



CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI

DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI DES JEUNES

10 février 2011

INTRODUCTION.....	4
1. LA SITUATION DES JEUNES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL : FRANCE ET COMPARAISONS INTERNATIONALES.....	7
1.1. Un jeune de moins de 25 ans sur dix est au chômage et, parmi les jeunes actifs, un sur quatre est au chômage	7
1.2. L'emploi des jeunes et la crise : les jeunes ont été plus touchés que les autres,	12
1.3. Les jeunes en emploi : des emplois souvent courts et parfois de faible qualité.....	16
1.4. L'insertion dans l'emploi souvent marquée par des allers-retours fréquents entre emploi et chômage	19
1.5. Comparaisons internationales.....	23
2. LES JEUNES QUI ONT LES PLUS GRANDES DIFFICULTES D'INSERTION PROFESSIONNELLE SONT CEUX DONT LA FORMATION INITIALE EST INSUFFISANTE OU INADAPTEE A L'EMPLOI ET CEUX QUI SONT VICTIMES DE DISCRIMINATIONS.....	29
2.1. L'absence de diplôme entraîne un risque d'éloignement durable de l'emploi.....	29
2.2. Des phénomènes de discrimination renforcent les difficultés d'accès à l'emploi	41
3. LES FORMATIONS EN ALTERNANCE PERMETTENT UNE MEILLEURE INSERTION DANS L'EMPLOI	46
3.1. Les formations en alternance se sont fortement développées au cours des vingt dernières années	46
3.2. Les formations par apprentissage offrent un meilleur accès à l'emploi que les formations scolaires.....	48
4. LES CONTRATS AIDES CONSTITUENT UN MODE D'ACCES PRIVILEGIE A L'EMPLOI POUR UNE PART SIGNIFICATIVE DES JEUNES.....	49
4.1. Bien qu'ils ne leur soient pas réservés, les contrats aidés bénéficient dans une large proportion à des jeunes.....	49
4.2. Les contrats aidés du secteur marchand offrent de meilleures perspectives d'insertion professionnelle que ceux du secteur non marchand	50
5. LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES	52
5.1. Le CIVIS	52
5.2. Le contrat d'accompagnement formation.....	54
5.3. Le contrat d'autonomie	54
5.4. Les formations « deuxième chance »	55

5.5. Le revenu contractualisé d'autonomie	57
CONCLUSION.....	59
LISTE DES AUDITIONS.....	62

INTRODUCTION

Alors que les effets de la crise sur l'emploi sont encore bien visibles, avec un taux de chômage qui, même s'il diminue légèrement, atteignait encore 9,3 % au 3^{ème} trimestre 2010, soit 2,2 points de plus qu'au point bas du premier trimestre 2008 (7,1 %), la situation des jeunes sur le marché du travail apparaît nettement plus dégradée, puisque le taux de chômage des 15-24 ans est passé sur la même période de 17,7 % à 24,2 %.

Ces chiffres récents confirment à quel point la situation des jeunes sur le marché de l'emploi est sensible à la conjoncture économique. Ils rappellent aussi, en comparaison avec ceux de l'ensemble de la population, que l'insertion des jeunes dans l'emploi est un processus complexe, souvent synonyme de chômage et de précarité.

Dans ce contexte, la question de l'emploi des jeunes est naturellement apparue comme une question prioritaire pour les partenaires sociaux et pour le Gouvernement qui ont annoncé leur intention d'engager de nouvelles actions en faveur de l'emploi des jeunes.

En choisissant d'y consacrer ses travaux de tout début d'année 2011, le Conseil d'orientation pour l'emploi a souhaité apporter sa contribution au débat public, sans bien sûr se substituer aux partenaires sociaux ou au Gouvernement.

Ce rapport présente ainsi un diagnostic de la situation des jeunes sur le marché du travail. Après une analyse des principaux indicateurs statistiques sur l'emploi et le chômage des jeunes, ce document examine deux difficultés majeures que rencontrent les jeunes, le manque de formation et les discriminations, puis s'intéresse aux deux formes d'emploi particulières que sont les contrats en alternance et les contrats aidés, et enfin passe en revue les principaux dispositifs d'accompagnement destinés aux jeunes. La conclusion rassemble les principaux enseignements de cette analyse.

Les indicateurs statistiques de l'emploi

Quatre indicateurs statistiques sont usuellement utilisés pour décrire le marché de l'emploi : le taux d'activité, le taux de chômage, le taux d'emploi et la part de chômage.

Pour une population donnée, le **taux d'activité** mesure la part de cette population qui est active, c'est-à-dire soit en emploi, soit au chômage.

Le **taux de chômage** mesure la part de la population *active* qui est au chômage. Le recensement des situations du chômage est établi conformément aux méthodes du Bureau International du Travail (BIT), d'après des enquêtes auprès de la population. En France, il s'agit des Enquêtes emploi menées par l'INSEE. Précisément, pour être considéré comme chômeur, trois critères doivent être remplis : 1°) ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, dans la semaine qui précède l'enquête, 2°) être disponible dans les 15 jours pour prendre un emploi, 3°) avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Ces critères comportent nécessairement une part d'arbitraire mais ils permettent de rendre les statistiques comparables d'un pays à l'autre.

Il faut distinguer cet indicateur du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, qui fait lui aussi l'objet de publications régulières.

Le **taux d'emploi** mesure la part de *l'ensemble* de la population (et pas seulement de la population active) qui est en emploi.

Enfin, la **part de chômage** est le pendant du taux d'emploi : elle mesure la part de *l'ensemble* de la population qui est au chômage.

D'autres indicateurs commencent à être davantage diffusés, notamment après les travaux du Conseil national de l'information statistique (CNIS). Ainsi la notion de *sous-emploi* qui correspond aux situations des personnes en emploi qui, soit ont un contrat de travail à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage (c'est la notion de *temps partiel subi*), soit sont en chômage partiel.

