEQ à ne s'inscrire dans un institut de formation initiale que pour obtenir la possibilité de décrocher un stage conventionné. Signalons également qu'un certain nombre d'employeurs emploient des jeunes dans le cadre de stages non conventionnés. Dans les deux cas, les JEEQ en question sont confrontés à l'indigence des rémunérations et aux conditions de travail précaires généralement associées au statut de stagiaire de la formation initiale.

A.1.4 Les Missions Locales (ML)

En 1982, à la suite du rapport de Bertrand Schwartz sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, sont créées des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et des missions locales. « Les PAIO, ouvertes aux jeunes de 16 à 18 ans, sont installées au sein d'organismes publics ou privés déjà existants. Les missions locales, ouvertes aux jeunes de 16 à 25 ans, ont un statut associatif. Aujourd'hui, seul le statut juridique distingue encore les deux structures. Les PAIO sont amenées à disparaître ou à être absorbées par des missions locales »⁶⁸. Par commodité, nous incluons ici les PAIO à chaque fois que nous parlons des Missions Locales.

Remarque : depuis 2005, les ML font officiellement partie du Service Public de l'Emploi, ce qui crée de facto un « droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi ».

Les orientations et missions des ML sont essentiellement décidées par l'Etat (qui leur accorde le statut de ML) et l'ANPE (dans le cadre de la co-traitance). Mentionnons l'existence d'un organe consultatif, le Conseil National des Missions Locales (CNML). Ce dernier a pour mission de formuler des recommandations sur les activités des ML, de favoriser la coordination au sein du réseau et de constituer des groupes de travail thématiques (freins et leviers à l'insertion sociale des jeunes, relations avec les entreprises...).

Selon le rapport du CERC déjà cité, on compte aujourd'hui 417 ML et 72 PAIO, disposant de près de 1 100 antennes et de près de 4 000 points d'accueil sur le territoire. En 2006, plus de 11 000 professionnels travaillaient dans les ML. Le financement public du réseau s'élevait à 470 millions d'euros, partagés entre l'Etat (40%), les régions, les départements, les communes et le FSE.

En 2006, plus d'1,2 million de jeunes ont été en contact avec le réseau des ML⁶⁹ (stock), dont 477 000 pour la première fois (flux). Ce chiffre intègre des entretiens individuels comme des informations collectives. Comme on l'a vu plus haut, une partie de ces jeunes est orientée par l'ANPE (environ 100 000 par an). Toutefois, d'après le rapport du CERC, le réseau des ML « reconnaît qu'une partie des jeunes lui est inconnue ».

Les principales actions des Missions Locales :

La mission locale est un lieu d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle. Ou encore : un lieu pour aider les JEEQ à accéder à l'emploi et s'y maintenir. Ainsi, les missions locales assument trois missions principales : apporter des réponses adaptées à l'ensemble des difficultés que rencontrent les jeunes avec une priorité donnée à l'emploi et à la formation, mais aussi au logement, à la santé, aux activités sportives et de loisirs ; assurer un suivi individualisé des jeunes qu'elles reçoivent : entrer en formation, construire un itinéraire d'insertion

⁶⁸ Tiré de L'essentiel, Observatoire de l'ANPE, Camille Bouchardeau, 2007.

⁶⁹ Source : rapport du CERC déjà cité, d'après les données DARES.

professionnelle, trouver des modalités de qualification professionnelle, etc. ; favoriser le placement des jeunes en entreprise.

- **Le programme d'accompagnement « Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale » (CIVIS)** est l'outil phare des ML. Créé en 2005 dans le cadre du plan de cohésion sociale, il fait suite au programme PAQUE (pris en charge par les organismes de formation eux-mêmes) et au dispositif TRACE (très proche). Il s'adresse aux jeunes de niveau infra V, à ceux de niveau V et IV n'ayant pas validé un premier cycle de l'enseignement supérieur et aux jeunes de niveau III et plus, demandeurs d'emploi de longue durée, c'est à dire ayant connu une période de chômage d'au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois. Le CIVIS est conclu pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois (pour les infra V, le renouvellement n'est limité que par l'atteinte de la limite d'âge, 25 ans révolus). Le CIVIS a bénéficié d'un financement de l'Etat de 165 millions d'euros en 2008.

Les signataires majeurs du CIVIS peuvent bénéficier d'un soutien financier de l'Etat pendant les périodes où ils ne perçoivent ni une rémunération ni une autre allocation : ils peuvent percevoir 900 € au maximum sur la durée du contrat (c'est-à-dire sur un an). Dans la réalité, ce maximum de 900 euros est rarement atteint, les ML devant partager l'enveloppe disponible entre un grand nombre de bénéficiaires.

Modalités d'accompagnement : les bénéficiaires d'un CIVIS se voient attribuer un référent le jour de la signature du contrat. Ils rencontrent ce référent au moins une fois par mois. Les jeunes de niveau V et infra V font l'objet d'un accompagnement renforcé (on parle de « CIVIS renforcé ») : ils rencontrent leur référent toutes les semaines pendant les trois premiers mois du CIVIS.

Objectif de l'accompagnement : l'accès à l'emploi durable (CDI, CDD supérieur à 6 mois, hors contrats aidés du secteur non marchand). L'accompagnement peut également porter sur la réalisation d'un projet de reprise ou de création d'entreprise.

On distingue deux phases dans le CIVIS :

- La détermination du projet professionnel : les trois premiers mois du CIVIS doivent aboutir à la formalisation du projet d'insertion professionnelle qui établit les étapes d'un parcours d'accès à la vie active.
- Le parcours d'insertion professionnelle : à partir du projet, le référent doit proposer une solution concrète au jeune. Cela peut être directement un emploi durable, plus généralement un **emploi transitoire** (type contrat aidé), un **contrat en alternance**, une **formation qualifiante** (type AFPA), ou encore des **actions ponctuelles** : assistance renforcée dans la recherche d'emploi, méthode de recrutement par simulation, remise à niveau des savoirs de base, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), travail sur les savoir-être, lutte contre l'illettrisme, permis de conduire, résolution d'un problème de logement, de santé... A noter : pour les actions à caractère social, les ML peuvent solliciter les fonds FIPJ et FAJ.

Le jeune pris en charge dans le cadre d'un CIVIS sort du dispositif au terme concluant de la période d'essai d'un emploi d'une durée au moins égale à six mois, ou bien six mois après avoir créé ou repris une entreprise, ou bien à son 26^{ème} anniversaire, ou bien à la fin de la durée du programme, ou encore en cas de non-respect de ses engagements. Au terme du CIVIS, lorsque le jeune a accédé à un emploi durable, l'accompagnement peut se poursuivre s'il le demande. Il a alors pour vocation d'éviter les ruptures prématurées.

D'après les dernières données de la DARES⁷⁰, en juin 2007, 255 000 jeunes étaient couverts par un CIVIS (ce qui donne une bonne idée du stock permanent de bénéficiaires). **53% étaient de niveau infra V et 20% vivaient en ZUS.** Selon le Réseau Insertion des Jeunes, 71% des jeunes à leur accueil en mission locale sont sans ressources.

- **La concurrence du Contrat d'Autonomie.** Lancé début 2008, le dernier-né des programmes d'accompagnement est réservé aux jeunes des quartiers sensibles (ZUS). Il consiste en un suivi de 6 mois avant et 6 mois après embauche, en privilégiant les contrats en alternance. Si quelques ML ont obtenu une part du marché public lancé par l'Etat, la plupart ne sont pas mandatées pour mettre en œuvre cet outil. Or, celui-ci concurrence fortement le CIVIS, dans la mesure où il s'accompagne d'une bourse mensuelle garantie de 300 euros, sur 6 mois (à comparer aux 900 euros annuels non garantis du CIVIS). Les ML ont même pour mission d'envoyer du public vers les opérateurs privés du Contrat d'Autonomie, qui peinent généralement à mobiliser des jeunes... faute de les connaître. Autant dire que, sur le terrain, la montée en puissance du Contrat d'Autonomie ne se fait pas sans heurts. Du reste, on en dénombrait à l'automne 2008 environ 250 (pour un objectif de 45 000), chiffre qui inclut des jeunes basculés du CIVIS au Contrat d'Autonomie, alors que ce dernier est censé toucher un public « non connu ».
- **Le parrainage.** Depuis 1994, les ML sont mandatées comme structures de support de réseaux de parrainage. « Le parrainage consiste à faciliter l'accès à l'emploi de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner par des personnes bénévoles. »⁷¹ Plus spécifiquement, les jeunes visés par ce dispositif au sein des ML, outre un faible niveau de qualification, sont issus d'un milieu défavorisé et risquent de faire l'objet de discriminations en raison de leur origine ethnique, de leur sexe, de leur handicap, de leur passé (détention, toxicomanie...), ou de leur lieu de résidence (notamment pour les habitants des quartiers dits sensibles). En outre, ils n'ont pas de réseau relationnel pour les introduire auprès des employeurs. Bref, ils souffrent à la fois d'un faible capital académique et d'un faible capital socioculturel. Cependant, sur le terrain, les entretiens réalisés auprès de ML dans le cadre de cette recherche révèlent que « **le parrainage s'adresse à des jeunes déjà autonomes**, auxquels il manque souvent juste un peu de confiance en eux et un réseau de connaissance ». Ce qui signifie que le parrainage est un dispositif plus sélectif que le CIVIS, il touche moins les jeunes les plus désocialisés (voire les moins qualifiés).

⁷⁰ DARES, Premières Synthèses, janvier 2008. Champ : jeunes en CIVIS au cours du mois de juin 2007 - France entière (sauf Bourgogne).

⁷¹ Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Guide pratique : parrainage pour l'emploi, 3^{ème} Edition, 2003.

Le parrainage dure en général de six à neuf mois. Le parrain s'engage à mettre à la disposition du filleul un réseau relationnel, à mettre en relation le parrainé avec des employeurs potentiels, à aider le demandeur d'emploi à se maintenir durablement dans son emploi, ou encore à contribuer à trouver des solutions aux problèmes extra-professionnels du demandeur d'emploi. La ML se charge du suivi du parrainage : soutenir le jeune et son parrain dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer, mettre à disposition ses ressources pour réussir leur démarche.

Le parrainage a bénéficié d'un financement de l'Etat de 4 millions d'euros en 2008, pour 22 000 jeunes suivis. D'après les statistiques disponibles à la DGEFP sur l'année 2006, à peine 21% des bénéficiaires étaient de niveau infra V (à comparer aux 53% pour le CIVIS).

Données statistiques sur les sorties des Missions Locales :

Les données disponibles les plus probantes concernent les sorties de CIVIS⁷², dans la mesure où elles sont relatives à un accompagnement consistant et dont bénéficient des centaines de milliers de jeunes :

- 46% des jeunes sortis de CIVIS restent en situation de recherche d'emploi ou sortent définitivement du marché du travail.
- 42% ont trouvé un « emploi durable⁷³ ».
- 6% ont trouvé un « emploi non durable⁷⁴ »
- 6% sont en formation.

Autrement dit, moins de la moitié des bénéficiaires de CIVIS parviennent à l'emploi durable, en intégrant les CDD et les contrats en alternance de plus de six mois.

⁷² DARES, Premières Synthèses, janvier 2008. Champ : jeunes sortis du CIVIS entre avril 2005 et juin 2007 - France entière (données ASSOR pour la Bourgogne).

⁷³ Un « emploi durable » est ici un emploi d'une durée réelle ou prévue de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand (CAE, CAV).

⁷⁴ Un « emploi non durable » est ici un CAE, un CAV ou un emploi d'une durée réelle ou prévue de moins de six mois (CDD de moins de six mois...).

A.1.5 L'Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle des Jeunes diplômés (AFIJ)

Créée en 1994 à l'initiative d'organisations étudiantes et des mutuelles étudiantes, l'AFIJ reçoit aujourd'hui des subventions publiques (Etat et collectivités territoriales) et dispose de conventions nationales avec l'ANPE, l'APEC, le CNML, etc. Elle concourt ainsi officiellement au SPE. L'AFIJ est présente dans plus de trente départements à travers ses antennes et ses relais.

L'objectif de l'association : « faciliter et améliorer l'insertion professionnelle des étudiants et des jeunes sortant de l'enseignement supérieur diplômés ou non⁷⁵, en les préparant à l'accès à l'emploi⁷⁶ ». Elle vise spécifiquement les jeunes en échec en premier cycle universitaire et les jeunes diplômés en emploi précaire ou en contrats spéciaux.

Les principales actions de l'AFIJ :

- Une collecte / mise en ligne d'offres d'emploi à destination des jeunes issus de l'enseignement supérieur. En 2005, 26 400 offres d'emploi ont été collectées soit par le personnel de l'AFIJ, soit au travers de la saisie en ligne d'offres par des employeurs.
- Un accueil gratuit dans ses antennes et relais, avec mise à disposition d'une documentation spécialisée sur la recherche d'emploi (informations nationales et locales).
- Un accompagnement collectif : conseils et formations aux techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, contacts avec des professionnels).
- Un accompagnement individuel dans le cadre d'actions ciblées sur des publics en difficulté d'insertion professionnelle (jeunes handicapés, jeunes des zones urbaines sensibles, jeunes en échec en premier cycle universitaire, jeunes allocataires du RMI).
- Un accompagnement spécifique pour les jeunes diplômés qui souhaitent créer leur entreprise.

Depuis sa création, environ 250 000 jeunes ont été en contact avec l'AFIJ et un peu moins de 40 000 se sont inscrits à l'association. Cependant, selon les données 2007 fournies par l'AFIJ, près de la moitié sont encore étudiants (ils ne nous intéressent donc pas dans le cadre de cette étude). On ne dispose pas d'éléments sur les résultats des actions proposées par l'AFIJ.

Remarque : l'AFIJ fait partie du tout récent « Réseau Insertion des Jeunes », avec l'ANDML (Association Nationale des Directeurs de Missions Locales), l'UNCLLAJ (Union Nationale des Comités Locaux pour le Logement Autonome des Jeunes) et l'UNML (Union Nationale des Missions Locales).

⁷⁵ C'est-à-dire aux jeunes ayant au minimum le Bac (niveau IV).

⁷⁶ Source : site Internet de l'AFIJ.

A.1.6 Les Maisons de l'Emploi (MDE)

Lancées par la loi de programmation sociale de 2005, les MDE sont des structures regroupant obligatoirement les collectivités territoriales, les services de l'Etat, l'ANPE et l'ASSEDIC. Les Conseils Généraux et les Conseils Régionaux peuvent être membres constitutifs à leur demande. Les acteurs locaux de l'emploi et de la formation professionnelle sont associés au projet. Les MDE sont financées par l'Etat et les membres constitutifs. En 2007, on en dénombrait plus de 220.

Au départ, les MDE devaient constituer des « guichets uniques », rassemblant tous les services pouvant être offerts aux demandeurs d'emploi et en particulier à ceux qui sont le plus en difficulté. En réalité, les particularismes locaux ont donné lieu à une infinie variété de mises en œuvre. Aujourd'hui, bien que réaffirmées dans leurs prérogatives par la loi de février 2008 relative à la réforme du SPE, elles sérieusement tendance à se recentrer sur une mission d'observation et de coordination des acteurs territoriaux (dans le champ de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique).

Les actions que certaines MDE peuvent effectivement mener en direction des JEEQ sont trop dispersées et anecdotiques pour qu'on les recense ici.

Remarque : les MDE sont appelées à intégrer les 50 « Espaces Emploi Insertion » encore présents sur le territoire métropolitain.

A.1.7 Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)

Créés à l'initiative des collectivités territoriales, les PLIE visent, comme leur nom l'indique, à trouver des solutions concertées pour résoudre les problèmes d'insertion professionnelle des publics locaux. Ils ont deux missions principales :

- Réunir les acteurs et opérateurs locaux concernés autour d'objectifs qualitatifs et quantitatifs d'accès de personnes en difficulté à un emploi durable. En ce sens, les PLIE sont des plates-formes territoriales de coordination des acteurs intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle.
- Assurer l'ingénierie technique et financière des actions et des dispositifs locaux contribuant soit au retour à l'emploi des bénéficiaires puis à leur maintien pendant au moins 6 mois, soit à l'accès à une formation qualifiante.

A noter : les PLIE ont développé une offre de services aux employeurs, qui comprend une assistance au recrutement et à l'intégration dans l'entreprise avec suivi dans l'emploi.

Leurs sources de financement : les collectivités territoriales, l'Etat et le Fond Social Européen. En 2007, on compte plus de 200 PLIE sur le territoire métropolitain. Ils couvrent 5 200 communes pour plus de 25 millions d'habitants.

Les PLIE accueillent en moyenne 150 000 personnes par an. Selon l'Alliance Ville Emploi⁷⁷, environ 30% ont moins de 26 ans et un peu moins de 40% sont de niveau infra V.

Les actions des PLIE en matière de prise en charge des JEEQ :

Concrètement, pour les JEEQ comme pour les autres personnes éloignées de l'emploi de qualité, les PLIE organisent des parcours d'insertion professionnelle : accompagnement individualisé et personnalisé vers l'insertion, y compris durant les 6 premiers mois dans l'emploi durable. Cet accompagnement peut intégrer des « étapes » d'insertion, comme des actions de formation, des contrats aidés, des séjours en SIAE (que les PLIE peuvent financer voire gérer), des missions d'intérim ou des CDD courts. Statistiquement, les étapes les plus fréquentes sont les contrats aidés, devant les formations. La durée moyenne des parcours sur la période 2000 - 2006 s'établit dans une fourchette de 15 à 19 mois.

Données statistiques sur les sorties des PLIE pour les jeunes :

Toujours d'après l'Alliance Ville Emploi, les sorties positives concernent 41% des jeunes de moins de 26 ans, soit un point de moins que pour l'ensemble des bénéficiaires. En outre, 25% des bénéficiaires de moins de 26 ans ont abandonné le PLIE en cours d'accompagnement, alors que cela concerne 23% de l'ensemble des bénéficiaires (toutes sorties confondues).

A.1.8 Les réseaux d'aide à la création d'entreprise

Pour finir, certains JEEQ ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise peuvent être pris en charge par des réseaux d'accompagnement spécialisés. Citons ainsi :

- France Initiative Réseau (FIR) : réseau de plus de 230 associations autonomes, appelées « Plates-formes d'Initiatives Locales » (PFIL), qui associent institutions consulaires, banques, entreprises ordinaires non bancaires et représentants « institutionnels » (SPE, collectivités territoriales).
- France Active : association qui fédère un réseau de Fonds Territoriaux ayant pour mission de lutter pour l'insertion par l'économique en apportant aux porteurs de projet un accès au crédit, une expertise et un soutien financier (garanties sur emprunts bancaires et apports en fonds propres).
- Les Boutiques de Gestion, réseau national de conseil en création d'entreprises. A noter : certaines boutiques de gestion peuvent être actives dans le cadre du Contrat d'Autonomie, comme en Haute Garonne, où le groupement « Groupe 31 » (AFIJ, Boutique de gestion, Créer et GRETA) a été retenu comme opérateur départemental.

⁷⁷ Alliance Ville Emploi, Consolidation des PLIE, de 2000 à 2006, décembre 2007.

- L'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE) : association reconnue d'utilité publique qui aide des personnes exclues du marché du travail et du système bancaire classique à créer leur propre emploi grâce au microcrédit. L'ADIE a récemment lancé « **Créajeunes** », un dispositif spécifiquement destiné « aux personnes de 18 à 30 ans vivant dans les quartiers de la politique de la ville, quel que soit leur niveau de formation et leur expérience professionnelle »⁷⁸. Le programme est ouvert à tous les jeunes d'Ile de France. Concrètement, le dispositif repose sur un accompagnement de 4 mois, intégrant un coaching individuel par un bénévole, une immersion de quelques jours dans une microentreprise et 1,5 journée de formation par semaine. Créajeunes propose également un financement de 500 euros maximum pour les dépenses liées à la préparation du projet, puis un microcrédit de 10 000 euros maximum au moment du lancement. L'accompagnement se poursuit après la création ou la reprise d'entreprise.

*

Remarque : il existe un grand nombre d'initiatives citoyennes et d'associations qui participent à moindre échelle au SPE (comme Solidarités Nouvelles face au Chômage ou la Fondation Agir Contre l'Exclusion), et plus spécifiquement à la prise en charge des JEEQ (comme l'Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle, ou encore l'Association Jeunesse et Entreprises). Nous ne pouvons les recenser ici et préférons nous concentrer sur les acteurs les plus présents sur le terrain.

⁷⁸ Site Internet de l'ADIE.