Il est essentiel de garder à l'esprit que le taux de chômage ne se rapporte qu'aux seuls *actifs*. Lorsqu'une large majorité de la population est active, comme c'est le cas par exemple des 25-49 ans en France, le *taux* de chômage et la *part* de chômage sont proches. Mais lorsque qu'une faible partie de la population est active, ce qui est le cas des jeunes dont beaucoup sont en formation, le taux de chômage et la part de chômage peuvent être très différentes : en l'espèce, si le taux de chômage des jeunes en France est de l'ordre de 25 % (un jeune *actif* sur quatre est au chômage), la part de chômage est de l'ordre de 10 % (sur l'ensemble des jeunes, un jeune sur dix est au chômage).

En ce qui concerne les jeunes, le taux de chômage est donc un indicateur insuffisant, qui peut donner une vision tronquée de la situation des jeunes face à l'emploi.

L'OCDE utilise la notion de **NEET** (en anglais, « *neither in employment, nor in education or training* »), qui mesure la part des personnes, sur l'ensemble de la population, qui ne sont ni en emploi, ni en formation (scolaire ou professionnelle). Elle permet de rendre compte du

nombre de personnes qui sont à la fois « hors » système de formation et « hors » marché du travail » (chômeurs ou inactifs).

Au-delà de cet indicateur intéressant, une caractéristique des jeunes en matière d'emploi est de connaître, beaucoup plus qu'aux autres âges, un grand nombre de transitions, entre emploi, chômage, formation et inactivité. Or les indicateurs tel que le taux de chômage, le taux d'activité etc. sont des indicateurs *statiques*, qui rendent compte d'une certaine réalité à un moment donné, comme une photographie, mais ne disent rien sur les passages d'une situation à l'autre. Comme le Conseil l'a mis en évidence lors de ses travaux sur les trajectoires et les mobilités professionnelles¹, trop peu d'études sont disponibles pour rendre compte des parcours individuels, de leur diversité, des facteurs qui rendent compte des choix des personnes.

Il convient de souligner que les enquêtes statistiques définissent les jeunes soit comme les 15-24 ans (plus de 15 ans et moins de 25 ans), soit comme les 15-29 ans (plus de 15 ans et moins de 30 ans). Les chiffres présentés dans le présent rapport² prennent l'une ou l'autre définition. Il serait appréciable que toutes les enquêtes concernant l'emploi des jeunes présentent une ventilation de leurs résultats par tranche d'âge (15-19, 20-24, 25-29), la situation des jeunes sur le marché du travail étant assez différente pour chacune des catégories.

¹ COE, *Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles*, septembre 2009

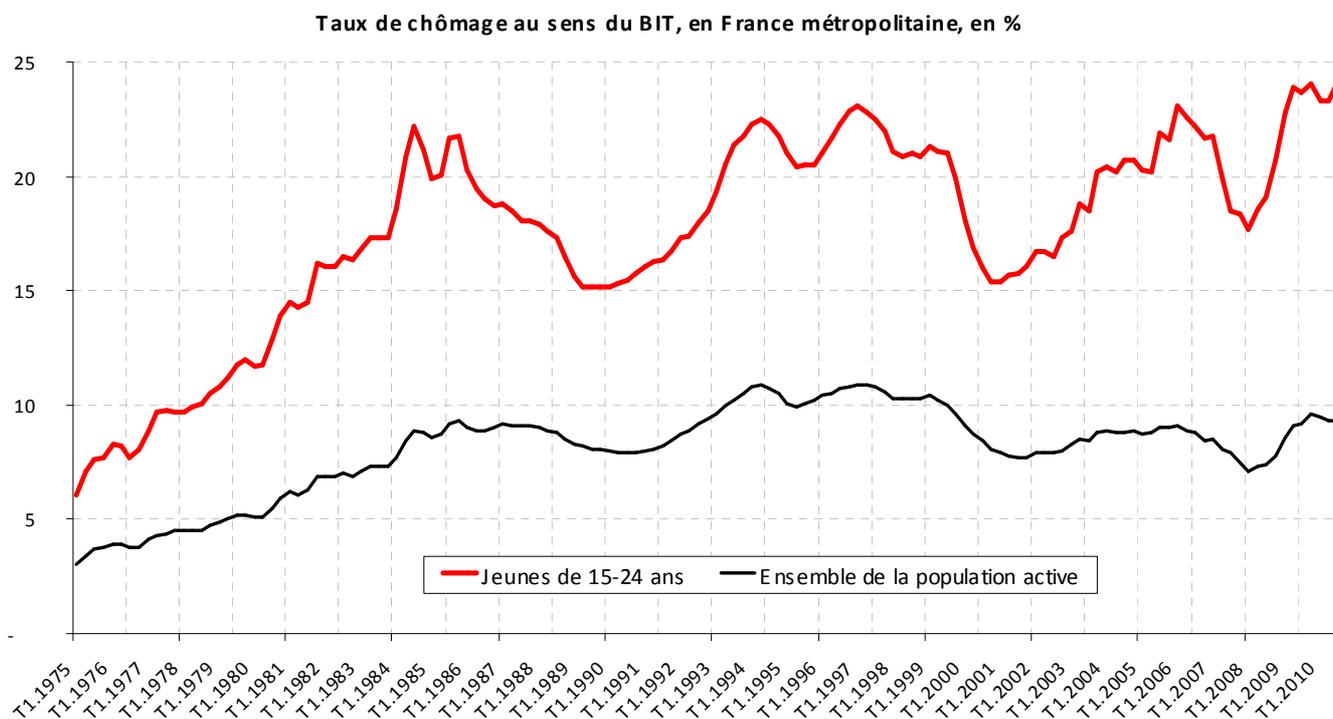
² qui sont pour l'essentiel repris des auditions réalisées par le Conseil (voir la liste à la fin du rapport)

1. LA SITUATION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : FRANCE ET COMPARAISONS INTERNATIONALES

1.1. Un jeune de moins de 25 ans sur dix est au chômage et, parmi les jeunes actifs, un sur quatre est au chômage

Le taux de chômage des jeunes est deux fois supérieur au taux de chômage de l'ensemble de la population, voire davantage en période de crise

Le taux de chômage des jeunes (moins de 25 ans) est en France à un niveau élevé depuis la fin des années 1970. Depuis cette date en effet, le taux de chômage des moins de 25 ans représente environ le double du taux de chômage de l'ensemble de la population, parfois davantage en période de récession ou de croissance faible; il n'est jamais descendu en dessous des 15 % depuis 1982, il est aujourd'hui, en période de crise, à un niveau jamais atteint auparavant (24,2 % au troisième trimestre 2010).



Source : enquête Emploi de l'Insee.

Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint au 31/12 de l'année de l'enquête.

Champ : population des ménages de France métropolitaine

Le simple graphique ci-dessus donne déjà l'intuition de deux phénomènes caractéristiques du chômage des jeunes :

- le niveau de chômage des jeunes n'est pas sans rapport avec le niveau de chômage de l'ensemble de la population ;
- le chômage des jeunes se caractérise par une sensibilité à la conjoncture économique plus marquée que celle du reste de la population : il augmente plus

rapidement que celui des autres actifs en période de récession ou de faible croissance, il diminue aussi plus rapidement en période de reprise économique.

Le seul taux de chômage ne permet cependant pas de bien rendre compte de la diversité de la situation des jeunes face à l'emploi

Le taux de chômage est évidemment un indicateur central de la bonne ou de la mauvaise santé du marché du travail. Le taux de chômage ne fournit cependant qu'une vue partielle du marché du travail³ : le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), publié désormais chaque trimestre et qui est le taux de chômage officiel, utilisé dans les comparaisons internationales, considère ainsi comme chômeurs les personnes de plus de 15 ans qui 1°) n'ont pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, dans la semaine qui précède l'enquête, 2°) sont disponibles dans les 15 jours pour prendre un emploi, 3°) ont cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en ont trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Le taux de chômage est défini comme la proportion de chômeurs parmi les personnes en situation d'activité, *i.e.* les personnes qui sont soit en emploi soit au chômage.

Dans le cas des jeunes, le taux de chômage pris comme seul indicateur de leur situation face à l'emploi donne une vision de la réalité particulièrement tronquée du fait de cette référence à la population active. En effet, beaucoup de jeunes poursuivent des études et donc ne travaillent pas, ce qui conduit à mesurer le chômage sur une population de jeunes actifs restreinte par rapport à l'ensemble de la classe d'âge⁴.

Si le taux de chômage des jeunes de 24 ans a certainement un sens, dans la mesure où la quasi-totalité des jeunes de 24 ans ont achevé leur formation initiale et sont effectivement disponibles pour l'emploi, le taux de chômage des jeunes de 16 ans n'a pas la même signification puisque seule une minorité des jeunes de cet âge est sur le marché de l'emploi (dont beaucoup en contrat d'apprentissage). Son niveau, très élevé, signifie surtout que ceux qui terminent très tôt leurs études et qui n'ont pas d'expérience ont une probabilité très forte de se retrouver sans emploi.

Ainsi, en 2009, le taux de chômage des 15-19 ans s'élevait à 29,8 % (34 % pour les filles, 27 % pour les garçons) mais seuls 16,3 % des jeunes de cette tranche d'âge étaient actifs (13,5 % pour les filles, 19,1 % pour les garçons). A l'inverse, le taux de chômage des 25-29 ans était de 11,7 % (11,9 % pour les femmes, 11,5 % pour les hommes) mais sur une population active représentant cette fois-ci 87,6 % de la tranche d'âge (82,3 % pour les femmes, 93,1 % pour les hommes). Pour les 20-24 ans, le taux de chômage s'élevait à 21 % (19,3% pour les filles, 22,6 % pour les garçons) pour 63,6 % des jeunes de cette tranche d'âge en activité (59,5 % pour les filles, 67,8 % pour les garçons). Dans ces trois situations, les taux de chômage ne sont pas directement comparables.

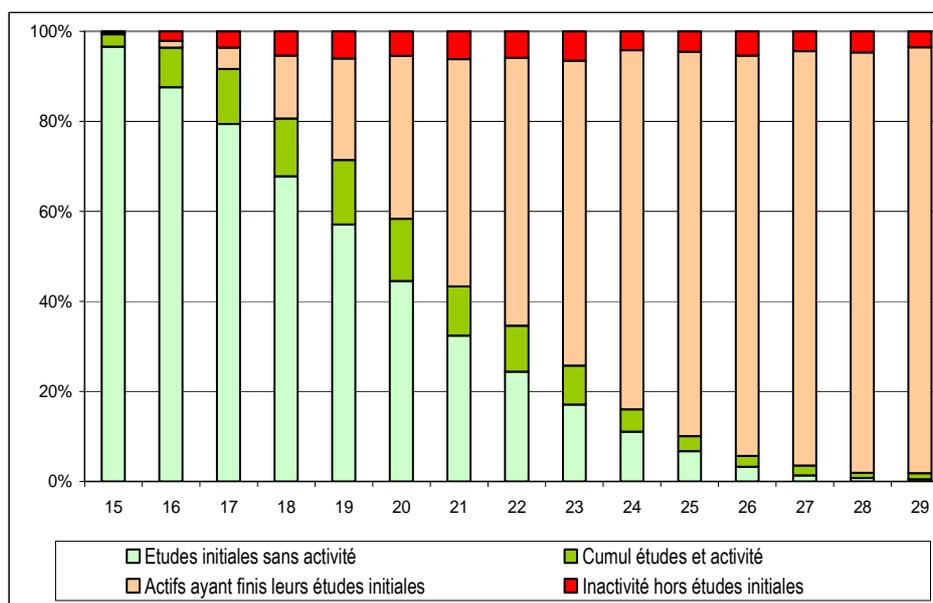
Les graphiques suivants donnent une vision éclairante de la situation des jeunes face à la formation initiale et au marché du travail, selon l'âge et le sexe.