A.2 Les structures de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)

Définie par la loi contre les exclusions de 1998, revue par la loi de cohésion sociale de 2005, l'IAE est née de l'idée qu'il est très difficile pour des individus restés longtemps sans activité professionnelle de retourner directement sur le marché du travail « ordinaire ». Les structures de l'IAE emploient alors les personnes dans des parcours adaptés, comportant des volets sociaux et professionnels, reposant sur des contrats de travail spécifiques, destinés à les remettre progressivement sur le chemin de l'emploi durable. Les SIAE existent sous des formes diverses (associatives, coopératives, commerciales) mais recrutent toutes des personnes éloignées de l'emploi pour produire et vendre des biens et des services utiles à la collectivité. La spécificité de ces structures est ainsi d'allier un accompagnement social à l'exercice d'une activité économique.

Le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique distingue plusieurs types de structures de l'IAE :

- Des structures qui mettent à disposition d'employeurs pour des durées brèves des salariés dont les difficultés ne les empêchent pas d'être capables d'une certaine autonomie et de travailler en milieu ordinaire. Il s'agit des Associations Intermédiaires (AI) et des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI).
- Des structures qui proposent un encadrement collectif du travail de salariés embauchés pour des durées de contrat plus importantes et des durées de travail hebdomadaire généralement plus longues : les Entreprises d'Insertion (EI), les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) et les Régies de Quartiers.

Pour financer leurs actions, les SIAE mobilisent des ressources diverses : marchés et aides publiques, revenus de leurs productions, épargne solidaire (épargne salariale, soutiens divers venant des comités d'entreprise, mécénat d'entreprises), contribution des bénévoles et dons des particuliers (en argent ou en nature).

Les principales actions des SIAE :

Sans entrer dans les détails, voici un rapide descriptif des différentes SIAE :

- **Les Associations Intermédiaires** : les AI emploient des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles et les mettent à disposition de particuliers, d'associations, de collectivités locales et, dans certaines conditions, d'entreprises, à titre onéreux mais sans but lucratif. Les personnes en insertion bénéficient d'un contrat de travail ordinaire avec l'AI. Au 31 décembre 2005⁷⁹, on comptait 842 associations intermédiaires en activité, ayant mis à disposition environ 160 000 salariés pendant l'année. Parmi eux, 22%

⁷⁹ Source : DARES

avaient moins de 26 ans. Enfin, les AI exercent une mission de suivi et d'accompagnement des personnes fragiles qu'elles ne peuvent pas embaucher immédiatement.

- **Les entreprises de travail temporaire d'insertion** : généralement fondées par des ETT ordinaires, les ETTI embauchent et mettent à la disposition d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim, des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Les personnes en insertion disposent alors d'un contrat de travail temporaire limité à une durée de 24 mois (renouvellement compris). Elles sont salariées de l'ETTI. Au 31 décembre 2005, on comptait 212 ETTI en activité en France, ayant mis à disposition un peu moins de 30 000 salariés pendant l'année. Parmi eux, 34% avaient moins de 26 ans.
- **Les entreprises d'insertion** : les EI s'inscrivent dans une économie marchande, tout en employant des personnes en difficulté. Elles produisent des biens et des services destinés à être commercialisés sur le marché et sont confrontées aux mêmes obligations commerciales, juridiques, fiscales et sociales que toute entreprise. Elles doivent présenter toute garantie de viabilité économique et peuvent adopter toute forme juridique. La plupart sont spécialisées dans un secteur professionnel particulier. Elles embauchent des personnes en difficulté dans le cadre d'un contrat de travail à durée limitée (24 mois maximum, renouvellement compris). Elles assurent un accompagnement social de ce public. Au 31 décembre 2005, on comptait 821 EI en activité, ayant embauchés environ 15 000 salariés en insertion au cours de l'année. Parmi eux, 20% avaient moins de 26 ans.
- **Les ateliers et chantiers d'insertion** : Les ACI sont des structures pouvant être créées et portées par une association ou un établissement public (notamment une collectivité territoriale). Ils développent des activités présentant un caractère d'utilité sociale y compris en produisant des biens et des services en vue de leur commercialisation. Ils ont pour mission l'accueil, l'embauche et la mise au travail de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, dans le cadre d'actions collectives. Ils recrutent généralement des personnes sur des contrats aidés du secteur non marchand (Contrats d'Avenir et CAE). L'ACI organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation des salariés en insertion, en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle durable. Fin 2005, il y avait environ 3 300 ateliers et chantiers d'insertion en France métropolitaine ayant embauché près de 27 000 personnes au cours de l'année. Parmi eux, 21% avaient moins de 26 ans.

Remarque : les ACI prennent en charge des publics beaucoup plus fragiles que les EI.

- **Les régies de quartier** : la finalité d'une régie de quartier est de permettre l'accès à la citoyenneté des habitants du territoire et la création du lien social. Pour cela, elles sont à la fois des outils de gestion urbaine, des lieux de mobilisation démocratique... et des acteurs de l'IAE, si labellisés en tant que tels. Elles interviennent alors en tant qu'ACI, AI ou EI.

Données statistiques sur les sorties des SIAE (tous publics confondus) :

Les CDI concernent une faible proportion des salariés à leur sortie des SIAE : entre 6 et 17% selon les types de structures. Les données suivantes confirment que les Ateliers et Chantiers d'Insertion salarient des personnes beaucoup plus éloignées de l'emploi que les Entreprises d'Insertion.

Situation professionnelle des salariés en insertion à leur sortie des SIAE

	AI*	ETTI*	EI*	ACI**
En emploi salarié	43%	51%	23%	27%
CDI	14%	17%	11%	6%
Contrat aidé	8%	7%	2%	5%
CDD	21%	27%	10%	11%
Intérim				5%
Salariés d'une autre SIAE				4%
Indépendants	1%	1%	1%	
En formation	9%	7%	6%	9%
Inactifs	3%	2%	3%	4%
Au chômage	11%	15%	32%	29%
Autres	33%	24%	35%	27%

* Données DARES 2005

** Données DARES 2004

A.3 Les nouveaux acteurs privés de l'insertion

A.3.1 Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

Parfois intégrés aux SIAE, les GEIQ sont une déclinaison spécifique des Groupements d'Employeurs (dont la mission consiste à confier la responsabilité d'un certain nombre d'embauches à une structure juridique transversale). Voici la définition des GEIQ proposée par le CNCE-GEIQ⁸⁰ : « les GEIQ regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, parient sur le potentiel des personnes éloignées de l'emploi ». Les GEIQ impliquent le SPE, les collectivités territoriales, les OPCA (cf. plus bas), mais ils sont pilotés par les entreprises elles-mêmes, qui définissent ensemble leurs besoins de recrutement. En fonction de ceux-ci, les GEIQ recrutent des salariés en contrat d'alternance, pour l'essentiel en contrat de professionnalisation, et les « mettent à disposition » de leurs membres. Pendant leur parcours au sein du GEIQ, ces salariés bénéficient d'un double suivi : professionnel (au sein de l'entreprise d'accueil) et social (par les permanents du GEIQ). En fin de contrat, ils doivent pouvoir intégrer l'une des entreprises membres du GEIQ, pour un contrat ordinaire. A noter : les GEIQ sont sur le point d'obtenir de l'Etat un statut juridique et un label spécifiques.

On compte aujourd'hui plus de 100 GEIQ sur l'ensemble du territoire, pour la plupart dans les secteurs en tension que sont le BTP, le nettoyage, la logistique et le transport, l'agroalimentaire. Il s'agit généralement de structures mono-sectorielles. En 2007, les GEIQ ont signé un peu plus de **1 700 Contrats de Professionnalisation « jeunes »** (moins de 26 ans) et 273 contrats d'apprentissage⁸¹.

A.3.2 Les Entreprises de Travail Temporaire (ETT)

Depuis la fin du monopole de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par l'ANPE, les ETT sont de plus en plus présentes sur ce terrain. Le SPE et les collectivités territoriales peuvent leur soustraire une partie du suivi des chômeurs, elles peuvent également remporter des marchés publics d'accompagnement (type Contrat d'Autonomie), ou tout simplement faire office de cabinets de recrutement privé. Du fait de cette nouvelle dynamique, on les retrouve en tant qu'acteurs de la prise en charge des JEEQ.

Avant de voir les outils qu'elles mobilisent pour accompagner les jeunes en difficulté vers l'emploi durable, rappelons qu'elles sont elles-mêmes, par essence, des pourvoyeurs majeurs d'emploi précaire (même si un certain nombre d'intérimaires ont volontairement opté pour le travail temporaire). En 2007, on comptait près de 640 000 intérimaires en équivalent temps plein, correspondant à 2,3 millions de personnes. Or, parmi les intérimaires, environ 50% ont moins de

⁸⁰ Le Comité National de Coordination et d'Evaluation des GEIQ a pour mission de labelliser les GEIQ, de les représenter au niveau national et d'animer leur réseau.

⁸¹ Source : CNCE-GEIQ.

30 ans⁸². Sans entrer dans les détails des difficultés associées à l'intérim (flexibilité des horaires, exigence de mobilité, inconnue du lendemain, problèmes d'accès au logement et au crédit...), rappelons deux éléments chiffrés. D'abord, selon la DARES, la durée moyenne d'une mission de travail temporaire est de deux semaines. Ensuite, en termes d'insertion durable, une enquête de l'Observatoire du Travail Temporaire⁸³ montre qu'un an après leur entrée en intérim, 22% seulement des personnes travaillent en CDI. 44% sont toujours intérimaires, 14% sont au chômage, 9% en CDD.

Les actions des ETT en matière de prise en charge des JEEQ :

Les ETT disposent d'outils spécifiques pour la prise en charge des personnes éloignées de l'emploi, dont les deux principaux touchant le public des JEEQ sont :

- **Le Contrat de Développement Professionnel des Intérimaires** : le CDPI consiste en un stage de formation, d'une durée comprise entre 175 et 450 heures. Il doit permettre à des intérimaires peu ou pas qualifiés d'accéder à un premier niveau de qualification, à une qualification différente ou complémentaire. Ce contrat est accessible aux personnes de niveau V et infra V, ainsi qu'à celles de niveau IV dont la qualification n'offre pas de débouché sur le territoire. L'ETT qui signe le contrat s'engage à proposer au bénéficiaire, dans les trois mois suivant la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire. En 2007⁸⁴, environ 39% des CDPI ont été effectués par des intérimaires de moins de 25 ans (sur un peu plus de 4 700 au total).
- **Le Contrat de Professionnalisation Intérimaire** : le CPI est une déclinaison du Contrat de Professionnalisation classique pour une embauche par une ETT. En 2007, environ 60% des CPI ont été effectués par des intérimaires de moins de 25 ans (sur un peu plus de 4 300 au total).

Il existe aussi un Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), d'une durée comprise entre 210 heures et 420 heures, qui consiste en une alternance entre des périodes de formation externe et en entreprise et des missions d'intérim.

Les ETT ont également mis en place trois « fonds » qui peuvent intervenir en soutien aux parcours des JEEQ (comme d'autres publics en difficulté) :

- **Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire** : le FAF-TT est un organisme paritaire ayant un statut d'OPCA et d'OPCACIF (cf. plus bas). A ce titre, il assure le financement de la formation des intérimaires et des permanents d'ETT (notamment dans le cadre des CDPI et CPI), en collectant et en gérant les fonds issus de la contribution obligatoire des entreprises au titre de la formation professionnelle continue. Au-delà de son rôle d'OPCA, le FAF-TT

⁸² Source : DARES.

⁸³ Etude OTT - BVA, 2008.

⁸⁴ « Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires. », FAF-TT - BVA, 2008.

propose des actions d'accompagnement des entreprises et des salariés sur les questions de formation.

- **Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire** : le FPE-TT a pour but « d'accentuer l'effort de formation professionnelle en faveur des salariés intérimaires, tout particulièrement en ce qui concerne les jeunes et les demandeurs d'emploi, et d'encourager dans le réseau des agences de travail temporaire les initiatives en vue de l'insertion des publics en difficulté »⁸⁵. Le FPE TT est un organisme paritaire, financé par les ETT. Ses cinq objectifs actuels⁸⁶ :
 - Former les demandeurs d'emploi (environ 500 bénéficiaires en 2006).
 - Promouvoir l'insertion professionnelle (encouragement des ETT à proposer des missions aux personnes éloignées de l'emploi).
 - Développer la formation des salariés intérimaires et permanents (environ 15 000 bénéficiaires en 2007, dont 99% d'intérimaires).
 - Agir pour la sécurité des intérimaires dans le cadre de leurs missions.
 - Financer les surcoûts de formation en CIPI et CDPI.

- **Le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire** : le FASTT est une association financée par les ETT, qui propose aux salariés intérimaires des services et des prestations financières pour faciliter l'accès au logement, à l'emploi, au crédit et, plus largement pour améliorer leur vie quotidienne. Exemples d'actions du FASTT :
 - Aide pour trouver une solution temporaire de logement le temps d'une mission.
 - Aide pour passer le permis de conduire.
 - Aide pour accéder à une complémentaire santé.
 - Aide pour accéder à un service social.
 - Aide pour un problème ponctuel de garde d'enfants.

A noter enfin, en 2005, la signature d'une Convention nationale entre ADIA, le Ministère de l'Emploi, le CNML et l'ANPE, pour le lancement du projet « Jeunes Destination Emploi ». Contenu du programme :

- Des parcours de découverte professionnelle par l'intérim.
- Des « formations actions » alliant l'acquisition de savoirs sociaux, comportementaux, et techniques.
- Des missions d'intérim pour des jeunes accompagnés dans le cadre d'un CIVIS.

⁸⁵ FPE-TT, Regard sur les 10 ans du FPE-TT, 2006.

⁸⁶ Site Internet du FPE-TT.

A.3.3 Deux exemples d'entreprises développant des activités dans le champ de l'insertion

La société Ingeus

Spécialisée dans l'accompagnement des chômeurs vers l'emploi, la société Ingeus a été créée en 1989 en Australie et s'est installée en France en 2004. Le SPE et les collectivités territoriales lui sous-traitent, depuis quelques années, une partie de l'accompagnement de publics éloignés de l'emploi.

Ses principales activités en France :

- **La prise en charge du suivi de personnes présentant un fort risque de chômage de longue durée.** Ainsi, en 2005, l'UNEDIC et l'ANPE ont confié à Ingeus le suivi de 6 000 personnes présentant un risque de chômage de longue durée sur les agglomérations de Lille et de Rouen. La mission d'Ingeus : accompagner chacun des demandeurs d'emploi pendant une durée maximale de 10 mois afin de leur permettre d'accéder à un emploi durable, puis pendant 7 mois s'ils trouvent effectivement un emploi. Ingeus intervient également dans le cadre du programme départemental « Energie 92 » (Hauts-de-Seine), pour le repérage et le suivi de bénéficiaires du RMI de longue durée.
- **La prise en charge du suivi de jeunes diplômés à la recherche d'un emploi.** En septembre 2007, Ingeus a ainsi été mandatée par la DRTEFP de Haute-Normandie pour accompagner vers l'emploi durable (CDI, CDD ou intérim supérieur à 6 mois) 800 jeunes de moins de 30 ans diplômés (de BAC+2 à BAC+5) et inscrits à l'ANPE depuis au moins un an. La mission d'Ingeus : suivre ces jeunes pendant une durée maximale de 12 mois (6 mois pour la phase de recherche d'emploi et 6 mois pour l'intégration et le suivi dans l'emploi).
- **La prise en charge du suivi de jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés.** Exemple : en septembre 2007, Ingeus a été mandatée par la Maison de l'Emploi des Hauts de Bièvre (Hauts-de-Seine) dans le cadre du programme « Pass'Emploi ». Il s'agit d'accompagner vers l'emploi des jeunes non qualifiés âgés de 18 à 30 ans sur une durée de 3 mois à raison de 35 heures par semaine. Pour cela, Ingeus a proposé à ces jeunes un accompagnement individuel (suivi par un conseiller) et collectif (ateliers thématiques). L'objectif de ce programme est de rendre les jeunes accueillis autonomes dans leur future recherche d'emploi.

Aujourd'hui, le chiffre d'affaires d'Ingeus en France repose essentiellement sur les marchés qu'elle passe avec les structures publiques. Ingeus a ainsi remporté **5 lots du marché « Contrat d'Autonomie »**, ce qui signifie pour les quatre ans à venir 10 500 jeunes à suivre (sur 45 000 au total), parmi les plus éloignés de l'emploi. Or, Ingeus a très peu d'expérience du terrain des ZUS, dans lesquelles elle compte ouvrir une quinzaine de sites. La société n'a en outre aucune expérience de la médiation sociale (le fait d'aller chercher les jeunes sur le terrain). Enfin, les conseillers Ingeus ont un profil essentiellement « emploi », très peu tourné vers la nécessaire prise

en charge « sociale » des jeunes de ZUS. Il faudra donc qu'Ingeus franchisse des étapes longues et délicates pour parvenir aux objectifs qui lui ont été fixés dans le cadre de ce marché :

- Construire des partenariats avec les organismes locaux susceptibles de leur « prescrire » les publics recherchés (clubs de prévention spécialisés, centres sociaux...).
- Obtenir la confiance des acteurs locaux de l'insertion professionnelle des jeunes, à commencer par les Missions Locales, plutôt méfiantes (cf. plus haut).
- Parvenir à mobiliser les jeunes une fois qu'ils ont été contactés. Cette étape n'est pas la plus aisée. Dans le cadre du projet « Energie 92 » cité plus haut, Ingeus admet un taux d'adhésion de 18% : à peine 5000 bénéficiaires du RMI sur les 25 000 contactés ont été réellement mobilisés⁸⁷.
- Former leurs conseillers à la prise en charge tout à fait spécifique de ce public.

Nous ne disposons pas encore de données probantes sur les premiers parcours en Contrat d'Autonomie. Au-delà de la concurrence qu'il fait au CIVIS (cf. plus haut), on peut s'interroger sur la pertinence d'attribuer une aussi large part du marché à un acteur aussi novice en matière de prise en charge des JEEQ, notamment dans les quartiers sensibles.

Le cabinet Nes&Cité

Toute autre est la démarche du cabinet Nes&Cité, justement positionné sur la question de la médiation entre les institutions et les jeunes des cités, voire les entreprises. Sa principale activité est la formation (gestion de crise, gestion du conflit, management de la diversité), mais il propose également un outil spécifique dans le domaine de la prise en charge des personnes éloignées de l'emploi : les opérations « Job & Cités ».

Il s'agit de forums de recrutement d'un ou plusieurs jours, localisés au cœur des quartiers sensibles (soit dans un grand camion adapté, soit dans un bâtiment existant), spécialement destinés à faire se rencontrer les entreprises locales et les habitants. Au menu : dépôts de CV, entretiens rapides (généralement appelés « speed dating »), présentations de métiers.

Parmi les participants, une grande majorité de jeunes. Pour les mobiliser, l'équipe de Nes&Cité effectue au préalable un travail de sensibilisation, pendant plusieurs semaines, au pied des immeubles et dans les associations de quartier, notamment entre 22 heures et 1 heure du matin. Elle s'efforce d'aller chercher les non-diplômés et les jeunes qui ne sont inscrits dans aucun dispositif.

⁸⁷ Information divulguée lors du colloque « Insertion professionnelle : quelles synergies pour une meilleure efficacité ? », novembre 2008.

Une vingtaine d'opérations de ce type ont déjà eu lieu, notamment au Stade de France. Elles sont essentiellement financées par les entreprises qui y tiennent un stand. Deux nuances peuvent être apportées quant à leur succès :

- Il est regrettable que, dans les territoires ayant accueilli une opération Jobs & Cité, peu d'organismes du SPE s'efforcent aujourd'hui de poursuivre la démarche de médiation en direction des jeunes « invisibles ». Pour la plupart des jeunes contactés, il s'agit alors d'une opération sans suite.
- Selon les retours de collectivités territoriales, si le travail de médiation réalisé en amont par Nes&Cité est excellent, les retombées en aval de l'opération restent limitées : peu d'offres d'emploi de qualité (beaucoup de CDD), peu de retours de la part des entreprises.

*

Remarque : il existe un grand nombre de petites structures privées qui interviennent en sous-traitance des organismes du SPE, notamment sur les bilans de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), ou encore les diagnostics effectués en début de parcours d'insertion. Nous ne pouvons les recenser ici et préférons nous concentrer sur les acteurs les plus présents sur le terrain. Nous n'évoquons pas non plus les cabinets de recrutement traditionnels, qui ne se préoccupent guère de la prise en charge des JEEQ.

A.4 Les structures territoriales

Quatrième famille d'acteurs : les organismes publics intervenant à l'échelle des territoires. Les principaux sont les collectivités territoriales (régions, départements, communes et communautés de communes), qui, du reste, concourent officiellement au SPE. Mais nous évoquons également ici les activités des Caisses d'Allocations Familiales (CAF) et des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI).