³ Voir à ce sujet le rapport du CNIS, *Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, La Documentation française, 2008

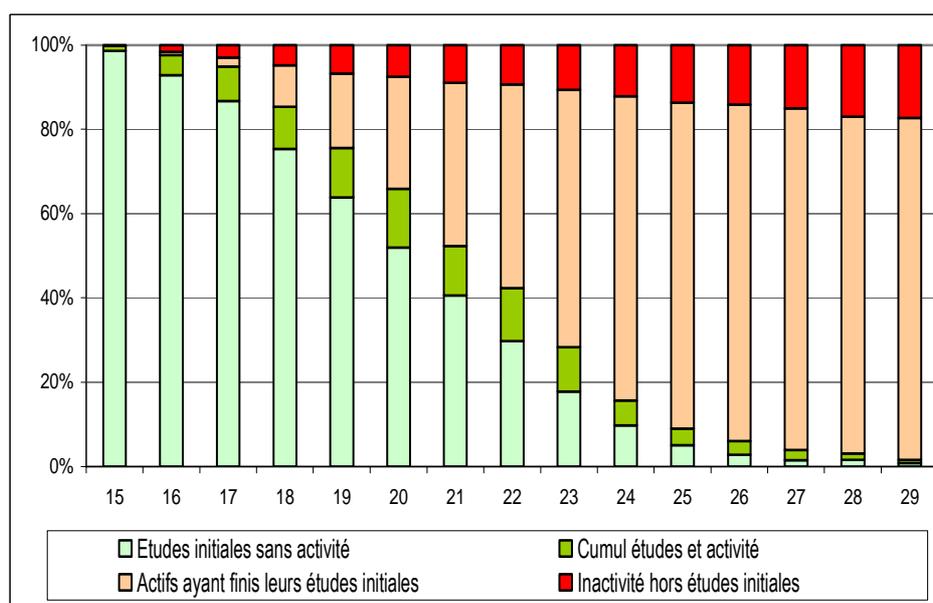
⁴ A l'inverse, ceux qui ont un « petit boulot » en parallèle de leurs études ou les apprentis sont, eux, considérés comme des jeunes actifs, en emploi, alors qu'on pourrait considérer qu'ils sont surtout en formation.

Activité et études initiales par âge et par sexe en 2009

Hommes de 15 à 29 ans



Femmes de 15 à 29 ans



Source : enquête Emploi de l'Insee, calculs Dares.

Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête.

Champ : population des ménages de France métropolitaine

Parler du taux de chômage des jeunes de manière générale et le comparer au taux de chômage des plus de 25 ans sans prendre plus de précautions, c'est donc prendre le risque de passer à côté de la spécificité des jeunes, c'est-à-dire un état de transition entre la formation initiale et le travail ; c'est aussi prendre le risque de considérer que les quelque 11 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans en France forment un groupe homogène, sans distinctions de parcours scolaires, d'origines (sociales, géographiques ou ethniques), ou sans distinction d'âge d'arrivée sur le marché du travail, ce qui est évidemment un non-sens.

La première nécessité pour décrire le chômage des jeunes est donc de rendre compte plus finement de la réalité de la situation des jeunes face à l'emploi et de la multiplicité des trajectoires d'insertion professionnelle.

L'évolution du taux d'activité, du taux d'emploi et de la part de chômage sur trente ans rend compte de la diversité des situations des jeunes face à l'emploi selon leur âge

Le tableau suivant éclaire la situation des jeunes de 15 à 29 ans face au marché du travail. Outre le taux de chômage, il décrit trois autres indicateurs : le taux d'activité, le taux d'emploi et la part de chômage, avec leur évolution dans le temps, par tranche d'âge (15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans) et par sexe. Il est en effet intéressant d'observer comment a évolué la situation des jeunes face au travail, entre une période de plein emploi (1975) et une période de chômage massif.

Situation d'activité des jeunes par sexe et par âge à la date de l'enquête
(population totale en milliers, espérance en années, taux et part en %)

	1975		1985		1995		2005		2009		Ensemble
	Hommes	Femmes									
Population totale (15-29 ans)	6 560	6 280	6 490	6 360	6 140	6 040	5 593	5 644	5 648	5 684	11 332
dont : 15-19 ans.....	2 160	2 080	2 200	2 100	1 930	1 850	1 944	1 891	1 868	1 812	3 680
20-24 ans.....	2 140	2 080	2 170	2 150	2 100	2 080	1 846	1 889	1 880	1 910	3 790
25-29 ans.....	2 260	2 120	2 120	2 110	2 110	2 110	1 803	1 864	1 900	1 962	3 862
Taux d'activité (15-29 ans)	76	58	70	57	60	51	58,5	49,8	60,2	52,7	56,4
dont : 15-19 ans.....	41	33	29	20	16	10	19,3	11,6	19,1	13,5	16,3
20-24 ans.....	90	77	86	76	66	58	65,9	57,5	67,8	59,5	63,6
25-29 ans.....	97	66	97	76	95	81	93,1	80,9	93,1	82,3	87,6
Taux d'activité des 15-64 ans.....	84	54	79	57	75	61	75,3	64,8	75,1	66,2	70,6
Espérance d'activité (15-29 ans)	-	-	-	-	-	-	9,0	7,5	9,0	7,8	8,4
dont : 15-19 ans.....	-	-	-	-	-	-	1,0	0,6	0,9	0,7	0,8
20-24 ans.....	-	-	-	-	-	-	3,3	2,9	3,4	3,0	3,2
25-29 ans.....	-	-	-	-	-	-	4,7	4,1	4,6	4,1	4,4
Taux d'emploi (15-29 ans)	72	54	61	47	52	42	49,7	41,9	49,8	44,0	46,9
dont : 15-19 ans.....	37	29	22	12	13	7	14,9	8,0	13,9	8,9	11,4
20-24 ans.....	86	73	74	62	55	45	53,8	46,2	52,5	48,0	50,2
25-29 ans.....	96	64	90	68	85	69	83,0	71,9	82,4	72,5	77,4
Taux d'emploi des 15-64 ans.....	82	51	73	51	69	54	69,2	58,4	68,4	60,0	64,1
Part de chômage (15-29 ans)	4	4	9	10	8	9	8,7	8,0	10,4	8,7	9,5
dont : 15-19 ans.....	4	4	7	8	3	3	4,3	3,6	5,1	4,6	4,9
20-24 ans.....	4	4	12	14	11	13	12,1	11,3	15,3	11,5	13,4
25-29 ans.....	1	2	7	8	10	12	10,1	9,0	10,7	9,0	10,2
Part de chômage des 15-64 ans.....	2	3	6	6	6	7	6,1	6,4	6,7	6,2	6,4
Taux de chômage (15-29 ans)	4	7	13	18	13	19	14,9	16,0	17,3	16,5	16,9
dont : 15-19 ans.....	9	15	25	39	16	32	22,4	31,3	26,9	34,1	29,8
20-24 ans.....	4	6	16	19	16	22	18,3	19,7	22,6	19,3	21,0
25-29 ans.....	2	4	7	11	10	14	10,8	11,1	11,5	11,9	11,7
Taux de chômage des 15-64 ans.....	3	5	8	11	9	12	8,1	9,9	8,9	9,4	9,1
Part des 15-29 ans											
dans : la population totale des 15-64 ans ...	39	38	35	35	32	31	29,1	28,5	28,8	28,1	28,4
la population active.....	35	40	31	34	25	26	22,5	21,8	23,0	22,2	22,6
l'emploi.....	34	39	29	32	24	24	20,8	20,3	20,8	20,5	20,7
le chômage.....	52	58	55	56	39	41	42,0	35,5	44,6	39,2	42,0

Lecture : en 2009, 56,4 % des personnes âgées de 15 à 29 ans sont actives et, parmi ces actifs, 16,9 % sont au chômage (taux de chômage). Les personnes âgées de 15 à 29 ans sont actives en moyenne 8,4 années sur 15 possibles (espérance d'activité, cf. encadré 2).

Concepts : activité au sens du BIT mesurée en moyenne annuelle, âge atteint à la date de l'enquête.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : enquêtes Emploi de 1975 à 2009, Insee ; calcul Dares.

Le taux d'activité tout d'abord, mesure la part de la population présente sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). **Pour les 15-19 ans**, le taux d'activité a été divisé par deux en 35 ans (un gros tiers de cette tranche d'âge était sur le marché du travail en 1975 contre 16 % aujourd'hui), en conséquence de l'accroissement de la part des jeunes qui poursuivent leurs études jusqu'au baccalauréat et de l'allongement la durée des études universitaires. Il est tout de même à noter que, sur ces dix dernières années, le taux d'activité des 15-19 ans a légèrement augmenté (environ 13 % en 1995, 16 % aujourd'hui), pour l'essentiel en raison de l'essor de l'apprentissage.

Pour les 20-24 ans, le taux d'activité a aussi reculé de manière continue : en 1975, 90 % des hommes de 20-24 ans étaient présents sur le marché du travail ainsi que près des trois quarts des femmes du même âge ; en 2009, seuls 67,8 % des hommes et 59,5 % des femmes de 20-24 ans sont présents sur le marché du travail, la différence entre ces deux chiffres s'expliquant pour partie par le plus grand nombre de jeunes femmes qui poursuivent des études supérieures, pour partie par le plus grand nombre de femmes en inactivité, le plus souvent en raison des enfants. Pour les 20-24 ans, on relève également une légère remontée des taux d'activité ces dernières années.

Enfin pour les 25-29 ans, le taux d'activité des hommes a légèrement diminué (97 % des hommes de 25-29 ans étaient sur le marché du travail en 1975, 93 % en 2009) ; en revanche, le taux d'activité des femmes de 25-29 ans n'a cessé de s'accroître, et fortement, passant de 66 % en 1975 à plus de 82 % en 2009, en raison de la tendance générale à l'accroissement de l'activité féminine.

Le taux d'activité se répartit entre taux d'emploi (part des personnes ayant un emploi sur l'ensemble de la population) et part de chômage (part des personnes au chômage sur l'ensemble de la population).

Pour les jeunes âgés de 15 à 19 ans, la part de chômage est restée quasi constante (entre 4 et 5 %, sauf au milieu des années 1980) et le taux d'emploi a diminué de la même manière que le taux d'activité, en raison de la massification et de l'allongement des études.

Pour les 20-24 ans en revanche, la situation face à l'emploi s'est fortement dégradée : en 1975, 90 % des hommes âgés de 20 à 24 ans étaient présents sur le marché du travail et quasiment tous avaient un emploi (4 % de part de chômage seulement), de même pour les 77 % de jeunes femmes de 20 à 24 ans qui étaient actives. En 2009, les deux tiers environ des jeunes de 20 à 24 ans se trouvent sur le marché du travail (la plupart des autres poursuivant des études), mais, parmi eux, 1 sur 5 est au chômage (et 4 sur 5 en emploi).