A.4.1 Les Conseils régionaux (CR)

La Formation Professionnelle :

Concernant le sujet qui nous intéresse, les Conseils régionaux interviennent d'abord dans le cadre de leurs prérogatives en matière de formation professionnelle⁸⁸ (FP) des demandeurs d'emploi. Celles-ci sont les suivantes :

- Le financement d'actions de formation. Les CR sont de grands acheteurs de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi, auprès des organismes de formation (OF). L'ANPE et les ML orientent ainsi beaucoup de JEEQ vers les places en FP financées par les conseils régionaux. Cependant, les OF peuvent refuser ces candidats (ils opèrent une sélection à l'entrée). Une fois stagiaires de la formation professionnelle, la plupart des JEEQ sont rémunérés par le Conseil Régional (c'est ce qui coûte le plus cher).
- La coordination de la FP sur le territoire, en collaboration avec, d'un côté, les autres acheteurs institutionnels de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi (les ASSEDIC, les départements), de l'autre, les organismes de formation (AFPA, GRETA, etc.). Le but est d'adapter l'appareil de formation aux besoins des populations et des employeurs, mais aussi de travailler à des formules de cofinancement.

A titre d'exemple, en Ile-de-France, 115 000 personnes ont été concernées par la FP financée par la Région en 2007, pour un budget de près de 200 millions d'euros. Parmi elles, on comptait 46% de moins de 26 ans et 58% de demandeurs d'emploi.

Remarque : en plus de la prise en charge de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, beaucoup de CR travaillent aussi sur celle des salariés, en partenariat avec les OPCA (cf. plus bas).

Nous renvoyons ici au chapitre consacré aux organismes de formation pour connaître les prestataires financés par les régions au titre de la formation professionnelle.

⁸⁸ Rappelons qu'une réforme de la formation professionnelle est en cours de négociation fin 2008, entre l'Etat et les partenaires sociaux. Les axes retenus : améliorer le lien entre formation et emploi ; construire un système plus juste permettant de réduire les inégalités d'accès à la formation au profit des salariés des petites et moyennes entreprises, des salariés peu qualifiés et des jeunes sortis sans qualification du système scolaire ; rendre le système de la formation professionnelle plus efficace par une amélioration de la qualité des formations et une meilleure coordination des acteurs ; rendre l'individu acteur de son parcours professionnel.

Les actions spécifiques des CR en matière de prise en charge des JEEQ :

Au-delà de leurs obligations en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, un grand nombre de régions interviennent sur des dispositifs spécifiques à destination des JEEQ. D'abord, elles peuvent financer ou cofinancer des dispositifs existants et / ou des actions menées par ces dispositifs : Missions Locales (leur financement par les CR est même une obligation légale), PLIE, SIAE, Ecoles de la 2^{ème} Chance (notamment pour la rémunération des jeunes ayant le statut stagiaire de la formation professionnelle).

Ensuite, elles peuvent créer et gérer leurs propres dispositifs. A titre d'exemple, la Région Ile-de-France a mis en place l'offre de services « Avenir Jeunes », regroupant des dispositifs d'insertion dont environ 80 % des bénéficiaires sont des jeunes non diplômés. Ce dispositif propose, pour un budget de 55 millions d'euros annuels (35 millions en fonctionnement et 20 millions en rémunération des stagiaires de la FP), environ 20 000 places chaque année. La durée des actions est en moyenne de 400 heures, soit autour de trois ou quatre mois. En fait, « Avenir Jeunes » constitue une sorte de boîte à outils pour les Missions Locales, qui orientent les jeunes vers ses différentes composantes :

- Les parcours en Espaces Dynamiques d'Insertion (EDI) : actions menées en partenariat avec les conseils généraux, la PJJ, les communes et les acteurs associatifs locaux. Ces espaces organisent une resocialisation des jeunes les plus en difficulté, pour leur permettre ensuite d'intégrer les autres dispositifs, tels que les parcours de mobilisation. Sorties des EDI (données 2006) : 22% en formation ; 15% en emploi ; le reste, 63%, de retour vers les ML.
- Les parcours de mobilisation professionnelle : actions visant à aider les jeunes à élaborer un projet professionnel, en commençant par un bilan de leur niveau pour construire un parcours de formation. Ces parcours leur permettent d'améliorer leurs savoirs de base, d'élargir leurs choix professionnels et de se familiariser avec le milieu de l'entreprise, tout en tenant compte de leurs difficultés personnelles. A la fin du parcours, le stagiaire doit pouvoir accéder à une formation qualifiante ou pré-qualifiante, ou bien trouver un emploi. Sorties (données 2006) : 22% en formation ; 19% en emploi ; le reste, 57%, de retour vers les ML.
- Les formations linguistiques et d'accès aux savoirs de base.

Enfin, les régions peuvent intervenir dans le cadre de leurs prérogatives sur l'apprentissage⁸⁹. Habituellement, celui-ci touche essentiellement des jeunes en formation initiale. Mais un certain nombre de CR s'efforcent de développer des programmes passerelles pour permettre à des jeunes éloignés de l'emploi de qualité de décrocher des contrats d'apprentissage, même après une longue période de rupture. C'est le cas en région Poitou-Charentes, où, chaque année, le programme « Passeports pour l'apprentissage » accompagne quelques centaines de JEEQ dans leur recherche d'une entreprise d'accord pour signer avec eux un contrat d'apprentissage (c'est une condition sine qua none pour entrer dans la plupart des CFA).

⁸⁹ Les CR ont la maîtrise de la carte des formations par apprentissage, ils cofinancent les Centres de Formation des Apprentis (CFA), ils ont la charge de leur contrôle financier et ils ont la responsabilité du versement de l'indemnité versée aux employeurs d'apprentis.

A.4.2 Les Conseils généraux (CG)

Le Revenu Minimum d'Insertion :

Les Conseils généraux interviennent eux, d'abord, dans le cadre du dispositif RMI. Certes, comme nous l'avons indiqué plus haut, celui-ci ne touche pas les jeunes de moins de 25 ans sans enfant⁹⁰. En cela, la France se distingue d'ailleurs de ses pairs européens (selon le CERC, au Royaume-Uni, en Finlande, au Danemark, en Belgique ou en Irlande, l'accès des jeunes à des garanties de ressources se fait à 18 ans ; en Suède et en Italie, il n'y a pas de limite d'âge). Mais, pour les quelque 235 000 jeunes de moins de 30 ans malgré tout concernés, il est nécessaire de faire un rappel rapide sur ce dispositif.

Institué en 1988, le Revenu Minimum d'Insertion est une allocation versée aux personnes sans ressources ou ayant des ressources inférieures à un plafond fixé par décret et calculé en fonction de la composition du foyer. Depuis la loi de décentralisation de 2003, les conseils généraux pilotent intégralement le dispositif. Ainsi, le RMI est financé par les conseils généraux mais versé par les CAF ou les MSA (Mutualités Sociales Agricoles). Son montant reste fixé au niveau national. Fin 2007, environ 1,2 million de personnes étaient bénéficiaires du RMI⁹¹, ce qui correspond à plus de 2,2 millions de personnes couvertes si l'on compte les « ayants-droit », c'est-à-dire les personnes appartenant au foyer des bénéficiaires. Les moins de 30 ans représentent 21% des bénéficiaires.

Le RMI est un dispositif contractuel : le bénéficiaire s'engage à participer à des actions d'insertion et la collectivité à lui verser une prestation financière et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour lui permettre de mener à bien son projet d'insertion.

- **La prestation financière :** le RMI est une allocation dite différentielle, égale à la différence entre, d'une part, le montant maximum du RMI calculé selon la composition du ménage, et, d'autre part, l'ensemble des ressources mensuelles de la famille. A titre d'exemple, le RMI s'élève à 448 euros mensuels pour une personne seule sans ressources. A noter : le mécanisme dit « d'intéressement » permet à un allocataire de cumuler le RMI pendant un an avec les revenus d'une activité professionnelle ou d'une formation rémunérée.

Remarque : le RMI peut ouvrir un certain nombre de droits sociaux à ses allocataires : Couverture Médicale Universelle (CMU), dégrèvement de la taxe d'habitation, réduction des frais téléphoniques, réductions dans les transports...

- **L'accompagnement.** C'est surtout cette prise en charge qui nous intéresse ici, quand elle concerne les JEEQ. Dès le paiement de l'allocation, le conseil général désigne une personne chargée du suivi du bénéficiaire, personne qui doit élaborer un « contrat d'insertion » avec

⁹⁰ Rapport du CERC déjà cité : « lors de la création du RMI en 1988, le législateur avait estimé qu'il ne fallait pas ouvrir le RMI aux jeunes sortis de la formation initiale, craignant que la perception d'un tel revenu ne les désincite à une recherche active d'emploi. » Cette position a été maintenue depuis lors, y compris pour la récente loi instituant le revenu de Solidarité active (rSa).

⁹¹ Source : CNAF.

l'allocataire. Le contrat d'insertion intègre les actions à visée professionnelle mais aussi des actions visant à résoudre les difficultés sociales qui empêchent la réinsertion professionnelle de la personne.

Premier problème : ce contrat est loin d'être signé / renouvelé par l'ensemble des allocataires (en 2003, la DARES évoquait une proportion d'environ 50%). En outre, toutes les enquêtes auprès des bénéficiaires du RMI montrent à quel point la majorité d'entre eux connaissent mal ou pas du tout le contenu des contrats.

Deuxième problème : les référents désignés par les CG peuvent présenter des profils très divers (agents des CG, agents des Centres Communaux d'Action Sociale, agents ANPE, conseillers travaillant dans des Missions Locales, dans des PLIE, dans des associations prestataires, etc.), ce qui ne facilite pas la cohérence des prises en charge. En outre, de par leur domaine d'expertise, un grand nombre de référents RMI travaillent surtout sur les difficultés sociales des personnes (logement, mobilité, santé), beaucoup plus que sur les aspects « accès à l'emploi ».

Bref, pour les jeunes bénéficiaires du RMI qui ont la chance d'être véritablement accompagnés, et ce par un professionnel de l'accès à l'emploi, on retrouve les outils mobilisés par les Missions Locales : ateliers de recherche d'emploi, formations courtes sur les savoirs de base, formations professionnalisantes (achetées directement ou en positionnant les personnes sur les places financées par les CR), contrats aidés, contrats en alternance, passages en SIAE, etc.

A noter : le passage du RMI au rSa (prévu pour l'été 2009) ne change pratiquement rien aux obligations des conseils généraux en termes d'accompagnement⁹².

Les actions spécifiques des CG en matière de prise en charge des JEEQ :

En dehors de la gestion du RMI, il faut d'abord signaler que ce sont les conseils généraux qui gèrent **le Fonds d'Aide aux Jeunes** (FAJ). Celui-ci est essentiellement sollicité par les Missions Locales, en cofinancement notamment du FIPJ, le plus souvent pour des actions de prise en charge à caractère social (subsistance, logement, santé, mobilité, garde d'enfants...), parfois pour des actions de formation. En 2004, les aides du FAJ étaient d'un montant moyen de 213 euros. Elles étaient sollicitées dans un cas sur deux pour faire face à des problèmes de subsistance.

Il faut ensuite souligner que la plupart des départements financent ou mettent en œuvre des aides et dispositifs spécifiques pour les JEEQ (notamment au sein des ML), en dehors de leurs obligations légales (beaucoup expérimentent par exemple des formules locales de contrats aidés).

⁹² Le principal changement apporté par le rSa par rapport au RMI est l'accès des « travailleurs pauvres » au droit de cumuler leurs revenus d'activité avec une allocation de solidarité (sur le principe de l'intéressement évoqué plus haut). Or, ces travailleurs pauvres ne feront pas l'objet d'une obligation d'accompagnement. Quant aux personnes qui entrent (ou poursuivent) au rSa dans son versant « minima social », tout se passe comme lors d'une entrée (ou d'une poursuite) au RMI : signature d'un contrat et désignation d'un référent par le CG. La seule nuance pour eux : le mécanisme d'intéressement n'est plus limité à un an (et son calcul est légèrement différent).

Exemple : dans le Val-de-Marne, une Mission Insertion des Jeunes a été fondée au sein du Service Jeunesse, en partenariat étroit avec la Direction Générale Emploi Insertion. Elle tâche de rendre plus lisibles les politiques et dispositifs en direction des jeunes, en rationalisant notamment la multitude d'aides thématiques qui peuvent toucher les JEEQ, avec chacune leurs instances d'instruction et leurs règles d'attribution (la Mission Insertion Jeunes a ainsi recensé une quinzaine de dispositifs : le FAJ, le Fonds Solidarité Habitat, l'Allocation ASE, la carte Imagin'R, l'aide au BAFA, le Fonds d'Aide Individuelle des Bénéficiaires et Ayants droit du RMI, etc.). Elle travaille également sur l'accompagnement des jeunes en insertion, en participant à la coordination des actions des conseillers en insertion professionnelle dans les « Espaces de Solidarité » du CG. Elle s'efforce enfin d'engager une mobilisation des entreprises locales, de façon à capter des offres d'emploi et à les faire circuler dans le réseau des Missions Locales, des Espaces Dynamiques d'Insertion (cf. le paragraphe consacré à la Région Ile-de-France) et des SIAE.

Données statistiques sur les sorties du RMI :

On dispose ici des résultats d'une enquête de la DREES datant de 2006, réalisée auprès de bénéficiaires de 2004. Cette enquête visait à mesurer l'impact de l'accompagnement sur les bénéficiaires du RMI. Elle montre que, quelle qu'en soit la forme, l'accompagnement augmente la probabilité de retrouver un emploi : 29% des allocataires qui ont participé à au moins un dispositif d'insertion (référént, contrat d'insertion ou action d'insertion) travaillent au moment de l'enquête, contre 23% de ceux qui n'ont mentionné aucun accompagnement.

Ces proportions sont d'autant plus modestes qu'elles intègrent toutes les formes d'emploi. La DREES relève entre outre que les jeunes (comme du reste les plus âgés) ont moins de chance d'occuper un emploi que les allocataires âgés de 30 à 50 ans.

Les actions des communes et structures intercommunales

Partout en France, les communes et regroupements de communes (type Etablissements publics de coopération intercommunale ou EPCI) peuvent intervenir à petite échelle dans la prise en charge des JEEQ. D'abord, les Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) sont régulièrement sollicités dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires du RMI, ils octroient des aides sociales d'urgence, ou encore envoient des jeunes vers les Missions Locales. Ensuite, les autorités politiques locales peuvent décider de participer au financement de ML, de PLIE, d'associations diverses, ou encore affecter des financements à des fonds spécifiques pour l'insertion des jeunes (c'est le cas à Montrouge, dans les Hauts de Seine).

Cependant, ces interventions sont trop dispersées pour que nous puissions les recenser ici.

A.2.4 Les Caisses d'Allocations Familiales (CAF)

Les CAF sont surtout connues des jeunes dans la mesure où elles leur versent les prestations auxquelles ils ont droit : Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE), Allocations Familiales, Aide Personnalisée au Logement (APL), Allocation Parent Isolé (API), Allocation Adultes Handicapés (AAH), RMI, etc.

De plus, on constate que, dans certaines CAF, des mesures ponctuelles peuvent être prises à destination des JEEQ. C'est le cas dans le Val-de-Marne, où la CAF propose un « Contrat Insertion Jeunes », pour les 16/25 ans en rupture d'études et éloignés de l'emploi. Il s'agit d'un contrat tripartite signé entre le référent du jeune (généralement dans une Mission Locale), le jeune lui-même et la CAF. Il donne droit à une aide de 1000 euros maximum, généralement versée directement à un prestataire (de formation par exemple).

En outre, dans le cadre des expérimentations du rSa⁹³, une quinzaine de CAF se sont vues confier une mission d'accompagnement à caractère socioprofessionnel pour les jeunes bénéficiant jusque là de l'API, et donc désormais du rSa⁹⁴. Les agents CAF concernés ont signé avec les jeunes des contrats rSa (type contrats d'insertion) et appliqué un modèle d'accompagnement établi par la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF). Ce modèle comprend trois étapes : un diagnostic de la situation socioprofessionnelle / un plan d'action personnalisé en partenariat avec le SPE, impliquant généralement une orientation vers une Mission Locale / une évaluation des parcours. Fin 2008, environ 350 jeunes étaient ainsi suivis par des agents CAF. Remarque : on ne sait pas ce qu'il adviendra du rôle d'accompagnement des CAF dans le cadre de la généralisation du rSa. Celui-ci dépendra, à l'échelle territoriale, des arbitrages décidés par les Conseils Généraux. Il n'est pas exclu qu'un certain nombre d'entre eux décident de confier à la CAF le suivi des allocataires du rSa présentant des caractéristiques familiales particulières (type familles monoparentales).

A.2.5 Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI)

Etablissements Publics Economiques, les CCI sont d'abord, aux côtés des Conseils Régionaux, des acteurs importants de l'apprentissage. Elles sont en effet d'importants collecteurs de la taxe d'apprentissage (environ la moitié de cette taxe passe par elles) et gestionnaires de nombreux CFA (on compte environ 100 000 personnes par an en apprentissage dans les CCI). Or, de ce point de vue, un certain nombre de CCI mettent en place des passerelles vers l'apprentissage pour des jeunes ayant décroché de la formation initiale, aidant notamment des jeunes des quartiers à trouver des entreprises d'accueil (action assez proche de celle de certaines régions, cf. plus haut).

⁹³ Avant sa généralisation, prévue à l'été 2009, le rSa aura été testé sur des zones expérimentales réparties dans une trentaine de territoires métropolitains. Les premières expérimentations ont démarré à l'été 2007, la plupart courant 2008. Un certain nombre de départements ont décidé de les stopper fin 2008.

⁹⁴ Outre l'accès des « travailleurs pauvres » à une allocation de solidarité, le rSa est en effet destiné à remplacer les deux minima sociaux que sont le RMI et l'API, sans changement majeur dans le fonctionnement de ces dispositifs.

Les CCI peuvent ensuite mettre en place des actions spécifiques à destination des JEEQ, actions dont la plus emblématique s'intitule « les nuits de l'orientation ». Huit CCI ont proposé cette opération en 2008, 30 sont prévues en 2009. Il s'agit de forums de rencontres entre jeunes et entreprises (entre 17h et 23h), avec dépôts de CV, entretiens rapides et présentations de métiers (le concept est proche de celui de Jobs & Cité). Dans la même veine, un bon nombre de CCI ont participé au « Tour de France de la Diversité » en 2006, puis au « Tour de France des Quartiers – Quartiers libres pour l'emploi » (cf. partie V). Le problème de toutes ces opérations : on sait que les retombées en termes d'emploi de qualité pour des jeunes en difficulté sont faibles.

A signaler également : une convention avec l'Acse⁹⁵ pour développer des formules de parrainage (tel que celui mis en œuvre par les Missions Locales). Des chargés de mission sont nommés à ce titre dans un certain nombre de CCI. Ils travaillent généralement en partenariat avec des associations et fondations (Association Jeunesse Entreprises, Fondation Agir Contre l'Exclusion...).

Enfin, mentionnons l'existence de nombreux services d'information et d'orientation à destination des jeunes dans les CCI, mais ceux-ci sont nettement centrés sur les jeunes en formation initiale. Exemple : le Bureau d'Information et d'Orientation Professionnelle à la CCIP.

Les Chambres des Métiers

Parallèlement aux CCI, il existe en France un réseau de Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA), établissements publics chargés des questions intéressant l'artisanat (formation, conseil, représentation auprès des pouvoirs publics, etc.). Actifs dans le champ de l'apprentissage (mais pas spécifiquement pour les JEEQ), ils peuvent également prendre en charge le suivi de jeunes souhaitant créer ou reprendre une activité artisanale.

⁹⁵ Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

A.5 Les organismes de formation

Cinquième et dernière famille : les organismes de formation. Ils sont importants dans la prise en charge des JEEQ, pour deux raisons. D'abord, parce qu'on a vu que la plupart des actions et parcours proposés par les acteurs mentionnés plus haut (SPE, SIAE, ETT, structures territoriales) intègrent des périodes de formation. Ensuite, parce que c'est parmi ces organismes que l'on trouve deux réseaux officiellement positionnés sur la problématique de la « deuxième chance » pour les JEEQ : les Ecoles de la 2^{ème} Chance et les Centres Défense 2^{ème} Chance.