Enfin, la situation des 25-29 ans s'est, elle aussi, dégradée, mais de la même manière que l'ensemble du marché du travail depuis la fin des années 1970 : en 1975, presque tous les hommes âgés de 25 à 29 ans étaient en situation d'activité, ainsi que les deux tiers des femmes du même âge, et quasiment tous avaient un emploi ; en 2009, plus de 9 hommes sur 10 et 8 femmes sur 10 âgés de 25 à 29 ans sont en activité, et parmi ceux-là, 1 sur 10 est au chômage (hommes ou femmes), 9 sur 10 en emploi.

Les jeunes au chômage ne forment pas un groupe homogène

La conclusion qu'il faut certainement tirer de ces chiffres est qu'il faut cesser de parler des « jeunes » en général, notamment à travers le seul prisme du taux de chômage moyen des 15-

24 ans, voire des 15-29 ans. A ce titre, il n'est pas rare d'entendre dire que « un jeune sur quatre » est au chômage, sans plus de précisions : il faut garder à l'esprit que ce taux ne concerne que les jeunes *actifs*, qui ne représentent que 4 jeunes sur 10 chez les 15-24 ans, et que si l'on veut parler des jeunes dans leur ensemble, c'est en réalité 1 jeune sur 10 dans cette classe d'âge qui est au chômage.

Ce chiffre lui-même doit être bien distingué selon les tranches d'âge concernées car il ne reflète pas les mêmes situations. Ainsi, le chômage des 15-19 ans est-il d'abord un problème lié à l'école, un problème d'échec scolaire, d'orientation scolaire, de « décrochage », d'absence de qualifications. En termes de chômage, en 2009, environ 180 000 jeunes de moins de 20 ans (95 000 garçons et 85 000 filles⁵) sont au chômage, sur 3,7 millions de jeunes de moins de 20 ans (15-19 ans) ; les trois millions et demi restants sont quasiment tous en formation, y compris les quelques 420 000 « en emploi » (260 000 garçons, 160 000 filles), qui sont, pour la plupart, apprentis.

Le chômage des 20-24 ans, qui concerne, en 2009, environ 500 000 jeunes sur les 3,8 millions que compte cette tranche d'âge (dont 280 000 garçons et 220 000 filles environ) regroupe des situations très diverses : les jeunes sans qualification du cas précédent dont les difficultés d'insertion perdurent, les jeunes n'ayant pas poursuivi d'études au-delà d'un bac général, les jeunes ayant quitté l'enseignement supérieur sans acquérir de diplôme ou un diplôme dans une filière trop générale ou sans débouchés, ainsi bien sûr que des jeunes qui mettent juste quelques mois pour trouver leur premier emploi à la fin de leurs études.

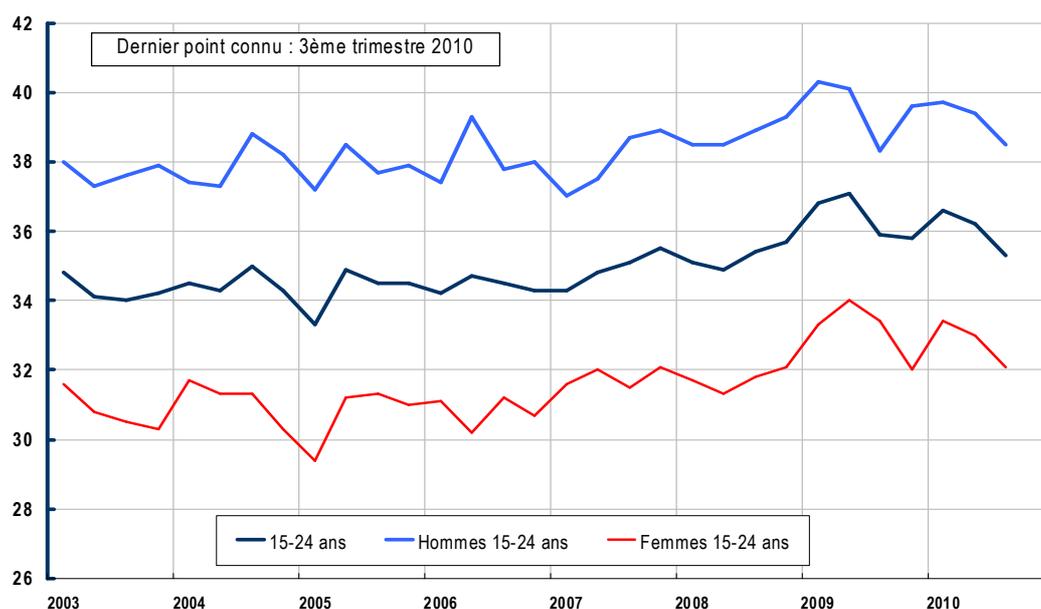
Enfin, le chômage des jeunes de 25-29 ans, qui concerne environ 380 000 jeunes sur les 3,9 millions que compte cette tranche d'âge (dont 200 000 garçons et 180 000 filles), porte sur une population qui est désormais en grande partie intégrée sur le marché du travail, et dont les caractéristiques se rapprochent de celles de l'ensemble de la population active (taux d'activité élevé de 87 %, taux d'emploi de 77 %, taux de chômage de 11,7 %).

1.2. L'emploi des jeunes et la crise : les jeunes ont été plus touchés que les autres,

Le taux d'activité des jeunes (15-24 ans) a été affecté par la crise mais modérément, avec une baisse d'un point au 3^{ème} trimestre 2009 (taux passant de 37 % à 36 %). Le taux d'activité des 15-24 ans s'est redressé fin 2009 – début 2010 avec la mise en place du plan pour l'emploi des jeunes (contrats aidés, alternance) mais a de nouveau baissé après l'été 2010.