Quelques définitions relatives à la formation continue

(par opposition à la formation initiale)

La formation professionnelle : terme générique pouvant regrouper toute formation suivie par des personnes sorties de formation initiale et entrées dans la vie active. C'est le champ qui nous intéresse ici. Comme on l'a vu plus haut, un JEEQ qui entre en formation professionnelle peut obtenir le statut de « stagiaire de la formation professionnelle », et à ce titre éventuellement toucher une rémunération (cf. les formations financées par l'UNEDIC ou les Conseils Régionaux).

Au sein de la formation professionnelle, on peut distinguer :

Les formations « préqualifiantes » ou « préprofessionnalisantes » : il s'agit de modules de formation généralement courts et centrés sur des savoirs dits « de base » (alphabétisation, savoir-être, remise à niveau en informatique...). Ces modules peuvent constituer des pré-requis avant une entrée en formation qualifiante ou professionnalisante.

Les formations « qualifiantes » ou « professionnalisantes » : il s'agit de modules de formation généralement plus longs, visant à donner à la personne une qualification applicable sur le marché du travail. Ces formations peuvent être ou non certifiantes.

Les formations « certifiantes » : il s'agit de formations qualifiantes aboutissant, en cas de réussite, à l'attribution d'un titre inscrit au « Répertoire National des Certifications Professionnelles » (ces certifications sont nécessaires pour exercer de nombreux métiers). Ces certificats peuvent constituer ou non des diplômes.

Les formations « diplômantes » : il s'agit de formations qualifiantes aboutissant, en cas de réussite, à l'attribution d'un diplôme reconnu par le Ministère de l'Education Nationale.

A.5.1 L'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)

L'AFPA est le premier organisme d'orientation et de formation professionnelle en France. Sa gestion est assurée, dans le cadre de relations paritaires, par des représentants des pouvoirs publics (Etat et représentants des conseils régionaux), des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés. L'AFPA fait officiellement partie du Service Public de l'Emploi et, parmi ses missions officielles, on trouve la suivante : « lutter contre les exclusions en intervenant auprès des publics en difficulté pour favoriser leur insertion par l'activité économique ».

Remarque : l'AFPA est appelée à être davantage mise en concurrence par les acheteurs de formation professionnelle, qui recourent de plus en plus à la procédure de marché public (et non à la subvention).

En 2007, un peu plus de 50 000 jeunes de moins de 26 ans sont sortis d'une formation de l'AFPA. Parmi eux, 82% étaient demandeurs d'emploi et 35% avaient un niveau infra V avant leur formation à l'AFPA. La plupart des jeunes demandeurs d'emploi concernés sont orientés vers l'AFPA par leurs référents (ANPE, Mission Locale, Conseil Général), avec un financement UNEDIC ou Conseil Régional en appui (cf. plus haut), et le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les formations de l'AFPA peuvent être préqualifiantes, qualifiantes, certifiantes ou diplômantes. A noter : le responsable de l'Institut National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelles (INOIP, au sein de l'AFPA) précise que « les formations de l'AFPA sont généralement organisées sous la forme de mises en situation et de travaux pratiques, méthode particulièrement bien adaptée aux publics les plus éloignés de l'emploi, notamment les jeunes, pour lesquels les formations théoriques rappellent souvent de mauvais souvenirs ».

En dehors des prestations de formation professionnelle, l'AFPA propose un accueil des publics dans ses Services d'Orientation Professionnelle (SOP) et dispose d'un certain nombre d'outils à leur attention, comme des actions de découverte des métiers et de préparation à la reprise d'activité. Pour notre part, nous présentons ici deux dispositifs qui touchent un grand nombre de JEEQ.

Les Services d'Appui au Projet de Formation :

Selon le site Internet de l'AFPA, cette prestation d'orientation permet à la personne, en recherche d'emploi ou salariée, d'affiner et de valider son projet de formation au regard de ses motivations, de ses capacités et des possibilités réelles d'emploi ou d'évolution professionnelle. Elle s'articule autour de deux temps forts : un entretien de motivation et une « évaluation psychométrique », à partir de tests et de questionnaires. Cette prestation doit constituer une garantie tant pour la personne que pour les financeurs de la pertinence et de l'opportunité d'un engagement en formation qualifiante.

En 2007, les services d'appui au projet de formation de l'AFPA ont accueilli plus de 70 000 jeunes de moins de 26 ans, dont 93% de demandeurs d'emploi (orientés généralement par l'ANPE ou une Mission Locale). 29% avaient un niveau infra V.

Le Programme Préparatoire aux Contrats en Alternance (PPCA) :

L'Etat et les partenaires sociaux ont décidé, en 2006, de mettre en place un programme d'accès à 50 000 contrats en alternance, destiné prioritairement à des JEEQ suivis en CIVIS. Il s'agit du programme PAVA (Plan d'Accompagnement à la Vie Active), devenu depuis PPCA (Programme Préparatoire aux Contrats en Alternance). Le projet est piloté par des comités techniques départementaux, animés par l'AFPA et rassemblant DDTEFP, ANPE, Missions Locales et OPCA.

Concrètement, le PPCA se traduit par cinq prestations normalement non cumulables, prises en charge par des agents AFPA :

- Parcours 1 / Découverte des métiers (175 heures maximum).
- Parcours 2 / Consolidation du projet de formation (175 heures maximum).
- Parcours 3 / Remobilisation de la personne (420 heures maximum).
- Parcours 4 / Préparation et accompagnement en contrat d'alternance (315 heures maximum).
- Parcours 5 / Premier module de qualification (490 heures maximum).

La plupart des jeunes sont envoyés par des Missions Locales, qui maintiennent en parallèle leur accompagnement. Les deux derniers modules sont les plus utilisés. Un peu plus de 17 000 jeunes de moins de 26 ans sont sortis d'un PPCA en 2007⁹⁶. 41% avaient un niveau infra V avant leur entrée dans le dispositif.

Données statistiques sur les sorties des Services d'Appui au Projet de Formation :

En 2007, les jeunes accueillis au sein des services d'appui au projet professionnel ont été orientés vers quatre types d'action :

- 45% sont orientés vers des formations de l'AFPA.
- 20% sont orientés vers d'autres organismes de formation.
- 6% mettent en place un projet de formation par alternance.
- 29% sont orientés directement vers l'insertion en emploi.

Données statistiques sur les sorties des PPCA :

L'AFPA dénombre 46% de « sorties positives » :

- Emploi : 32% (dont 11% en contrat d'alternance). A noter : les deux tiers de ces emplois se situent dans des secteurs en tension (bâtiment, transport, hôtellerie restauration...).
- Formation qualifiante : 14%.

⁹⁶ Source : INOIP.

A.5.2 Les Ecoles de la 2^{ème} Chance (E2C)

Les Ecoles de la Deuxième Chance sont nées d'une proposition de Madame Edith Cresson, alors Commissaire européen chargée de la recherche, de l'éducation et de la formation. Les Etats membres de l'Union Européenne ont adopté cette proposition en 1996. Actuellement, il existe en France 41 établissements rattachés à des Ecoles de la Deuxième Chance (certaines écoles ayant plusieurs établissements), répartis sur 12 régions et 25 départements.

Les E2C sont créées et financées à l'initiative des collectivités locales (conseils régionaux à raison de 37% du budget des écoles en 2007, conseils généraux à raison de 10%, villes et communautés d'agglomérations à raison de 14%). Par ailleurs, elles disposent d'un apport du FSE correspondant à 25% de leur budget.

L'objectif poursuivi par les Ecoles de la Deuxième Chance est « l'intégration durable des jeunes, à travers l'accès à un emploi et une reconnaissance professionnelle »⁹⁷. Elles s'adressent à des JEEQ particulièrement fragilisés : « des jeunes sortis sans diplôme des systèmes d'enseignement traditionnels et qui doivent, aujourd'hui, faire face à des difficultés sociales et humaines marquées [...] et sont souvent menacés d'exclusion durable du marché de l'emploi mais aussi de la vie sociale »⁹⁸.

Les jeunes qui s'engagent dans ce dispositif sont volontaires : les E2C les accueillent sans autre critère que leur motivation. En France, l'inscription se fait généralement à la suite d'une prescription par un conseiller d'une Mission Locale (les entrées directes sont très rares). A noter : les élèves peuvent avoir le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et à ce titre être rémunérés.

En 2008, environ 4 500 JEEQ de 18 à 25 ans auront été intégrés dans ce dispositif (pour un stock global d'environ 10 000 jeunes). 93% sont de niveau infra V avant leur entrée dans le dispositif, 57% n'ont jamais eu d'expérience professionnelle, 26% sont demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, 4% sont bénéficiaires du RMI, 85% vivent en zone urbaine et 51% au sein des quartiers dits privilégiés par la politique de la ville.

Les parcours des jeunes dans une E2C :

Concrètement, les E2C organisent dans leurs établissements plusieurs rentrées scolaires par an (quatre en général), en répartissant les jeunes arrivants dans des classes à petits effectifs (autour de 15 à 20 personnes). Ces jeunes suivent alors des parcours généralement organisés selon trois phases. Cette organisation peut varier d'une école à l'autre. Nous présentons ici l'organisation proposée à l'Ecole de la Deuxième Chance de Mulhouse.⁹⁹

⁹⁷ Réseau des Ecoles de la Deuxième Chance en France, Dossier d'information, septembre 2006.

⁹⁸ Idem.

⁹⁹ Informations issues du site Internet de l'Ecole de la Deuxième Chance de Mulhouse.

- **Phase 1 - Accueil et découverte :** la première étape est une phase de dynamisation et de mobilisation. Elle est faite d'activités, d'ateliers et de chantiers dans les domaines du sport, de la peinture, de l'écriture, de la mobilité, etc., en partenariat avec des Centres Sociaux Culturels, des structures caritatives et des SIAE. Le suivi individuel des stagiaires est assuré par les encadrants-formateurs de l'école. Il porte sur la ponctualité, l'hygiène, la présentation de soi, le comportement... A l'issue de cette phase, les jeunes doivent être capables d'« apprendre à s'investir », de « prendre conscience de leur intelligence et de leur potentiel » et de « s'adapter aux contraintes de base du travail en équipe ».

A noter ici : depuis 2007, les Ecoles de la Deuxième Chance doivent délivrer une attestation de « capacité cognitive » aux bénéficiaires. Pour cela, elles doivent organiser des cours de remise à niveau en français, mathématiques et informatique pendant 4 à 6 heures par semaine. Cette phase dure environ huit semaines.

- **Phase 2 - Projection et choix :** la seconde phase se déroule en alternance entre l'établissement et une entreprise. Durant les premières semaines, les stagiaires sont en entreprise le matin et en établissement l'après-midi pour continuer des activités (multimédia, sport, projet professionnel...). Le référent E2C accompagne toujours le jeune lors de son premier jour en entreprise. Ensuite, selon l'évolution individuelle du stagiaire, l'immersion est de plus en plus importante. Le stagiaire continue à venir à l'E2C au minimum un après-midi par semaine pour le regroupement de l'ensemble des stagiaires. Il s'agit alors de confronter les expériences et de trouver ensemble des solutions aux difficultés rencontrées. Le suivi des jeunes pendant cette phase est principalement assuré par un référent en entreprise. Les encadrants-formateurs restent disponibles pour les problèmes périphériques à l'emploi. A l'issue de cette phase (environ 15 semaines), les jeunes doivent être capables de définir un projet professionnel, de valider ce projet par un stage en entreprise, de mesurer l'effort de formation à faire pour se qualifier et de s'adapter aux contraintes de base de l'entreprise.
- **Phase 3 - Qualification :** à l'issue du stage, le jeune peut signer un contrat d'alternance, entrer en formation qualifiante ou être à nouveau demandeur d'emploi. Dans tous les cas, il est alors invité à poursuivre le suivi proposé par l'E2C.

Remarque : la réussite des parcours en E2C repose en grande partie sur les relations que les établissements construisent avec les employeurs locaux. Or, ceux-ci ont souvent une mauvaise image de l'Ecole et des jeunes qu'elle accueille. Les E2C ont donc un important travail de sensibilisation à mener, jusqu'à une forme de « déclic », prélude à un partenariat de bonne qualité (on retrouvera cette problématique dans la dernière partie de ce cahier de recherche).

Données statistiques sur les sorties des E2C :

Parmi les près de 4000 jeunes entrés en 2007 au sein des E2C, 34% sont toujours en formation à la fin de l'année et 47% sont sortis du dispositif à l'issue du programme. Les abandons représentent donc 19% des effectifs.

Parmi les 1 700 jeunes sortis des écoles à l'issue du programme en 2007, on a :

- CDI : 8%
- CDD de plus de 6 mois : 7%
- CDD de moins de six mois : 10%
- Intérim : 4%
- Contrats aidés : 3%
- Contrats en alternance : 12%
- Formation qualifiante ou diplômante : 17%

Ce qui laisse 39% des jeunes sortis du dispositif, hors abandon, n'ayant pas trouvé de solution.

A.5.3 Les Etablissements Publics d'Insertion de la Défense ou Centres Défense 2^{ème} Chance

Créés en août 2005 et placés sous la triple tutelle des ministères chargés de la Défense, de l'Emploi et de la Ville, les EPIDE sont des établissements publics qui mettent en œuvre le dispositif « Défense 2^{ème} chance ». On les appelle donc communément « Centres Défense 2^{ème} Chance ». Ils disposent d'une enveloppe annuelle d'environ 50 millions d'euros. Un Contrat d'Objectifs et de Moyens a été établi fin 2008, pour un bilan prévu trois ans plus tard.

La création de ces structures est le résultat d'un constat du ministère de la Défense fondé sur les résultats des tests proposés aux jeunes lors de la Journée d'Appel à la Défense. Chaque année, 5% des jeunes qui assistent à cette journée sont en effet identifiés comme ayant des difficultés de lecture et d'écriture qui les empêchent de s'inscrire dans une formation classique ou d'accéder à l'emploi. L'objectif poursuivi par les Centres Défense 2^{ème} Chance est d'accompagner ces jeunes vers leur insertion sociale et professionnelle.

Comme pour les E2C, les Centres Défense 2^{ème} Chance fonctionnent sur le principe du volontariat. La plupart des jeunes sont « prescrits », que ce soit à la suite de la Journée d'Appel et de Préparation à la Défense¹⁰⁰ ou par une Mission Locale. Les Centres Défense 2^{ème} Chance reçoivent cependant 30% de candidatures spontanées.

¹⁰⁰ Soulignons que cette journée est l'occasion de repérer, chaque année, plus de 50 000 jeunes âgés de 17 à 18 ans en situation d'illettrisme. Ceux-ci peuvent alors être orientés vers des organismes et associations participant au dispositif « Savoirs pour réussir », programme soutenu par le Haut Commissariat aux Solidarités Actives Contre la Pauvreté.

Ces centres s'adressent à des jeunes âgés de 18 à 22 ans révolus, en situation de retard ou d'échec scolaire, sans qualification professionnelle ni emploi, souvent en risque de marginalisation sociale. Selon une enquête réalisée en 2007¹⁰¹, les jeunes accueillis ont en moyenne 19 ans. Ils appartiennent aux milieux sociaux les plus défavorisés. La plupart sont sortis du système scolaire à la fin du collège, 70% d'entre eux n'ont obtenu aucun diplôme scolaire. Peu de jeunes ont eu accès à l'emploi, certains ont connu des petits boulots sous forme notamment de courtes missions d'intérim. 63% des volontaires sont inscrits à l'ANPE, 75% en mission locale. Le responsable d'un Centre de Défense 2^{ème} Chance précise que ces jeunes souffrent souvent de manque de confiance en eux, ils vivent les échecs comme des fatalités et éprouvent des difficultés à rebondir. Le Centre « accueille des jeunes fragiles, ayant perdu leurs repères ».

Une nuance cependant : quelques acteurs institutionnels soulignent que les EPIDE peuvent avoir tendance à sélectionner les candidats et à faire entrer des « jeunes qui ont juste raté leur Bac », de façon à atteindre plus facilement les objectifs fixés en termes de sorties positives.

Les parcours des jeunes dans un Centre Défense 2^{ème} Chance :

Concrètement, les Centres Défense 2^{ème} Chance organisent, comme les E2C, plusieurs rentrées scolaires par an (cinq en général). Les jeunes sont alors convoqués pour passer une journée dans le centre. Les seuls critères de sélection retenus sont la motivation, la visite médicale et le contenu du casier judiciaire. Si le jeune est retenu et qu'il l'accepte, il signe un contrat de « volontariat pour l'insertion » et intègre le centre le soir même. Ce contrat est d'une durée de huit mois, incluant deux mois d'essais. Il peut être renouvelé jusqu'à 24 mois.

Les promotions sont composées de 12 à 15 élèves, exclusivement en internat. Les jeunes doivent porter un uniforme et disposent d'un trousseau remis à leur arrivée. Cela permet d'éviter toute discrimination sociale et religieuse au sein des centres (notamment parce que les EPIDE accueillent jusqu'à 6% de jeunes sans domicile fixe). Les jeunes perçoivent une allocation de 300 euros par mois : 150 euros pour financer les transports entre le centre et leur domicile (chaque week-end) et 150 euros capitalisés et versés à la fin de la formation.

Le parcours des jeunes est composé de trois modules, organisés simultanément :

- **Formation civique et comportementale :** ce premier module est constitué de cours et de mises en pratiques quotidiennes ayant pour objectif la re-socialisation des jeunes (ponctualité, vouvoiement, règles de respect et de courtoisie, bases de l'instruction civique et du droit français). Par ailleurs, des cours pratiques liés à la vie quotidienne leur sont dispensés (ouverture et gestion d'un compte bancaire, compréhension d'un bulletin de salaire, démarches administratives essentielles). Enfin, les jeunes suivent une formation aux premiers secours sanctionnée par le brevet de secourisme et doivent se présenter à l'examen délivrant une attestation de sécurité routière.

¹⁰¹ Informations transmises par la direction marketing et communication des EPIDE.

- **Remise à niveau des fondamentaux scolaires :** l'objectif de ce second module est l'obtention du Certificat de Formation Générale, qui valide la maîtrise des fondamentaux scolaires. Les cours dispensés ne sont pas théoriques mais visent avant tout l'adaptation au monde du travail. Les cours mettent également l'accent sur la maîtrise de la bureautique.
- **Mise en œuvre d'un projet professionnel :** la première phase de ce module consiste à présenter aux jeunes différentes filières professionnelles, notamment dans les secteurs en tension (BTP, hôtellerie restauration, espaces verts, transports, logistique, aides à la personne, services aux entreprises...). Il s'agit également de leur présenter la réalité du marché du travail actuel. L'équipe pédagogique du centre aide ensuite les jeunes à construire et s'approprier un projet professionnel. Ils pourront alors valider ce projet en effectuant un stage de deux semaines au sein d'une entreprise. L'employeur a alors pour mission d'évaluer le jeune en milieu de travail et d'en référer à l'équipe pédagogique du centre.

Après avoir validé leur projet professionnel, plusieurs solutions : entrée en emploi, contrats en alternance, formations préqualifiantes et qualifiantes...

Remarque : comme pour les E2C, la réussite des parcours en EPIDE repose en grande partie sur les relations que les établissements construisent avec les employeurs locaux. Or, là encore, les Centres Défense 2^{ème} Chance signalent que l'image associée aux EPIDE est souvent négative au départ : « Il faut mener un travail d'information et sensibilisation avec les entreprises ».

En janvier 2008, on comptait un stock d'environ 1800 jeunes dans les EPIDE. **On ne dispose pas encore de données statistiques solides sur les sorties des Centres Défense 2^{ème} Chance.**

Les objectifs du Plan Espoir Banlieue

Signalons que le Plan Espoir Banlieue (2008), au-delà du Contrat d'Autonomie, vise à « multiplier les dispositifs 2^{ème} chance sur 100 quartiers prioritaires », c'est-à-dire à proposer « de nouvelles places dans les E2C et les Centres Défense 2^{ème} Chance ». Les objectifs fixés :

- Créer 12 000 places dans les E2C d'ici à 2010, avec au moins un site par département.
- Expérimenter l'accueil des 16-18 ans dans 5 E2C.
- Repositionner les Centres Défense 2^{ème} chance en privilégiant un recrutement dans les ZUS.
- Favoriser la perception de la taxe d'apprentissage pour les E2C et les Centres Défense 2^{ème} chance.

A.5.4 Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)

On aborde ici des organismes agissant dans le champ de la formation professionnelle des salariés. Nous les évoquons car ils peuvent intervenir dans le financement de formations pour des jeunes en contrat de professionnalisation (cf. le chapitre consacré aux GEIQ), en contrat aidé, en CDD, ou simplement en situation de temps partiel subi.

Les OPCA ont été créés en 1993, on en compte une quarantaine aujourd'hui. Leur organisation est paritaire (représentation à part égale des syndicats d'employeurs et de salariés). Leurs principales missions consistent à collecter les contributions payées par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue et à gérer les plans de formation correspondants.