⁵ Il s'agit de chômage au sens du BIT, c'est-à-dire des jeunes qui *déclarent*, lorsqu'on les interroge, ne pas avoir d'emploi et en chercher un, et non des seuls jeunes inscrits à Pôle Emploi : cette précision est importante dans la mesure où l'on sait que relativement peu de jeunes s'inscrivent à Pôle Emploi. Sur ces chiffres, il faut aussi noter qu'ils donnent seulement une « photographie » du marché de l'emploi à la date de l'enquête : trois mois plus tard, ce ne sont pas nécessairement les mêmes jeunes qui seront au chômage, certains ayant trouvé un emploi entre temps, d'autres qui avaient un emploi étant au chômage.

Taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans, en %



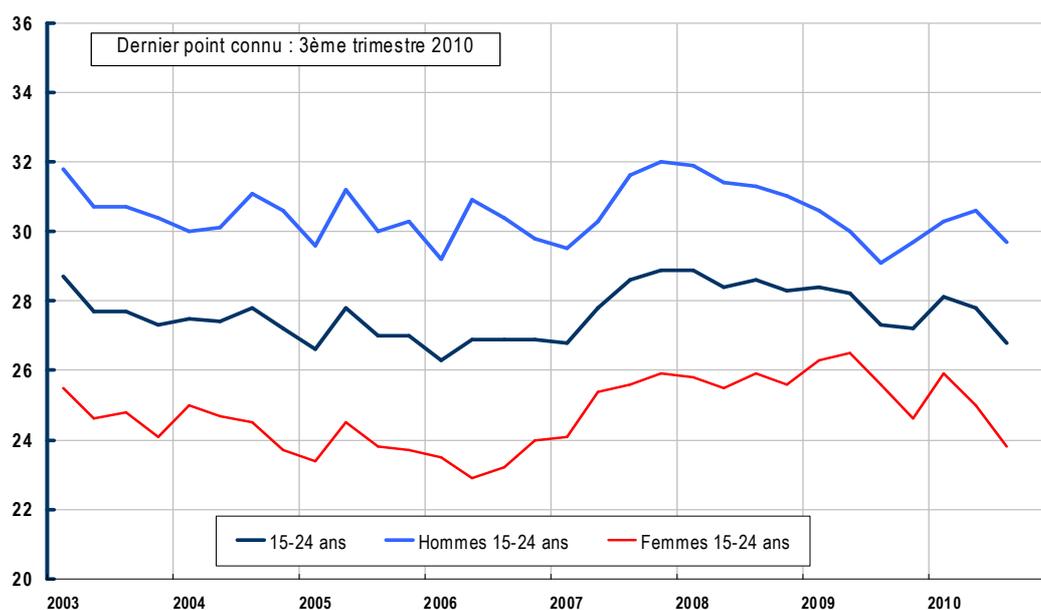
Source : enquête Emploi de l'Insee.

Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint au 31/12 de l'année de l'enquête

Champ : population des ménages de France métropolitaine

Le taux d'emploi des jeunes a lui chuté plus tôt et plus rapidement, du fait notamment de la forte baisse d'activité de l'intérim, où beaucoup de jeunes sont employés, et de la fin des CDD, où les jeunes sont aussi surreprésentés. Le taux d'emploi a ainsi baissé dès la fin 2008, passant de près de 29 % début 2008 (32 % pour les hommes, 26 % pour les femmes) à 27 % fin 2009 (29 % pour les hommes, 25 % pour les femmes). De même que pour le taux d'activité, le taux d'emploi s'est redressé début 2010 avant de baisser à nouveau après l'été 2010, notamment pour les jeunes femmes, dont le taux d'emploi atteint seulement 24 % au 3^{ème} trimestre 2010.

Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans, en %



Source : enquête Emploi de l'Insee. Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint au 31/12 de l'année de l'enquête. Champ : population des ménages de France métropolitaine

Avec une baisse modérée du taux d'activité et une baisse importante du taux d'emploi, le taux de chômage des jeunes a augmenté de manière importante. Le taux de chômage des 15-24 ans est ainsi passé de 17,7 % au 1^{er} trimestre 2008 à 24,2 % au 3^{ème} trimestre 2010. En comparaison, le taux de chômage des 25-49 ans est passé de 6,5 % au 1^{er} trimestre 2008 (7,2 % pour les femmes, 5,7 % pour les hommes) à 8,3 % au 3^{ème} trimestre 2010, après avoir atteint un maximum à 8,7 % fin 2009 (9,0 % pour les femmes, 8,4 % pour les hommes).

Taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine

Moyennes trimestrielles en % (données cvs)	2009				2010				2009T3	2010T3	
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3 (p)	T4	T-(T4) en points de % (*)		
Hommes	8,3	9,0	8,8	9,6	9,3	9,1	8,9		1,9	0,1	
Moins de 25 ans.....	24,1	25,3	24,0	25,1	23,8	22,4	22,8		4,6	-1,2	
25-49 ans.....	6,9	7,6	7,6	8,4	8,3	8,2	7,9		1,9	0,3	
Plus de 50 ans.....	5,4	5,8	6,2	6,5	6,2	6,1	6,2		1,4	0,0	
Femmes	8,9	9,3	9,5	9,6	9,6	9,5	9,7		1,6	0,2	
Moins de 25 ans.....	21,2	22,1	23,4	22,9	22,6	24,5	25,8		4,7	2,4	
25-49 ans.....	8,5	8,7	8,9	9,0	8,9	8,7	8,8		1,4	-0,1	
Plus de 50 ans.....	5,8	6,2	6,2	6,7	6,8	6,3	6,7		1	0,5	
Ensemble	8,6	9,1	9,2	9,6	9,5	9,3	9,3		1,8	0,1	
Moins de 25 ans.....	22,8	23,9	23,7	24,1	23,3	23,3	24,2		4,6	0,5	
25-49 ans.....	7,6	8,2	8,2	8,7	8,6	8,4	8,3		1,6	0,1	
Plus de 50 ans.....	5,6	6,0	6,2	6,6	6,5	6,2	6,4		1,2	0,2	
	Niveau 2010T3	Variations trimestrielles en milliers								Croissance T/(T4) en %	
Nombre de chômeurs BIT.....	2 631	238	164	-6	133	-33	-54	1,0		25,3	1,8

(p) Résultats provisoires.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Estimation à +/- 0,4 point près du taux de chômage ; +/- 0,3 point à partir du 3^e trimestre 2010.