On distingue aujourd'hui trois types d'OPCA¹⁰² :

- Les gros OPCA de branche : au sein des branches professionnelles importantes, organisées depuis longtemps, avec une politique et des centres de formation propres.
- Les petits OPCA de branche : au sein des branches professionnelles moins importantes, plus récentes ou moins structurées.
- Les OPCA interprofessionnels : moins directement dépendants des politiques et des structures des branches professionnelles.

Par ailleurs, il existe des OPCACIF (de nombreux OPCA étant également OPCACIF), chargés de collecter les fonds correspondant au Congé Individuel de Formation (CIF) et de gérer ce dispositif. Le plus connu est le FONGECIF, organisme interprofessionnel qui dispose d'antennes dans chaque région.

Les dispositifs destinés aux salariés éloignés de l'emploi de qualité

Sans entrer dans le détail des plans de formation proposés aux salariés ordinaires, nous mentionnons ici les outils des OPCA / OPCACIF plus spécifiquement destinés aux salariés en quête d'un emploi de meilleure qualité. Il apparaît que les JEEQ peuvent y accéder... sous certaines conditions.

- **La Validation des Acquis de l'Expérience** : la VAE est un droit qui permet de faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir une certification professionnelle ou un diplôme. Toutes les activités, y compris bénévoles, sont prises en compte. La durée minimale de l'expérience exigée est de trois ans (ce qui exclut une bonne partie des JEEQ). Elle permet d'acquérir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre ou d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études normalement requis. Si tous les publics ont accès à la VAE, y compris les indépendants et demandeurs d'emploi, nous évoquons ici celle à destination des salariés, financée par les OPCACIF.

¹⁰² Fédération de la Formation Professionnelle, Etude sur les relations entre OPCA et organismes de formation dans le système français de formation professionnelle, Janvier 2001

- **Le Droit Individuel à la Formation** : le DIF institue un capital individuel (en heures) qui détermine les droits à la formation dont le salarié peut disposer. Tous les salariés en CDI, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans leur entreprise, bénéficient chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de vingt heures. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au prorata. Pour les salariés en CDD, qui nous intéressent plus particulièrement ici, l'ouverture des droits se fait après le 4^{ème} mois du contrat. Si le salarié est à l'initiative de la demande, il doit cependant obtenir l'accord de l'entreprise. Le choix de l'action de formation est arrêté en commun, et celle-ci se déroule, par défaut, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, le salarié perçoit en complément de sa rémunération une allocation de formation représentant 50% de son salaire habituel. Les actions éligibles au titre du DIF sont les stages « classiques », mais également les bilans de compétences et les VAE.
- **Le Congé Individuel de Formation pour les salariés en CDD (CIF-CDD)** : le CIF doit permettre à tout salarié de suivre au cours de sa carrière professionnelle, à son initiative, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Le CIF est accessible aux personnes en CDD. Cependant, pour bénéficier d'un CIF, le salarié doit justifier de 24 mois de travail, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années (ce qui exclut de fait la plupart des JEEQ). En outre, il lui faut 4 mois au cours des 12 derniers mois ou 6 mois au cours des 22 derniers. Le salarié doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCACIF dont relève l'entreprise dans laquelle il a exécuté son dernier CDD. En cas de prise en charge, le salarié a droit à une rémunération : 80% du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois.

En 2004, un peu plus de 7 000 salariés ont bénéficié d'un CIF-CDD, mais on ne connaît pas la proportion de jeunes de moins de 30 ans (probablement moins du tiers, selon les informations dont on dispose).

A.5.5 Les GRETA

Pour finir, évoquons les groupements d'établissements publics d'enseignement (plus connus sous l'acronyme GRETA) qui mutualisent leurs ressources, leurs enseignants et leurs équipements pour organiser des actions de formation continue pour adultes. Il existe aujourd'hui 257 GRETA en France : des GRETA départementaux à vocation polyvalente et des GRETA spécialisés par secteur d'activité.

Les GRETA peuvent assurer une multitude de prestations de services, autour de leur cœur de métier, la formation : accompagnement dans le retour à l'emploi, bilan de compétences, élaboration des projets professionnels, formation préqualifiante, formation qualifiante, VAE, préparation au concours d'entrée dans une administration ou une collectivité...

A noter, les prestations proposées par les GRETA peuvent être financées par les fonds publics (ASSEDIC, conseils régionaux), par les employeurs (OPCA et OPCACIF), voire directement par les individus eux-mêmes.

En 2006, les GRETA ont accueilli plus de 400 000 stagiaires. Une enquête réalisée en 2006 précise que 28% d'entre eux sont âgés de moins de 25 ans¹⁰³. En outre, 46% sont demandeurs d'emploi, 7% sont inactifs et 6% sont sous contrat aidé (36% sont salariés sous contrat de droit commun). 55% des stagiaires préparent au GRETA une formation de niveau V ou infra V.

Remarque : dans le cadre du Plan Espoir Banlieue, certains GRETA se sont positionnés sur le marché relatif au Contrat d'Autonomie (cf. le « Groupement 31 » évoqué plus haut).

*

Remarque : on ne peut guère recenser la myriade d'organismes de formation locaux pouvant accueillir des JEEQ au titre de la formation professionnelle et / ou dans le cadre de parcours d'insertion. Ils interviennent sur les bilans de compétences, les diagnostics en début de parcours, la VAE, la formation préqualifiante, la formation qualifiante, etc. On peut simplement signaler que leurs activités dépendent beaucoup des orientations données, d'une part par les grands acheteurs publics (UNEDIC, Conseils Régionaux), d'autre part par les plus puissantes branches professionnelles (derrière les OPCA).

¹⁰³ Ministère de l'Éducation Nationale, L'activité de formation continue des GRETA en 2006, Note d'information 08.18.

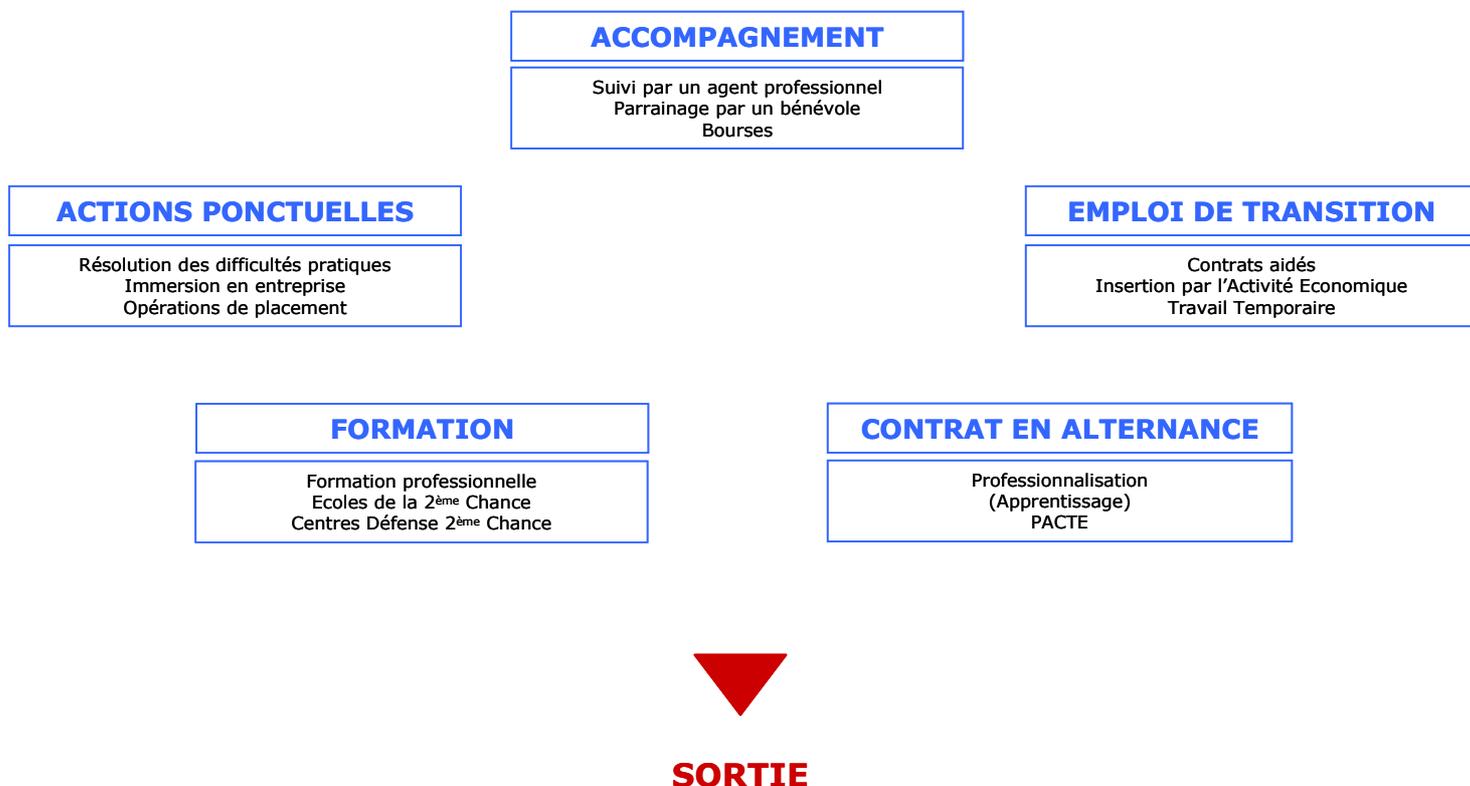
B/ Schéma récapitulatif des modalités de prise en charge

Afin de proposer une vision structurée du foisonnement des acteurs et actions présentés ci-dessus, nous avons établi le schéma récapitulatif suivant, dégagant 5 grandes modalités de prise en charge des JEEQ dans une dynamique de deuxième chance.

Deux remarques au sujet de ce schéma :

- Aucune de ces modalités n'est exclusive d'une autre. Au contraire, les emplois de transition peuvent aller de pair avec un accompagnement, l'accompagnement avec des actions ponctuelles, les formations intégrer des immersions en entreprise... Autrement dit, il s'agit plutôt ici de « dominantes », faisant fonction de points de repère.
- Nous présentons ces modalités de façon circulaire, car il est fréquent qu'un jeune navigue longtemps de l'une à l'autre sans parvenir au point de sortie (vers l'emploi de qualité... ou vers l'inactivité).

Figure 13 : Les grandes modalités de prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité



Source : CREDOC

Un éclairage sociologique

L'alternance pour les jeunes en difficulté

Souvent présentés comme la solution miracle au problème de l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, les contrats en alternance sont des dispositifs complexes, sur lesquels il est bon de s'arrêter un instant.

On attribue au mécanisme de l'alternance diverses fonctions : répondre aux problèmes de professionnalisation des actifs, favoriser l'adaptation de l'offre et de la demande d'emploi, participer à la lutte contre l'échec scolaire et à l'élévation des niveaux de formation, enfin dynamiser les processus d'insertion sociale et professionnelle. Jelicka et Delahaye¹⁰⁴ conçoivent ainsi l'alternance comme un dispositif permettant l'insertion des jeunes, **la réinsertion des exclus des systèmes de travail**, l'accompagnement des évolutions des systèmes de travail, mais également l'identification des talents des personnes pour les développer ou les utiliser.

Aujourd'hui, on sait que l'apprentissage favorise l'insertion professionnelle des jeunes quelque soit leur niveau¹⁰⁵. Toutefois, l'analyse des systèmes d'alternance a permis d'identifier les limites de ce dispositif pour les jeunes les moins diplômés. Ainsi, on a pu montrer que, pour ces jeunes, les activités d'exécution dominant, ce qui révèle une relégation vers la partie la moins visible du travail. Les entreprises attendent qu'ils soient rapidement opérationnels et ne mobilisent que des savoirs professionnels de base. Les jeunes sont alors déçus des activités qui leur sont attribuées en entreprise. Du reste, d'autres travaux montrent que le fait de diversifier les activités professionnelles confiées à ces jeunes¹⁰⁶ engendre des représentations plus positives de soi et de la formation.

Autrement dit, s'ils constituent en soi une approche intéressante, les dispositifs d'alternance actuels ne paraissent pas toujours très adaptés aux jeunes les moins qualifiés et les moins socialisés. De nombreux travaux soulignent l'importance des conditions d'intégration dans les entreprises, mais aussi d'une vigilance accrue quant aux conditions de vie des jeunes en alternance.

En effet, étant données les grilles de rémunération associées aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage (entre 25 et 80% du SMIC), les jeunes concernés, s'ils ne sont plus hébergés par leurs parents, peuvent être confrontés à une très grande précarité. Une récente étude menée par le CREDOC en Haute Normandie¹⁰⁷ a mis en évidence des situations critiques (telle que l'absence de domicile fixe), conduisant les Centres de Formation des Apprentis à venir en aide en urgence à certains de leurs élèves.

¹⁰⁴ D. Jedlicza, G. Delahaye, « Compétences et alternance », Les Editions Liaisons, 1994.

¹⁰⁵ J.J. Arrighi, O. Joseph, « L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses », Bref CEREQ, 2005.

¹⁰⁶ D. Colardyn, « Les processus d'insertion en milieu de travail et les relations entre contenus de travail et de formation », Humanisme et Entreprise, 1982.

¹⁰⁷ Étude sur les conditions de travail et les conditions de vie d'une population d'apprentis hauts-normands, CREDOC et Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) de Haute-Normandie, 2007

C/ Le devenir des jeunes éloignés de l'emploi de qualité

Au-delà des grandes modalités présentées ci-dessus, le panorama des acteurs et dispositifs de la prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité nous a conduit à mettre en évidence trois grands enjeux relatifs au devenir des JEEQ :

C.1 Enjeu n°1 : le devenir des JEEQ pris en charge avec succès

S'il faut se féliciter que de nombreux JEEQ connaissent des « sorties positives » des dispositifs qui les ont pris en charge, plusieurs questions se posent quant à ces succès.

Pour commencer, il faut souligner que la définition d'une « sortie positive » varie selon les dispositifs. Elle peut se réduire aux seuls CDI et CDD de plus de six mois, intégrer tous les types de contrat de travail, les contrats en alternance, voire même les formations qualifiantes. Quoiqu'il en soit, le nombre de CDI obtenus est généralement faible (nous renvoyons aux données statistiques relatives aux différents dispositifs) et l'on peut s'interroger sur la part des jeunes ayant véritablement décroché le type de contrat qui leur convient.

Ensuite, même en ne considérant que les jeunes ayant décroché un type de contrat satisfaisant, on ne dispose que de très peu de données sur les secteurs et les postes qui correspondent à ces contrats. Le seul constat que l'on peut faire est celui d'une omniprésence des secteurs dits « en tension » (BTP, transport, espaces verts, propreté, surveillance, logistique, hôtellerie restauration, services à la personne...). On retrouve ces métiers dans les dispositifs de l'ANPE (crédit d'impôt, site Internet de l'hôtellerie restauration), dans les secteurs où fleurissent les contrats aidés, les contrats en alternance et la formation professionnelle qualifiante, ou encore dans les débouchés des parcours de l'AFPA, des E2C et des Centres Défense 2^{ème} Chance.

En fait, sur fond d'adéquationnisme, **les JEEQ pris en charge avec succès sont massivement orientés vers les métiers en tension**. Des métiers qu'ils n'ont pas toujours choisis et qui ne correspondent pas forcément à leurs attentes ou à leurs bagages académiques. Des métiers qui, même en CDI, offrent généralement des postes nécessitant peu de qualifications, dans des conditions de travail peu confortables, avec des perspectives incertaines.

Les seuls qui semblent échapper à cette fatalité sont un petit nombre de JEEQ ayant la chance de bénéficier de services spécifiques plutôt destinés aux jeunes les plus qualifiés : le parrainage par un salarié bénévole (par le biais d'une ML ou d'une CCI par exemple), l'expertise de l'AFIJ ou de l'Agence 3D, l'accompagnement d'associations comme l'AFIP, etc. Ainsi, **il existe une mince filière élitiste**, permettant à une poignée de JEEQ, généralement d'un niveau supérieur ou égal à Bac +3 et souffrant essentiellement de lacunes socioculturelles (c'est-à-dire d'un manque de réseau), d'atteindre leurs objectifs grâce à un coaching personnalisé.

Entre les deux, entre la masse orientée vers les métiers en tension et l'élite prise en charge avec une attention particulière, on ne trouve pratiquement rien. Pour les nombreux jeunes peu qualifiés souhaitant avant tout exercer un métier avec un contrat stable, quel que soit le poste, cela n'est pas un problème (c'est certainement le cas d'une bonne partie des jeunes des catégories 1 et 2 de notre typologie). La difficulté se pose pour les jeunes ayant des ambitions différentes malgré des qualifications faibles, ou encore pour ceux ayant des qualifications moyennes ou élevées, mais inadaptées aux métiers en tension (c'est le cas des jeunes des catégories 3 et 4 de notre typologie). Pour eux, à moins d'avoir la chance d'accrocher la filière élitiste évoquée ci-dessus, il ne reste plus qu'à suivre le mouvement général vers les métiers en tension. Ils n'ont pratiquement aucun espoir de trouver un dispositif leur permettant de surmonter leurs contraintes initiales, à commencer par la nature de leur diplôme. Pour ces jeunes, **la deuxième chance prend des allures de voie de garage**. Nous verrons plus loin comment le positionnement des entreprises contribue à une telle fermeture.

C.2 Enjeu n°2 : le devenir des JEEQ pris en charge sans succès

Deuxième enjeu : que deviennent les JEEQ qui ne connaissent pas de « sortie positive » vers l'emploi durable ? L'ensemble des données statistiques que nous avons indiquées au fil du recensement des acteurs montre à quel point ces jeunes sont nombreux parmi les JEEQ pris en charge. Rappelons quelques chiffres à titre d'exemple :

- Taux d'insertion dans l'emploi durable à la suite d'un Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE, le plus utilisé des contrats aidés) : 26% pour les jeunes de moins de 26 ans.
- Taux de sorties vers un CDI/CDD de plus de 6 mois après un CIVIS : 42%.
- Taux de sorties positives des PLIE : 41% pour les jeunes de moins de 26 ans.
- Taux de sorties vers l'emploi des parcours PPCA de l'AFPA : 32%.
- Taux de sorties vers un CDI/CDD de plus de 6 mois après un parcours complet en E2C : 15%.

Chaque année, des dizaines de milliers de jeunes éloignés de l'emploi de qualité sont pris en charge sans succès, ce qui aboutit à les maintenir à l'écart du marché du travail « ordinaire ». **Ces jeunes naviguent en circuit fermé, entre chômage, intérim, CDD, contrats aidés et formations... quand ils ne sortent pas définitivement du marché du travail.**

Beaucoup en viennent à estimer qu'un certain nombre de dispositifs sont là juste pour « leur faire passer le temps ». La plupart stigmatisent l'attitude des employeurs, y compris dans les secteurs public et associatif, qui « font tourner les contrats précaires », sans aucune chance d'embauche durable à la clef. L'exemple le plus cité : les 45 000 Emplois Vie Scolaire de l'Education Nationale (il s'agit de Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi).

Autrement dit, les échecs de prise en charge laissent généralement des souvenirs tenaces, qui renforcent les représentations négatives que peuvent construire les jeunes éloignés de l'emploi de qualité. En outre, l'effet « circuit fermé » engendre un maintien de ces jeunes dans des conditions

de vie précaires, sinon misérables, ce qui accentue généralement leurs difficultés pratiques et personnelles (logement, mobilité, santé, confiance en soi...). On ne peut guère parler de deuxième chance.

A signaler : les acteurs de terrain soulignent que de nombreux échecs de prise en charge sont dus à des problèmes pratiques ou personnels extrêmement difficiles à résoudre. Parmi les seconds, on cite souvent la prévalence croissante, chez les jeunes, de souffrances et pathologies psychiques. En Mission Locale comme en Ecole de la 2^{ème} Chance, dans les PLIE comme dans les SIAE, on manque cruellement de ressources face à ce type de problématique (absence de prise en charge psychothérapeutique). Le Conseil National des Missions Locales (CNML) milite depuis longtemps pour l'intégration systématique d'un psychologue au sein des missions locales. Actuellement, aucun financement n'est attribué par l'Etat dans le cadre d'une telle mesure.

C.3 Enjeu n°3 : le devenir des JEEQ non pris en charge

Troisième et dernier enjeu, et non des moindres : les JEEQ qui ne sont pas pris en charge par les dispositifs recensés plus haut. Ici, on fait face à deux problématiques distinctes :

- **Les lacunes du repérage des JEEQ.** Selon le Réseau Insertion des Jeunes, « environ 1 million de jeunes ayant terminé ou interrompu leurs études ne sont pas repérés par le Service Public de l'Emploi. Le manque de confiance et d'espérance sociale fait que de nombreux jeunes ne voient pas l'intérêt de s'inscrire à l'ANPE ou aux ASSEDIC ». Nicole Maestracci¹⁰⁸, présidente de la FNARS, parle de « **populations invisibles** ». Il s'agit donc d'aller chercher ces jeunes qui ne se présentent pas spontanément aux portes du SPE. Aujourd'hui, ce n'est pas une préoccupation de l'ANPE (elle n'a pas intérêt à faire grimper les chiffres du chômage), et cela semble une difficulté majeure pour ses sous-traitants privés. Du côté des Missions Locales, d'après les acteurs que nous avons interrogés, « certaines ML dignes de ce nom travaillent beaucoup sur cette question, notamment quand elles sont fortement financées par des élus locaux ». Elles coopèrent alors avec les centres sociaux, les associations de quartier, les services départementaux de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), les Centres Communaux d'Action Sociale, les centres de Protection Maternelle et Infantile (PMI), les PJJ, ou encore les Clubs de Prévention Spécialisée. Néanmoins, il semble qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine, en mobilisant l'expertise des organismes cités ici ou en s'appuyant sur des initiatives comme celles du cabinet Nes&Cité. L'urgence d'une telle démarche est d'autant plus forte que les jeunes « invisibles » sont bien souvent **les plus fragiles**.
- **La sélectivité des dispositifs en place.** La grande majorité des subsides accordés à ces dispositifs est en effet conditionnée à des indicateurs de réussite axés sur des sorties positives rapides. Pour préserver leurs financements, un grand nombre d'acteurs ont donc tendance à s'arracher les JEEQ les plus « employables », de façon à faire progresser leurs statistiques. C'est du reste ici que se joue l'un des aspects d'une concurrence qui ne fait que s'accroître

entre les dispositifs. On pourra objecter qu'il est normal pour un financeur d'exiger une certaine efficacité de la part de l'opérateur financé, afin notamment d'épargner aux JEEQ les « circuits fermés ». La subtilité réside dans la notion de *rapidité* : on sait que les processus d'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi peuvent prendre du temps, parfois plusieurs années. En ce sens, la pression des indicateurs d'insertion professionnelle à court terme (sans valorisation des nécessaires étapes intermédiaires) tend à mettre **au ban des dispositifs une partie des jeunes éloignés de l'emploi de qualité, à savoir, là encore, les plus fragiles.**

Pour eux, l'éventualité d'une deuxième chance n'est même pas envisagée.

*

Au final, de l'exposé des acteurs et dispositifs de la prise en charge des JEEQ, plusieurs constats s'imposent :

- Ces acteurs et dispositifs constituent un véritable « mille-feuille de la deuxième chance », en parfait écho à la dispersion des approches politiques en la matière. Si cette profusion présente l'avantage d'une variété des actions disponibles, son excès pose le problème de l'incohérence et de l'illisibilité du champ de la prise en charge des JEEQ. En fait, personne n'y comprend rien, à commencer par les jeunes eux-mêmes, sans parler des employeurs.
- Ce mille-feuille va de pair avec une tendance au cloisonnement, sinon à la concurrence entre les acteurs, dont un bon nombre se bat pour obtenir les financements nécessaires à sa survie, ou tout simplement pour des raisons politiques, au lieu de coopérer efficacement à l'échelle territoriale. Les frictions actuelles entre opérateurs du Contrat d'Autonomie et Missions Locales en sont l'exemple typique. Du point de vue des employeurs, cette concurrence entre structures d'insertion se traduit par un manque de coordination dans leurs quêtes d'offres d'emploi pour les publics dont elles ont la charge : les entreprises sont en permanence sollicitées par une myriade de chargés de mission venant à la pêche aux jobs disponibles.
- Ce mille-feuille des dispositifs n'empêche pas une certaine forme de fatalité dans les parcours des jeunes pris en charge avec succès par les dispositifs en question (orientation de masse vers les métiers en tension), ni un fort taux d'échec à l'issue des parcours (les jeunes évoluent alors en circuit fermé), ni même l'exclusion d'un grand nombre de jeunes « invisibles », certainement parmi les plus fragiles.

Evidemment, tout cela plaide en faveur de réformes significatives au sein du paysage de la prise en charge des JEEQ. Mais avant de préconiser quelques pistes de réflexion, en conclusion, il nous faut nous interroger sur des acteurs essentiels, qui ont une grande responsabilité dans les difficultés que connaissent les jeunes confrontés à la nécessité d'une deuxième chance : les employeurs.

¹⁰⁸ Lors du colloque déjà cité.

PARTIE IV : LES EMPLOYEURS FACE AUX JEUNES ELOIGNES DE L'EMPLOI DE QUALITE

Comme nous l'avons mentionné plus haut (cf. figure 13), il ne suffit pas de travailler sur les représentations personnelles des JEEQ, de les aider à accéder aux offres d'emploi de qualité, de résoudre leurs difficultés concrètes et de leur permettre de bénéficier d'une formation qualifiante, il faut encore qu'ils franchissent la barrière du recrutement. Nous avons vu qu'une partie de la résolution de ce dernier problème tient à l'attitude et aux compétences des jeunes eux-mêmes. Il n'est resté pas moins que c'est ici que réside **la responsabilité des employeurs** : la prise en charge des JEEQ est vaine si les premiers ne jouent pas le jeu de l'insertion professionnelle durable des seconds. Le jouent-ils ? Les conclusions de la partie précédente, et notamment la faiblesse des taux d'insertion en CDI, nous conduisent spontanément à en douter.

Avant de nous pencher sur cet épineux problème, il n'est pas inutile de rappeler que l'économie française connaît depuis plusieurs décennies **un phénomène de chômage de masse**, phénomène qui ne joue pas en faveur de l'égalité des chances sur le marché de l'emploi (pour les jeunes comme pour les autres). En dehors des secteurs en tension, les employeurs sont en effet en position de force, tant en termes de sélection des candidats que de définition des conditions de travail (salaires, horaires...). Autrement dit, une politique efficace en matière d'insertion professionnelle des JEEQ passe d'abord par une politique efficace en matière de lutte contre le chômage de masse, et donc un redéploiement significatif de l'appareil de production.

Ceci posé, nous étudions ici la façon dont se positionnent les employeurs face aux JEEQ, dans la situation actuelle. Nous avons choisi d'observer plus particulièrement le comportement des entreprises « ordinaires » et de distinguer, parmi elles, les grands groupes des Petites et Moyennes Entreprises (PME), entendues au sens des entreprises de moins de 250 salariés¹⁰⁹.

Remarque : cette partie se situe dans la continuité d'un travail de recherche entrepris en 2007 sur l'implication des entreprises dans l'Insertion professionnelle des Publics Eloignés de l'Emploi (IPEE)¹¹⁰. Nous nous référons donc à plusieurs reprises à ce précédent ouvrage.

¹⁰⁹ Les PME constituent de loin les premiers pourvoyeurs d'emploi en France (selon l'INSEE, les PME représentent 99% des entreprises et 63 % de l'emploi total en France).

¹¹⁰ Matthieu Angotti, Elodie Alberola, Anne Loones, « Entreprises ordinaires, entreprises solidaires ? », Cahier de recherche du CREDOC, 2007.

A/ Tour d'horizon des grandes familles d'employeurs en France

Afin de replacer les entreprises ordinaires dans leur contexte, voici d'abord un regroupement schématique des employeurs français, en trois grandes catégories :

- **Les particuliers employeurs**, qui emploient directement des salariés à leur domicile. Ils sont plus de 3 millions en France (12% des foyers). L'emploi familial est un champ d'investigation stratégique pour la prise en charge des personnes éloignées de l'emploi de qualité, dans la mesure où il s'agit d'un univers où l'emploi précaire est massif (instabilité des contrats, temps partiel subi, forte présence du travail non déclaré). Problème : les leviers d'action pour intervenir au sein des foyers sont limités. Les particuliers employeurs peuvent au moins s'efforcer de respecter les règles (souples) de la convention collective qui encadre l'emploi de leurs salariés¹¹¹ et suivre les recommandations de la Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM) en matière de formation des intervenants à domicile.
- **Les organismes publics**, présents partout en France : services de l'Etat, services territoriaux, services hospitaliers. On peut leur associer ici **les structures de droit privé à but non lucratif ou chargées d'assurer un service public**, parmi lesquelles on compte de nombreuses associations (Loi 1901) et structures coopératives. On appelle communément cet ensemble le secteur « non-marchand ». Il s'agit d'une famille importante pour la prise en charge des personnes éloignées de l'emploi de qualité, dans la mesure où ses membres sont censés donner l'exemple en matière d'égalité des chances. Certains développent même des activités justement destinées à l'insertion des publics en difficultés (cf. les structures de l'IAE). Problème : on reproche régulièrement aux organismes du secteur non marchand, à commencer par les structures publiques, d'abuser des contrats aidés qui leur sont spécifiquement dédiés (contrats d'avenir et CAE).
- **Les entreprises « ordinaires »**. Ce sont celles qui nous intéressent ici. Elles forment un ensemble incluant des structures aux statuts juridiques très variés, dont les principaux sont les suivants : Entreprises individuelles, Entreprises Unipersonnelles à Responsabilité Limitée (EURL), Sociétés en Nom Collectif (SNC), Sociétés A Responsabilité Limitée (SARL), Sociétés par Actions Simplifiées (SAS), Sociétés Anonymes (SA). On peut y inclure les coopératives et associations à but lucratif. Il peut s'agir aussi bien de très grandes entreprises publiques que de TPE confidentielles, dans tous les secteurs de l'économie. Leur point commun : avoir un objet social « marchand » et ne pas appartenir au secteur de l'IAE.

¹¹¹ Convention Collective Nationale des Salariés du particulier employeur (1998).

B/ Le positionnement des partenaires sociaux

Avant d'aborder le positionnement concret de ces entreprises ordinaires sur le terrain de la deuxième chance, il est bon de présenter les positions adoptées en la matière par les représentants des salariés et du patronat.

B.1 Les syndicats de salariés

Les observateurs s'accordent à dire que les syndicats de salariés ne sont pas tout à fait à l'aise avec la problématique générale de la prise en charge des publics éloignés de l'emploi de qualité. Par essence, leur rôle premier est de défendre les intérêts des salariés déjà en poste, pour lesquels l'accès au marché du travail de populations jusque là marginalisées n'est pas une priorité et peut même se révéler une menace concurrentielle. Néanmoins, voici deux exemples de prises de position syndicales en faveur d'une meilleure prise en charge des JEEQ :

B.1.1 Les propositions de la CGT sur l'assurance-chômage

Quels qu'en soient les résultats finaux, les négociations qui se sont déroulées au cours de l'année 2008 au sujet du renouvellement de la convention sur l'assurance-chômage ont été l'occasion pour la CGT (Confédération Générale du Travail) de mettre en évidence la problématique des jeunes chômeurs en situation de grande précarité.

Le constat de départ est simple : la convention 2006-2008 exclut de l'indemnisation du chômage plus d'un chômeur sur deux, à savoir essentiellement ceux qui ont travaillé moins de six mois au cours des vingt-deux derniers. Parmi ces chômeurs non indemnisés, on trouve ainsi les jeunes « primo-demandeurs » d'emploi (ceux qui n'ont jamais travaillé), mais aussi un grand nombre de jeunes alternant chômage et courtes périodes de travail (CDD, intérim, contrats aidés).

La CGT propose la refonte de l'assurance-chômage à travers la création de deux filières d'indemnisation :

- Une filière pour les cotisants « ordinaires », qui ont cotisé plus de 12 mois d'affilée (ils auraient droit à 5 ans d'indemnisation).
- Une filière pour les cotisants « précaires », fondée sur le principe d'une ouverture des droits dès le premier jour de travail. Le principe serait alors : « un jour de travail = un jour d'indemnisation ».

En outre, la CGT soutient l'idée d'un « salaire d'insertion » pour les primo-demandeurs d'emploi, à hauteur de 80% du SMIC. Enfin, elle milite en faveur d'une modulation des cotisations des employeurs selon le type de contrat, de façon à pénaliser les entreprises qui utilisent massivement des contrats précaires.

B.1.2 Les expérimentations de la CFDT

En 2005, la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) a passé une convention avec le Ministère du Travail, pour mener à bien plusieurs expérimentations d'insertion professionnelle¹¹². Sept projets ont vu le jour, avec les ex-intérimaires de Peugeot à Montbéliard, les femmes éloignées de l'emploi à Reims, les habitants vers les quartiers Nord de Bordeaux, les personnes en contrats de professionnalisation dans l'automobile à Maubeuge, les jeunes en contrats PACTE au Conseil général de Loire-Atlantique, les PME à Sénart et les personnes en contrats aidés dans la fonction publique territoriale hospitalière au Havre. Parmi ces publics, on trouve un bon nombre de jeunes éloignés de l'emploi de qualité.

En juin 2008, un bilan de ces expérimentations a été proposé au cours du colloque « De l'exclusion à l'emploi ». Voici quelques exemples des constats entendus :

- Le partenariat entre syndicats, employeurs, associations d'insertion et service public de l'emploi constitue une « clé de la réussite de l'insertion ».
- L'acteur syndical est bien placé pour servir de facilitateur afin que ces partenaires se rencontrent.
- L'organisation syndicale doit apprendre à travailler avec d'autres, les autres doivent apprendre à travailler avec elle.
- Il faut faire comprendre aux militants que les activités syndicales en lien avec la prise en charge de l'insertion ne constituent pas du travail en plus mais s'inscrivent dans une démarche globale.
- Les résistances peuvent être nombreuses, de la part des militants eux-mêmes, des salariés déjà en place et des autres organisations syndicales.

Ce colloque a donné lieu à une publication de la CFDT : le « Guide pratique Agir dans l'entreprise pour l'insertion ». Il sera intéressant de voir s'il donne lieu à d'autres initiatives syndicales.

Remarque : on peut mentionner ici le rôle des Comités d'Etablissement, qui, quand ils existent, rassemblent des représentants de la direction, des salariés et des syndicats. Même si leurs activités en matière de prise en charge des publics éloignés de l'emploi restent marginales à l'échelle nationale, les CE peuvent être initiateurs ou relais de l'implication de leur entreprise. Ainsi, dès 1994, un document présentait une série d'études monographiques sur des activités menées par les CE un peu partout en France¹¹³.

¹¹² Source : site Internet de la CFDT

¹¹³ Daniel Labbe, « Syndicalistes et comités d'entreprise face à l'exclusion », étude réalisée pour le CNIAE et la DARES, juin 1994.

B.2 Les organisations patronales

Les organisations patronales sont beaucoup plus à l'aise avec le concept d'insertion professionnelle des publics en difficulté. A vrai dire, elles n'hésitent pas à communiquer sur ce sujet, mettant en avant la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et leur investissement croissant dans le champ sociétal. Reste à distinguer les engagements véritables des discours de circonstances.

B.2.1 Le positionnement ambigu du MEDEF

Le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) insiste régulièrement sur sa volonté de conduire les entreprises vers une prise de conscience de leurs devoirs en matière de lutte contre l'exclusion et de combat contre les discriminations. En 2007, il a ainsi publié un ouvrage intitulé « Pour un recrutement vraiment diversifié » (en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité¹¹⁴).

Cependant, quand on interroge spécifiquement le MEDEF sur la prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité, voici les trois axes qu'il cite spontanément :

- Inciter ses adhérents à collaborer avec les Entreprises d'Insertion (EI), moins avec les autres structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Pourquoi cette priorité donnée aux EI ? Parce qu'elles ont un fonctionnement proche de celui des entreprises, contrairement aux autres SIAE.
- Inciter ses adhérents à participer à des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ).
- Soutenir les actions menées par ses relais territoriaux, à commencer par le dispositif « Nos Quartiers Ont des Talents », dont la présidente du MEDEF est la présidente d'honneur.

Or, les EI sont les plus sélectives des SIAE et les GEIQ concernent peu de jeunes. Quant au dispositif « Nos Quartiers Ont des Talents », il consiste à sélectionner des jeunes de quartiers sensibles ayant un diplôme de niveau Bac +4 minimum, pour les parrainer et les présenter à des entreprises qui recrutent. Il se positionne donc au cœur, sinon à l'avant-garde de la filière élitiste décrite plus haut. Du reste, le site du dispositif rassure les entreprises : « pas de CV anonyme, une sélection de profils ciblés ».

On peut donc s'interroger sur les limites de l'engagement des adhérents du MEDEF en faveur des JEEQ. Ces doutes semblent confirmés à l'écoute des acteurs du Grenelle de l'Insertion¹¹⁵. Ceux-ci rappellent en effet que le MEDEF a freiné les engagements concrets des entreprises en faveur de la lutte contre la pauvreté, conduisant à l'adoption d'une « feuille de route¹¹⁶ » peu coercitive quant aux axes de mobilisation des employeurs :

¹¹⁴ Organisme créé et présidé par Claude Bébear, Président du Conseil de Surveillance du groupe AXA. Il s'est d'abord appelé Institut du Mécénat Humanitaire (IMH), puis Institut du Mécénat de Solidarité.

¹¹⁵ Cf. note n°48, page 48

¹¹⁶ Adoptée le 27 mai 2008.

- Introduire le thème de l’insertion dans le champ du dialogue social, en laissant aux partenaires sociaux le soin de fixer le périmètre et les modalités de ce dialogue.
- Définir des incitations efficaces pour conduire les entreprises à renforcer leur démarche d’insertion et à recruter des salariés durablement éloignés du marché du travail.
- Mettre en place une fonction d’observation des bonnes pratiques d’entreprise en matière d’insertion.
- Soutenir le développement des Groupements d’Employeurs pour l’Insertion et la Qualification (GEIQ), le développement des groupements d’employeurs et les initiatives des fédérations d’employeurs, des organisations professionnelles et des chambres consulaires visant à adapter les modalités de recrutement et de formation aux besoins des entreprises et des territoires et aux spécificités des publics en difficulté.
- Soutenir le rapprochement entre les entreprises et les structures de l’insertion par l’activité économique.

Fin 2008, aucune opération significative n’a encore été lancée à la suite de l’adoption de cette feuille de route. Soulignons que le MEDEF admet que la plupart des grands groupes sont difficiles à manœuvrer quant à leurs pratiques managériales, et notamment en termes de politique de recrutement. On retrouvera cet élément un peu plus loin.

B.2.2 Les activités locales du Centre des Jeunes Dirigeants (CJD)

Le Centre des Jeunes Dirigeants¹¹⁷ s’est engagé en 2004 « dans la lutte contre la discrimination en entreprise et en faveur de la reconnaissance de la diversité humaine en entreprise ». Comme pour le MEDEF, on relève des effets de communication (exemple : le soutien public à la « Charte de la Diversité¹¹⁸ »). Cependant, le CJD a également mis en place un Comité de Pilotage centré sur la question de la diversité, comité de pilotage qui affirme une volonté de « mettre l’action avant l’affichage » et apparaît effectivement en mesure de présenter des éléments solides en matière de prise en charge des JEEQ.

D’un point de vue général d’abord, le CJD défend ainsi, entre autres, les pistes suivantes :

- Le développement rapide des GEIQ, mais en l’associant à une réflexion sur la rémunération des contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage), rémunération dont la faiblesse contribue à la précarité des conditions de vie des jeunes en quête d’insertion durable.

¹¹⁷ Le CJD est un mouvement patronal né en 1938, rassemblant aujourd’hui 3300 chefs d’entreprise et cadres dirigeants de moins de 45 ans. « L’ambition du CJD est de promouvoir des idées nouvelles pour rendre l’entreprise à la fois plus compétitive et plus humaine et accompagner dans sa mission, tout jeune dirigeant soucieux d’améliorer sa performance et celle de son entreprise » (site Internet du CJD). Il regroupe essentiellement des dirigeants de PME.

¹¹⁸ Lancée en 2004, cette charte est soutenue entre autres par le CJD, IMS-Entreprendre pour la Cité, L’acsé, le MEDEF et l’Etat. Son objet : « témoigner de l’engagement de l’entreprise signataire en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de son organisation ». Les principaux engagements qu’elle implique sont peu coercitifs (ex : « Respecter et promouvoir l’application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines » ; « Communiquer auprès de l’ensemble des collaborateurs son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité » ; « Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de son engagement de non-discrimination et de diversité »). Surtout, ils sont très rarement évalués.

- Le développement massif des formules de parrainage dans les quartiers (il s'agit d'ouvrir la filière élitiste évoquée plus haut).
- Le développement des partenariats entre PME et Ecoles de la 2^{ème} Chance.

D'un point de vue « terrain » ensuite, les membres du Comité de Pilotage « Diversité » présentent un certain nombre d'exemples d'expérimentations locales réussies : groupements d'employeurs interprofessionnels, collaboration avec des Centres Défense 2^{ème} Chance, accompagnement de jeunes créateurs d'entreprise dans des quartiers sensibles, institutionnalisation du programme « 100 Chances 100 Emplois¹¹⁹ » à Grenoble, etc.

Le CJD insiste sur l'importance de deux facteurs pour la réussite de ce type de projets : l'implication d'entreprises locales de taille moyenne ou modeste et le dynamisme d'au moins une personne clé, suffisamment convaincue de la pertinence du dispositif pour le tenir à bout de bras. On retrouvera ces éléments un peu plus loin.

¹¹⁹ Les opérations « 100 chances – 100 emplois » consistent à choisir un quartier réputé difficile au sein d'une agglomération, procéder à une sensibilisation des habitants sur les questions relatives à l'emploi en entreprise et organiser une ou plusieurs rencontres entre les entreprises locales et les habitants intéressés (visite des entreprises, plates-formes de recrutement au sein des quartiers). A Grenoble, le projet a pris de la consistance : définition en amont des besoins de recrutement, diagnostics des personnes sous-traité à un consultant, stages, formations, entrées en Centre Défense 2^{ème} Chance, partenariats avec des Entreprises d'Insertion...

C/ Leviers et freins relatifs à l'intégration des JEEQ dans les entreprises

Concernant les motivations des entreprises pour intégrer en leur sein des personnes éloignées de l'emploi de qualité, nous renvoyons à notre précédent travail de recherche, déjà cité. Nous recensons alors les grands leviers suivants :

- Le besoin de **recruter** (valable notamment dans les métiers dits « en tension »).
- La volonté de **renforcer sa position sur le marché** (image d'entreprise responsable auprès du grand public).
- La nécessité de **satisfaire les aspirations des personnes de l'entreprise** (image d'entreprise responsable auprès des salariés).
- L'obligation de **respecter les contraintes réglementaires**¹²⁰. La loi sur l'égalité des chances (2006) a ainsi instauré des quotas en matière d'effectifs en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, pour les entreprises de plus de 250 salariés. En 2008, sous peine de surtaxe d'apprentissage, ces entreprises devaient justifier de 3% d'alternants. Cette réglementation ne concerne que les alternants de moins de 26 ans.
- L'espoir d'**accroître sa productivité** (gain de créativité par l'introduction de diversité).

Nous complétons cette analyse en précisant ici quels peuvent être, à l'inverse, les freins jouant en défaveur de l'accueil des jeunes éloignés de l'emploi de qualité dans les entreprises. Il s'agit là des **obstacles émanant des entreprises elles-mêmes**, obstacles qui viennent compléter ceux évoqués plus haut (représentations personnelles des jeunes, difficultés pratiques et personnelles les affectant, manque de continuité dans les politiques publiques, illisibilité du « mille-feuille » des dispositifs, concurrence entre structures d'insertion pour obtenir des offres de postes disponibles...).

On recense généralement trois principaux freins émanant des entreprises elles-mêmes :

- **1/ Le « Rubicon » du diplôme.** On touche ici à une difficulté majeure affectant la possibilité d'une « deuxième chance » pour les jeunes éloignés de l'emploi de qualité. D'abord, pour un certain nombre de métiers, un diplôme ou une certification professionnelle spécifique est obligatoire (voire la réussite à un concours, comme dans la fonction publique).

Ensuite, un bon nombre d'entreprises, à commencer par les plus importantes, s'appuient sur des processus de recrutement très fortement balisés : les recruteurs ont l'habitude, pour chaque type de poste, d'embaucher des profils spécifiques, associés à des diplômes particuliers. A ces diplômes peuvent même correspondre des grilles de salaire préformatées. La plupart des observateurs soulignent à quel point il est difficile de faire sortir les grands groupes français de ces sentiers battus.

¹²⁰ Il s'agit notamment des « clauses d'insertion » dans les marchés publics, ou encore du quota de 6% de travailleurs handicapés (pour les entreprises de plus de 20 salariés).

Enfin, en dehors des métiers en tension, la plupart des recruteurs sont aujourd'hui en position de force. Le nombre de candidatures qu'ils reçoivent les conduit alors à opérer une sélection implacable des profils, sélection qui se fonde d'abord sur le « bagage académique » des candidats, bagage lui-même essentiellement jugé à l'aune des diplômes obtenus. Dès lors, les difficultés s'accroissent pour les jeunes peu qualifiés, du fait d'un effet « domino » conduisant les « moins mal » diplômés à chasser les « plus mal » diplômés. Exemple : il est aujourd'hui difficile pour un diplômé à Bac +4 en sciences humaines de décrocher du travail dans le champ des sciences humaines. Mais il lui est pratiquement impossible de se retourner vers des postes de cadre dans le marketing ou les ressources humaines, ces postes étant pris d'assaut, entre autres, par les diplômés d'école de commerce. En revanche, il pourra aisément « doubler » des bacheliers pour un poste d'employé.

Commentaire du Conseil National des Missions Locales (CNML) : « Les entreprises ne s'intéressent qu'aux diplômes mais ni aux compétences non sanctionnées par un titre, ni à la manière dont ce diplôme a été acquis ».

- **2/ Les préjugés habituels** du commun des recruteurs : à l'égard des minorités visibles, à l'égard des habitants de quartiers réputés difficiles (repérés notamment par les codes postaux inscrits sur les CV), à l'égard des mères de famille, des travailleurs handicapés... On peut se référer ici au Baromètre 2006 proposé par l'Observatoire des Discriminations de Jean-François Amadieu¹²¹ et au rapport du Bureau International du Travail (BIT) sur les discriminations à l'embauche, paru au printemps 2007¹²².
- **3/ La peur spécifique des comportements des jeunes** en rupture. Il circule en effet une image redoutable du jeune « inemployable », incapable d'être à l'heure, de parler correctement à ses collègues, de se plier à l'autorité de ses supérieurs, bref d'assumer les règles de fonctionnement de l'entreprise. Cette appréhension est parfois fondée sur des expériences réelles de conflits ouverts avec des jeunes passifs ou agressifs (cf. le chapitre B de la partie II du présent rapport). Du reste, selon le CESE¹²³ : « Une expérience antérieure malheureuse d'un jeune embauché alors que non préparé à une intégration dans l'entreprise n'incite pas un employeur à réembaucher et peut maintenir le chef d'entreprise dans une représentation rédhibitoire que "ces jeunes" ne respectent aucune règle de l'entreprise : retards chroniques, indiscipline, arrogance, nonchalance dans le travail, etc. ». Pourtant, le plus souvent, il s'agit d'un préjugé infondé, mécaniquement associé au chômage de longue durée, à l'appartenance à une minorité visible, à un lieu d'habitation, etc.

Commentaire du CNML : « Des images négatives sont encore associées au public qu'on accueille. Il faut sans cesse travailler sur ces préjugés ».

¹²¹ Baromètre des discriminations 2006 - Réalisé par Adia - Observatoire des discriminations, Novembre 2006.

¹²² Enquête nationale conduite sous l'égide du BIT et de la DARES, tests réalisés de fin 2005 à mi-2006.

¹²³ Rapport déjà cité.

D/ Modalités d'intégration des JEEQ dans les entreprises

Dans notre précédent travail de recherche, nous avons distingué deux grands volets d'actions des entreprises en faveur de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Le premier, dénommé « volet caritatif », regroupe les actions visant à venir en aide à *distance* à des personnes en difficulté, via le mécénat financier, le mécénat de compétence, le bénévolat de salariés, les politiques d'achats et d'investissements responsables etc. Nous mettons ici de côté la plupart de ces activités, qui, par essence, engagent peu les entreprises, touchent des volumes faibles de bénéficiaires, pour des résultats qui ne sont pour ainsi dire jamais évalués.

Le second volet, dénommé « volet intégratif », regroupe les actions visant à intégrer les personnes *au sein même des entreprises engagées*. Ce sont ces modalités qu'il nous paraît intéressant de rappeler ici, rapportées à l'insertion durable des jeunes éloignés de l'emploi de qualité :

- **Signer des textes publics** attestant d'une volonté d'agir en matière d'intégration des JEEQ. Exemple : la Charte de la Diversité (mentionnée plus haut), ou encore la Charte de l'Apprentissage. Celle-ci incite les entreprises signataires à l'usage des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des CIVIS. La Charte de l'apprentissage se décline différemment selon qu'elle est signée par une grande entreprise ou une PME. Dans les grandes lignes, elle engage l'entreprise signataire à accueillir plus d'alternants, à respecter la diversité de leurs profils sociodémographiques, à encourager les tuteurs des alternants et valoriser leur rôle, à associer les partenaires sociaux à la démarche d'intégration des alternants, enfin à publier des chiffres sur les efforts consentis.
- **Former en entreprise**, sans obligation d'embauche (simples visites, stages, participation à des programmes de formation hors alternance). Exemple : les Evaluations en Milieu du Travail proposées par l'ANPE.
- **Elargir ses viviers de recrutement** en développant des partenariats avec les dispositifs recensés dans la troisième partie de ce cahier de recherche : Missions Locales, Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), Ateliers et Chantiers d'Insertion, SPE, Ecoles de la 2^{ème} Chance, Centres Défense 2^{ème} Chance, etc. Cet élargissement peut prendre la forme d'une *sous-traitance* d'une partie du recrutement, en recourant à des Associations Intermédiaires ou à des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI). Il peut également passer par une *mutualisation* d'une partie du recrutement, en participant à des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)¹²⁴.
- **Faire évoluer ses méthodes de recrutement**, en diffusant une culture de la diversité au sein de l'entreprise. Concrètement, il s'agit de travailler avec les cadres opérationnels sur le

¹²⁴ Il existe aussi des « Plates-formes Interentreprises de Qualification et d'Insertion » (PIQI), qui poursuivent un objectif proche de celui des GEIQ, mais fonctionnent de façon beaucoup plus légère : aucun engagement financier de la part des entreprises, pas de structure juridique. Autrement dit, elles visent simplement la constitution d'un vivier partagé de compétences (en faisant appel au SPE et au tissu associatif local).

dépassement de leurs préjugés, de recruter des personnes convaincues à des postes clé (notamment dans les services de ressources humaines, quand ils existent) et d'intégrer des méthodes de gestion de la diversité dans les processus de recrutement. En voici trois exemples :

- L'usage de CV anonymes ;
- L'objectivation des embauches par le biais d'un recrutement par habileté¹²⁵ ;
- L'intégration de la notion de suivi post emploi pour les jeunes en rupture nouvellement embauchés : période d'accueil et d'intégration, tutorat en entreprise, appel à un suivi extérieur pour la résolution d'éventuelles difficultés personnelles.

- **S'implanter dans des quartiers sensibles** (Zones Urbaines Sensibles, Zones Franches Urbaines), non seulement pour les avantages fiscaux qu'on y trouve, mais aussi pour participer au développement du territoire en embauchant des jeunes salariés issus du bassin local. A signaler : en mai 2008, dans le cadre du Plan Espoir Banlieue, une cinquantaine d'entreprises et une dizaine de fédérations professionnelles (la plupart dans les métiers en tension) ont signé pour trois ans « un engagement national pour l'emploi des jeunes des quartiers, destiné à promouvoir le recrutement des jeunes de moins de 26 ans domiciliés en ZUS ou en zone couverte par un CUCS (Contrat Urbain de Cohésion Sociale) »¹²⁶. Les entreprises signataires se sont engagées sur des objectifs de recrutement suivants (pour la période 2008-2010) : 70 000 emplois en CDI ou CDD, 9 000 contrats en alternance et 36 000 stages.

Il est remarquable que les entreprises, notamment les plus grandes, participent volontiers à des événements ponctuels en faveur de l'intégration de publics éloignés de l'emploi, en particuliers de jeunes. On peut rappeler ici les diverses opérations évoquées plus haut : « Jobs & Cité », « 100 Chances 100 Emplois », « Quartiers Libres pour l'emploi », « Les nuits de l'orientation », etc. Il s'agit généralement de forums de rencontre entre jeunes et entreprises, donnant lieu à des moissons de CV et des journées d'entretiens rapides, mais dont les retombées sont minces en termes d'emploi de qualité. A l'inverse, rares sont les entreprises travaillant sur le long terme à l'intégration durable des jeunes éloignés de l'emploi de qualité.

Les enjeux de la qualité de l'emploi

Au-delà de la question primordiale de l'intégration à proprement parler des JEEQ dans les entreprises, soulignons ici les enjeux relatifs à la qualité des emplois proposés aux jeunes. De nombreux acteurs de terrain insistent en effet sur la raréfaction des postes en CDI à temps plein, sur les excès du recours à l'intérim et au temps partiel, ou encore sur la faible mobilisation de la formation continue, autant de domaines où les employeurs ont un rôle essentiel à jouer.

¹²⁵ Le recrutement par habileté consiste à tester les compétences du candidat en lui faisant faire des exercices en situation réelle de travail. En théorie, il est censé remplacer l'étape du CV, pour contourner l'écueil de l'insuffisance de diplômes. Cf. la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) développée par l'ANPE pour les jeunes envoyés par les Missions Locales.

¹²⁶ Site Internet du Plan Espoir Banlieue.

E/ Bilan : les limites actuelles de l'engagement des entreprises

La rareté des entreprises « solidaires » tient, on l'a vu, à un ensemble d'obstacles, qui ne sont pas tous à mettre au débit des employeurs eux-mêmes. Pour conclure sur le positionnement des entreprises face à la prise en charge des JEEQ, on peut isoler trois facteurs influant fortement sur la propension de celles-ci à s'engager :

- **1/ Un effet « taille ».** A l'écoute des acteurs de terrain, y compris les représentants des dirigeants d'entreprises, on peut mettre en évidence une nette dichotomie entre les grands groupes, d'une part, et les PME, d'autre part. Pour les premiers (hors champ des métiers en tension), le verrouillage habituel des processus de recrutement, très bien huilés, autorise peu d'écarts vers les jeunes en rupture (cf. l'obstacle du « Rubicon » du diplôme). En outre, au sein de ces grandes machines, il est difficile de diffuser une culture de la diversité à tous les échelons de la subsidiarité, des directions générales aux employés des unités de production, en passant par les managers intermédiaires. Bref, même si quelques majors de l'industrie française commencent à s'interroger sur les concepts d'inclusion sociale et de qualité de l'emploi, la plupart communiquent beaucoup sans agir en profondeur. La mode actuelle : signer des chartes éthiques et participer à des clubs ou « think tanks », où l'on retrouve ses pairs pour s'enjoindre mutuellement à plus d'humanisme. L'IMS-Entreprendre pour la Cité est un bel exemple d'organisme né dans le berceau du CAC 40 et destiné à aider les grandes entreprises à surfer sur la vague de la RSE¹²⁷.

A l'inverse, selon les acteurs de l'insertion, il semble que les PME, ou du moins un certain nombre d'entre elles, soient moins présentes dans le champ de la communication, mais beaucoup plus enclines à agir sur le terrain, au cœur de leur bassin d'emploi. Problème : leurs activités sont par essence très dispersées, difficiles à repérer et à mettre en valeur. Il convient d'ajouter ici les actions menées de façon unilatérale par des établissements décentralisés de grands groupes, intervenant également à l'échelle de leur territoire.

- **2/ Un effet « opportunité ».** Malgré les engagements publics de très nombreuses entreprises, on constate que celles qui agissent concrètement en faveur de l'intégration durable des jeunes éloignés de l'emploi de qualité sont avant tout celles des secteurs en tension. Cet effet « opportunité » est d'autant plus prégnant en période de crise économique et de montée générale du chômage.
- **3/ Un effet « personnalité ».** Là encore, aux dires de l'ensemble des acteurs, des Missions Locales au MEDEF, des Ecoles de la 2^{ème} Chance aux Associations Intermédiaires, la réussite d'un partenariat entre une entreprise et une structure d'insertion des JEEQ tient énormément aux convictions personnelles des managers. Selon les membres du Comité de Pilotage « Diversité » du Centre des Jeunes Dirigeants, les rares chefs d'entreprises sensibles aux

¹²⁷ Citons par exemple un petit-déjeuner organisé par IMS en 2005, intitulé « Comment traduire dans son marketing l'engagement sociétal de l'entreprise ? ».

questions d'insertion et de qualité de l'emploi sont immédiatement repérés sur les territoires et se voient envoyés toutes les personnes en difficulté.

Pour schématiser, à de rares exceptions près, les actions menées par les entreprises en matière de prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi sont aujourd'hui le fait de petites structures, en butte à des difficultés de recrutement chroniques et managées par des personnalités sensibles à la problématique de la « deuxième chance ». Autant dire qu'on est loin d'un engagement généralisé, susceptible d'enclencher un processus vertueux d'intégration massive des JEEQ dans l'emploi durable.

Un éclairage sociologique

Contextes organisationnels et accueil des populations en marge du monde du travail

Tous les contextes d'emploi ne peuvent pas convenir à des jeunes qui ont connu l'échec scolaire, qui ont une estime de soi plutôt faible, qui ont le sentiment d'être incompetents dans différents domaines de la vie quotidienne et plus particulièrement dans leurs rapports aux institutions et aux entreprises¹²⁸. Nous devons donc réfléchir aux conditions d'intégration dans une entreprise qui favoriseront la construction de nouveaux savoirs, de compétences professionnelles, la projection de soi dans le futur et la construction identitaire de ces jeunes. Ces contextes doivent faciliter les apprentissages portant sur le système sociotechnique de l'entreprise et impliquent des compétences managériales en matière d'encadrement de jeunes en situation d'intégration qui ont rarement été étudiées. Ce qui signifie que des apprentissages très diversifiés doivent être envisagés pour ces jeunes, concernant notamment les dimensions sociales de la vie de l'entreprise. Pour réaliser ces apprentissages, la culture d'entreprise est déterminante : « A travers (...) la culture d'entreprise, c'est bien à la construction d'une communauté unie autour de valeurs partagées que visent ses promoteurs. L'entreprise peut-elle offrir un pôle d'identification à tous ses membres, quels que soient leurs grades, leurs qualifications et leur statut ?¹²⁹ ». Certaines cultures d'entreprise¹³⁰ sont naturellement plus propices à ces apprentissages. Ainsi, « les cultures d'aide » (comprenant des valeurs et des mécanismes permettant d'intégrer les nouveaux dans la communauté) et les « cultures de réalisation » (valorisant le courage, le développement personnel, l'initiative par un haut niveau d'autonomie) s'avèrent plus favorables. Au final, les entreprises susceptibles d'accueillir et d'intégrer efficacement des jeunes éloignés de l'emploi de qualité peuvent être définies comme des organisations « accompagnantes » (terme utilisé en prolongement des qualificatifs employés dans les années 90 d'entreprises « qualifiantes » et « apprenantes »). Il s'agit donc d'entreprises sachant développer une organisation favorisant l'encadrement des salariés peu qualifiés et leur accompagnement dans l'acquisition des savoirs professionnels et dans leur développement professionnel.

¹²⁸ L. Walgrave, « Délinquance systématisée des jeunes et vulnérabilité sociétale », Genève : Méridiens Klincksieck, 1992.

¹²⁹ F. Piotet, R. Sainsaulieu, « Méthodes pour une sociologie d'entreprise », Presses de la Fondation Nationale des Sciences politiques, ANACT, 1994.

¹³⁰ E. Mac Kenna, "Business psychology and organizational behavior", Erlbaum Associated Ltd., 1994.

CONCLUSION

La situation des jeunes français en quête de deuxième chance est alarmante. Notre recherche sur leur prise en charge nous a en effet conduit à plusieurs constats majeurs :

- La problématique de la deuxième chance concerne des centaines de milliers de jeunes en France.
- Les grands axes politiques en matière de prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité pèchent par leur dispersion et leur manque de continuité. En outre, ils reposent pour une bonne part sur un postulat « adéquationniste », qui néglige l'importance d'une approche multidimensionnelle des jeunes en difficulté.
- Les acteurs et dispositifs qui s'inscrivent dans le cadre de ces axes politiques constituent un « mille-feuille de la deuxième chance », peu cohérent et pratiquement illisible pour les jeunes comme pour les employeurs.
- Ce mille-feuille n'empêche pas une certaine fatalité dans les parcours des jeunes pris en charge avec succès par les dispositifs en question (orientation de masse vers les métiers en tension), ni un fort taux d'échec à l'issue des parcours (les jeunes évoluent alors en circuit fermé), ni même l'exclusion d'un grand nombre de jeunes « invisibles », certainement parmi les plus fragiles.
- Enfin, la plupart des entreprises ordinaires, même si l'on ne peut guère leur imputer la responsabilité du chômage de masse, demeurent particulièrement frileuses face aux jeunes en quête d'une deuxième chance.

A partir de ces constats, nous avons élaboré des pistes de réflexion en vue de travailler à une meilleure efficacité dans la prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité. Signalons d'abord que le rapport du CESE déjà cité propose un grand nombre de recommandations tout à fait intéressantes quant à la problématique générale de l'insertion des jeunes (incluant les jeunes en cours d'études et ceux qui en sont sortis). Parmi elles, on trouve par exemple :

- Simplifier et clarifier la lisibilité des services pour les publics jeunes.
- Créer une allocation unique d'autonomie pour tout jeune engagé dans un parcours d'insertion.
- Prendre soin des jeunes en insertion présentant des troubles de santé mentale.
- Diminuer le nombre de jeunes suivis par les conseillers des structures d'insertion.
- Inclure dans tous les appels d'offre publics la clause de promotion de l'emploi et de l'insertion.
- Développer une approche interministérielle de l'insertion vers l'emploi des jeunes.
- Evaluer les politiques d'insertion des jeunes pour une meilleure efficacité.

Pour notre part, en nous centrant sur la problématique de la deuxième chance, voici les trois grandes pistes de réflexion que nous privilégions :

1/ L'OFFICIALISATION D'UN SERVICE PUBLIC DE LA DEUXIEME CHANCE

L'objectif est dans finir avec l'incohérence des dispositifs et le cloisonnement des acteurs. Avec les Missions Locales, la France dispose d'un réseau particulièrement pertinent en matière de prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité. Il nous semble essentiel de **poursuivre la dynamique de légitimation et de responsabilisation du réseau des Missions Locales**, en faisant pleinement de ces acteurs des « guichets uniques » de la deuxième chance (disposant d'une large palette d'outils et pouvant orienter vers les autres acteurs de la prise en charge des jeunes en difficulté).

Comme le suggère le CESE, cette mise en cohérence des acteurs de terrain peut aller de pair avec le développement d'une approche politique transverse, s'appuyant par exemple la création d'une Délégation Interministérielle. Cette Délégation pourrait avoir pour premières missions une levée de fonds à destination du réseau des Missions Locales et une démarche de professionnalisation des agents travaillant dans ces organismes.

2/ LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE DES JEUNES ELOIGNES DE L'EMPLOI DE QUALITE

L'objectif est d'ouvrir les yeux sur la précarité, sinon la misère qui touche les jeunes en difficulté d'insertion. La plupart des jeunes en recherche d'emploi n'ont pas droit à l'assurance chômage, une bonne partie des inactifs n'a pas droit aux minima sociaux. En outre, les salariés en temps partiel subi ou en contrat d'alternance sont presque tous à classer parmi les « travailleurs pauvres ». Il nous semble essentiel, dans la lignée de ce que suggère le CESE, de **réfléchir à la mise en place d'un droit à une allocation d'insertion pour les jeunes de 18 à 29 ans engagés dans une dynamique de deuxième chance.**

Cet engagement serait associé à un statut offert au jeune, lui-même officialisé par la signature d'un « contrat de deuxième chance » au sein d'une Mission Locale, contrat instaurant des droits et des devoirs pour le jeune concerné. L'allocation d'insertion pourrait se substituer aux bourses associées aux CIVIS et aux Contrats d'Autonomie, ainsi qu'à un certain nombre de dispositifs financiers territoriaux.

3/ LA MOBILISATION MASSIVE DES EMPLOYEURS PRIVES

Tous les efforts accomplis du côté de l'accompagnement des jeunes seront vains si les entreprises n'opèrent pas une profonde mutation culturelle, les conduisant à s'ouvrir massivement aux jeunes en difficulté d'insertion (en dehors de métiers en tension faiblement qualifiés). Il s'agit de les conduire à remettre en cause leurs préjugés et, surtout, à franchir le « Rubicon » du diplôme pour un certain nombre de jeunes peu ou mal qualifiés.

Pour cela, seule la contrainte est efficace (accompagnée bien sûr d'une dose suffisante de pédagogie). L'exemple type est celui des travailleurs handicapés, pour lesquels il a fallu une Loi contraignante¹³¹ (et même le renforcement de cette Loi¹³²) pour faire grimper les taux d'emploi. Nous suggérons donc une réflexion sérieuse quant à l'opportunité de **quotas visant les jeunes de 18 à 29 ans ayant le statut de jeunes engagés dans une dynamique de deuxième chance.**

Ces quotas pourraient être établis en élargissant ceux relatifs aux jeunes en contrat d'alternance, déjà en place dans les grandes entreprises. Comme pour les travailleurs handicapés, le mécanisme pourrait concerner les entreprises de plus de 20 salariés et prévoir différentes modalités pour satisfaire à l'obligation légale.

Pour finir, rappelons qu'une mécanique de la deuxième chance, même parfaitement huilée, ne pourra jamais se substituer à un travail fondamental sur la « première chance ». Autrement dit, parallèlement à la prise en charge des jeunes qui ont échoué à s'insérer pleinement dans la vie active à l'issue de leur formation initiale, il convient d'œuvrer encore et toujours à la prévention de l'échec scolaire.

¹³¹ La Loi du 10 juillet 1987 impose à tout établissement de 20 salariés et plus un quota d'emploi de travailleurs handicapés, à hauteur de 6% de leurs effectifs. En réalité, il existe quatre manières de satisfaire l'obligation légale : l'emploi direct de travailleurs handicapés ; le recours à la sous-traitance avec les Entreprises Adaptées et les Établissements et Services d'Aide par le Travail ; la signature d'accords d'entreprises ou de branches concernant l'emploi des TH ; à défaut des trois modes précédents, le versement d'une contribution à l'AGEFIPH, Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

¹³² Cette Loi a été renforcée par la Loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, qui rend notamment les contributions financières beaucoup plus lourdes en cas de non respect du quotas de travailleurs handicapés.

ANNEXE 1 – LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES

Personnes interrogées	Institutions
Cyprien Avenel	CNAF
Abdel Belmokadem	Cabinet Nes & Cité
Catherine Benoist	Mission Locale de Cergy-Pontoise
Marie-Claude Brethenoux	DRTEFP du Limousin
Thierry Briffault	Conseil Régional d'Ile-de-France
Pierrette Catel	Conseil National des Missions Locales (CNML)
Valérie Corman	MEDEF
Marianne Daubagne	GRETA de Toulouse
Arnaud Fahri	CNCE-GEIQ
Jean Marc Vanrossem	Direction Régionale de la PJJ, Ile-de-France
Alain Goepfert	Ecole de la 2 ^{ème} Chance de Mulhouse
Rachid Hanifi	Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI)
Catherine Lesterpt	Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS)
Agnès Mallet	DDTEFP de Corrèze
Odile Marchal	ANPE (Pôle Emploi)
Michel Meunier	Centre des Jeunes Dirigeants <i>ainsi que les membres du Comité de Pilotage « Diversité »</i>
Laurent Mossino	CGT
Nathalie Mouillet	Réseau des Centres Défense 2 ^{ème} Chance (EPIDE)
Phlippe Monti	ANPE (Pôle Emploi)
Sébastien Prioul	Conseil Régional d'Ile-de-France
Maurad Rabhi	CGT
M. Rothey	Centre Défense 2 ^{ème} Chance d'Autrans
Régine Roussel	Conseil Général du Val de Marne
Pascale Schmit	DGEFP
Bruno Simon	AFPA
Laurent Weill	DGEFP

ANNEXE 2 – INDEX DES SIGLES UTILISES

AAH	Allocation Adultes Handicapés
ACI	Atelier et Chantier d'Insertion
Acsé	Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
ADIE	Association pour le Droit à l'Initiative Economique
AFIJ	Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle des Jeunes diplômés
AFIP	Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AI	Association Intermédiaire
ANDML	Association Nationale des Directeurs de Missions Locales
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APEC	Agence Pour l'Emploi des Cadres
API	Allocation Parent Isolé
APL	Aide Personnalisée au Logement
APR	Action Préparatoire au Recrutement
ARE	Allocation de Retour à l'Emploi
ASE	Aide Sociale à l'Enfance
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
ASSEDIC	Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle du second degré
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAF	Caisse d'Allocation Familiale
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CCIP	Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDPI	Contrat de Développement Professionnel des Intérimaires

CE	Comité d'Etablissement
CERC	Conseil Emploi Revenus Cohésion sociale
CEREQ	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications
CESE	Conseil Economique, Social et Environnemental
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CG	Conseil Général
CGT	Confédération Générale du Travail
CHRS	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
CIF-CDD	Congé Individuel de Formation pour les salariés en CDD
CIPI	Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire
CIVIS	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CJE	Contrat Jeunes en Entreprise
CMU	Couverture Médicale Universelle
CNAF	Caisse Nationale d'Allocations Familiales
CNCE-GEIQ	Comité National de Coordination et d'Evaluation des GEIQ
CNML	Conseil National des Missions Locales
CPI	Contrat de Professionnalisation Intérimaire
CR	Conseil Régional
CRP	Convention de Reclassement Personnalisé
CSP	Catégorie Socioprofessionnelle
CUCS	Contrat Urbain de Cohésion Sociale
CV	Curriculum Vitae
DARES	Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DE	Demandeur d'emploi
DGAS	Direction Générale des Affaires Sociales
DGEFP	Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Directions Régionales de l'Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DIV	Délégation Interministérielle à la Ville
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques

DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT	Diplôme Universitaire
E2C	Ecoles de la 2 ^{ème} Chance
EDI	Espace Dynamique d'Insertion
EI	Entreprise d'Insertion
EMT	Evaluation en Milieu du Travail
EPCI	Etablissement Public de Coopération Intercommunale
EPIDE	Etablissement Public d'Insertion de la Défense
ETP	Équivalent Temps Plein
ETT	Entreprise de Travail Temporaire
ETTI	Entreprise du Travail Temporaire d'Insertion
EURL	Entreprise Unipersonnelles à Responsabilité Limitée
FAF-TT	Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire
FAJ	Fonds d'Aide aux Jeunes
FASTT	Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire
FIPJ	Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Jeunes
FIR	France Initiative Réseau
FNARS	Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale
FP	Formation professionnelle
FPE-TT	Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail
FQP	Enquête Formation Qualification Professionnelle
FSE	Fonds Social Européen
GEIQ	Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification
GRETA	Groupement d'établissements publics d'enseignement
HALDE	Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité
IAE	Insertion par l'Activité Economique
INOIP	Institut National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPEE	Insertion professionnelle des Publics Eloignés de l'Emploi
JEEQ	Jeunes Eloignés de l'Emploi de Qualité
MDE	Maison de l'Emploi
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
ML	Missions Locales
MOC	Méthode Ouverte de Coordination

MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
MSA	Mutuelle Sociale Agricole
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
OF	Organisme de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
PADE	Prestation d'Accompagnement Dans l'Emploi
PAIO	Permanence d'Accueil et d'Orientation
PAJE	Prestation d'Accueil du Jeune Enfant
PAQUE	Préparation Active à la Qualification et l'Emploi
PAVA	Plan d'Accompagnement à la Vie Active
PFIL	Plate-forme d'Initiatives Locales
PJJ	Protection Judiciaire de la Jeunesse
PLIE	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMI	Protection Maternelle et Infantile
PNAI	Plan National d'Action pour l'Inclusion sociale
PNR	Programme National de Réforme
PPAE	Parcours Personnalisé d'Accompagnement à l'Emploi
PPCA	Programme Préparatoire aux Contrats en Alternance
RGPP	Révision Générale des Politiques Publiques
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
rSa	Revenu de Solidarité active
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SA	Société Anonyme
SARL	Société à Responsabilité Limitée
SAS	Société par Actions Simplifiée
SEE	Stratégie Européenne pour l'Emploi
SEJE	Soutien à l'Emploi des Jeunes en Entreprise
SIAE	Structure d'Insertion par l'Activité Economique
SIVP	Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SNC	Société en Nom Collectif
SOP	Service d'Orientation Professionnelle

SPE	Service Public de l'Emploi
TPE	Très Petites Entreprises
TRACE	Trajet d'Accès à l'Emploi
TUC	Travaux d'Utilité Collective
UEAJ	Unité Educative d'Activité de Jour
UNCLLAJ	Union Nationale des Comités Locaux pour le Logement Autonome des Jeunes
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNML	Union Nationale des Missions Locales
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
ZUS	Zone Urbaine Sensible

ANNEXE 3 – BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

ALDEGHI I., ANGOTTI M., BREZAUULT M., OLM C., *Conditions de travail des apprentis de Haute-Normandie*, Etude du CREDOC pour la DRTEFP de Haute-Normandie, 2007.

ALLIANCE VILLE EMPLOI, *Consolidation des PLIE, de 2000 à 2006*, 2007.

ALONZO P., CHARDON O., *Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ?*, INSEE, Données sociales, 2006.

AMOSSÉ T., GOLLAC M., *Intensité du travail et mobilité professionnelle*, DARES, Travail et emploi n°113, 2008.

ANGOTTI M., ALBEROLA E., LOONES A., *Entreprises ordinaires, entreprises solidaires ?*, Cahier de recherche du CREDOC, 2007.

ARRIGHI J.J., JOSEPH O., *L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses*, Bref CEREQ, 2005.

BANDURA A., *Self-efficacy, the exercise of control*, Freeman and Company, 1997.

BARREYRE J.Y., FIACRE P., JOSEPH V., Makdessi Y., *Une souffrance maltraitée. Parcours et situations de vie des jeunes dits incasables*, Rapport de Recherche, Observatoire national de l'enfance en danger, 2008.

BAUER D., DUBECHOT P., *Les moins de vingt ans sans qualification*, Collection des Rapports du CREDOC, n°59, 1989.

BAUER D., DUBECHOT P., LEGROS M., *Le temps de l'établissement : des difficultés de l'adolescence aux insertions du jeune adulte*, Collection des Rapports du CREDOC, n°135, 1993.

BAUMEISTER R., *Self-esteem, the puzzle of low self-regard*, Plenum Press, 1993.

BEAUDOIN V., AUCOUTURIER A.L., *Parcours d'insertion de jeunes en difficulté*, Cahier de Recherche du CREDOC, n°66, 1994.

BETZ N., HACKETT G., *Self-efficacy and Career Choice and development*, in Maddux J. (ed.), *Self Efficacy, Adaptation and Adjustment*, Plenum Press, 1995.

BISCOURP Pierre, *Durée des études, trajectoire scolaire et insertion sur le marché du travail*, INSEE, Données sociales, 2006, pages 177-184.

BONNEVIALLE L., *Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) : la moitié des jeunes occupe un emploi à la sortie du dispositif*, DARES, Premières Synthèses, janvier 2008.

BOSMA H., *Le développement de l'identité à l'adolescence, L'orientation scolaire et professionnelle*, 1994.

BOUCHARDEAU Camille, *L'essentiel*, Observatoire de l'ANPE, 2007.

CASTRA D., *L'insertion professionnelle des publics précaires*, PUF, 2003.

CERC, *Un devoir national, l'insertion des jeunes sans diplôme*, Rapport n°9, La Documentation Française, 2008.

CESE, *25 ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan ?*, Avis et rapport, octobre 2008.

CHAUSSERON C., *Le devenir des jeunes qui ont quitté le système éducatif après avoir passé moins de 7 ans dans le second degré*, Education et Formation, n°57, 2000.

COLARDYN D., *Les processus d'insertion en milieu de travail et les relations entre contenus de travail et de formation*, Humanisme et Entreprise, 1982.

CORDELLIER C., *De 1977 à 2002, l'emploi des jeunes salariés est de plus en plus découpé par des interruptions*, Insee Première, n°1104, 2006.

DGAS, *Rapport sur les stratégies nationales pour la protection sociale et l'inclusion sociale - France, 2008-2011*.

DUBET F., *Le déclin de l'institution*, Seuil, 2002.

DUGUÉ E., VERGER A., *Editorial*, Education Permanente, 2003.

DUGUET E., LEANDRI N., L'HORTY Y., PETIT P., *Discrimination à l'embauche. Un testing sur les jeunes des banlieues d'Ile-de-France*, Centre d'analyse stratégique, 2007.

DURIER S., *Les progrès de la scolarisation des jeunes de 1985 à 2003*, INSEE, Données sociales, 2006.

ECKERT H., MORA V., *Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes*, DARES, Travail et emploi, n°113 2008.

FAF-TT – BVA, *Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires*, 2008.

FEDERATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, *Étude sur les relations entre OPCA et organismes de formation dans le système français de formation professionnelle*, 2001.

FONDEUR Y., MINNI C., *L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail*, INSEE, Economie et statistique, n°378-379, 2004.

FONDEUR Y., MINNI C., *L'accès des jeunes à l'emploi*, INSEE, Données sociales, 2006.

FPE TT, *Regard sur les 10 ans du FPE TT*, 2006.

GASQUET C., *Les jeunes « sans qualification » : Un groupe hétérogène, des parcours d'insertion divers*, Céreq-Bref, n°202, 2003.

GIRET J.F., NAUZE-FICHET E., TOMASINI M., *Le déclassement des jeunes sur le marché du travail*, INSEE, Données sociales, 2006.

GIVORD P., *Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes*, Economie et Statistique n° 388-389, 2005.

GIVORD P., *L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002 et 2004*, Insee Première, n°1061, 2006.

GOTTFREDSON L.S., *GOTTFREDSON'S theory of circumscription and compromise*, in Brown D., Brooks L. et al., *Career Choice and Development*, Jossey-Bass Publishers, 1994.

GUICHARD J., *Les représentations d'avenir des adolescents*, PUF, 1993.

JAUNEAU Y., *L'indépendance des jeunes adultes : chômeurs et inactifs cumulent les difficultés*, Insee Première, n°1156, 2007.

CAILLE J.P., *Qui sort sans qualification du système éducatif ?*, Education et Formation, n°57, 2000.

JEDLICZA D., DELAHAYE G., *Compétences et alternance*, Les Editions Liaisons, 1994.

LABBE D., *Syndicalistes et comités d'entreprise face à l'exclusion*, étude réalisée pour le CNIAE et la DARES, 1994.

LE CLAINCHE C., LEGROS M., *Les ports de la galère*, Collection des Rapports du CREDOC, n°99, 1991.

LEFRESNE F., *Les Jeunes et l'emploi : parcours et dispositifs*, in Patricia Loncle (dir.), *Les jeunes, questions de société, questions de politique*, La Documentation Française, 2007.

LEROUX A., *Une insertion sociale et professionnelle pour tous les jeunes*, Education et Formation, 1995.

LEVY-LEBOYER C., *Le bilan de compétences*, Les Editions des organisations, 1993.

MATHEY-PIERRE C., WAYSAND E., *Handicapé, moi ? Oh non, quand même pas ! Les limites floues du handicap*, Education Permanente, 2003.

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, *L'activité de formation continue des GRETA en 2006*, Note d'information, 2008.

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITE, *Guide pratique : parrainage pour l'emploi*, 3^{ème} Edition, 2003.

MINNI C., OKBA M., POMMIER P., NÉROS B., *Emploi et chômage des jeunes de 15 à 29 ans en 2005*, DARES, Premières Informations premières synthèses, 2007.

NAUZE-FICHET E., TOMASINI M., *Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial*, INSEE, Economie et Statistique, n° 388-389, 2005.

NIMAL P., LAHAYE W., POURTOIS J.P., *Logiques familiales d'insertion sociale*, De Boeck Université, 2000.

RESEAU DES ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE, *Dossier d'information*, 2006.

SCHWARTZ B., *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, La documentation française, 1981.

SELZ M., VALLET L.A., *La démocratisation de l'enseignement et son paradoxe apparent*, INSEE, Données sociales, 2006.

ULRICH V., ZILBERMAN S., *Six figures de l'emploi à temps partiel*, DARES, Premières informations, premières synthèses, 2007.

WALTER J.L., *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, Avis du Conseil Economique et Social, 2005.

REMERCIEMENTS

Nous remercions chaleureusement toutes les personnes ayant accepté de répondre à nos questions dans le cadre de cette recherche.

Nous adressons des remerciements tous particuliers à Marie-Odile Simon (Haut Commissariat aux Solidarités Actives contre la Pauvreté), Laurent Weill et Pascale Schmit (DGEFP), Camille Bouchardeau (Pôle Emploi) et Aurélie Kratz (Club Insertion).

Merci à Isabelle Angotti pour sa relecture attentive et bienveillante.