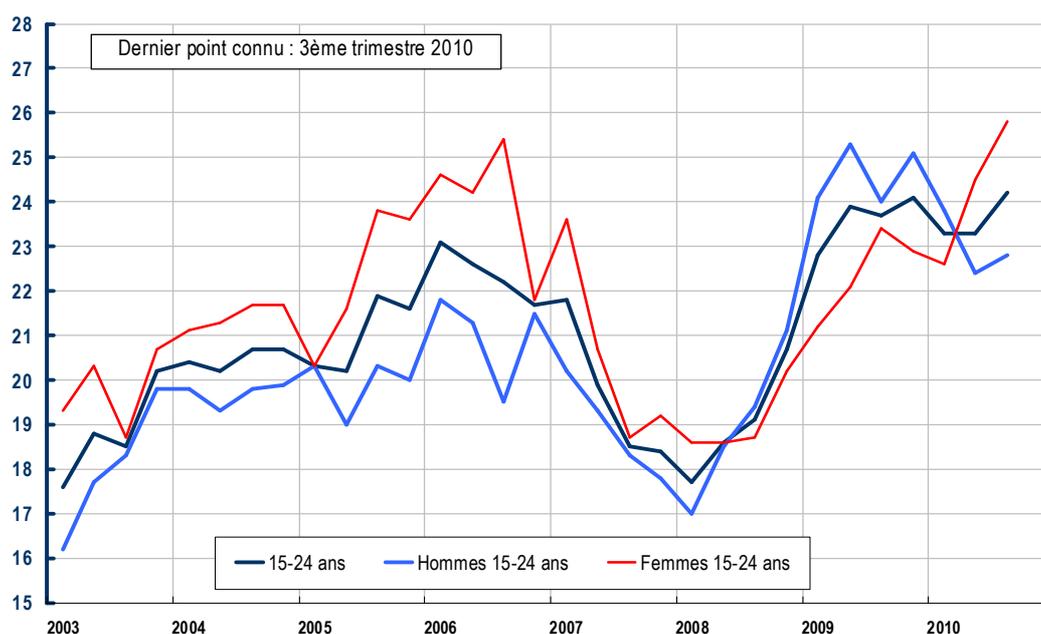
Estimation à +/- 0,3 point près de l'évolution du taux de chômage d'un trimestre à l'autre.

(*) Glissement annuel au dernier trimestre connu de l'année (variation entre le 3^e trimestre 2009 et le 3^e trimestre 2010).

Source : Insee, enquête emploi

Le taux de chômage des jeunes hommes, qui était inférieur à celui des jeunes femmes au début de l'année 2008 (17 % contre près de 19 %) a augmenté plus vite avec la crise, atteignant plus de 25 % en 2009, contre un peu plus de 23 % pour les jeunes femmes. A l'inverse, l'amorce de reprise économique de 2010 a profité aux jeunes hommes mais pas aux jeunes femmes : le taux de chômage des jeunes hommes a baissé de plus de 2 points entre le 4^{ème} trimestre 2009 et le 2^{ème} trimestre 2010, quand le taux de chômage des jeunes femmes n'a cessé de s'accroître, atteignant un niveau très élevé de près de 26 % au 3^{ème} trimestre 2010.

Taux de chômage BIT des jeunes de 15 à 24 ans, en %



Source : enquête Emploi de l'Insee.

Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint au 31/12 de l'année de l'enquête

Champ : population des ménages de France métropolitaine

En termes d'inscription sur les listes des demandeurs d'emploi, le nombre d'inscrits de moins de 25 ans a augmenté jusqu'à 650 000 en catégories A, B et C, en fin d'année 2009, chiffre qui n'a que peu diminué depuis (630 000 inscrits en décembre 2010). C'est pour les jeunes que l'augmentation des inscriptions à Pôle Emploi a été la plus forte (+ 29 % entre septembre 2008 et septembre 2009, contre + 21% tous âges confondus, catégories A, B et C). L'augmentation du chômage de longue durée a été particulièrement importante pour les jeunes, avec une augmentation de près de 40 % du nombre de jeunes au chômage depuis plus d'un an entre septembre 2008 et septembre 2009, et à nouveau une augmentation de près de 27 % entre septembre 2009 et septembre 2010.

DEMANDEURS D'EMPLOI DE MOINS DE 25 ANS INSCRITS EN CATÉGORIES A, B, C

	Effectifs en septembre 2010	Evolution sur un trimestre ⁽¹⁾	Evolution Sept. 2010 / sept. 2009	Evolution Sept. 2009 / sept. 2008
Ensemble (Tous âges confondus)	3 999 200	+ 1,0 %	+ 6,5 %	+ 20,8 %
Moins de 25 ans :				
Ensemble	630 800	- 1,7 %	- 1,5 %	+ 29,1 %
De niveaux VI et V bis	75 700	+ 0,4 %	- 1,2 %	+ 20,4 %
Plus de 6 mois d'inscription	252 900	+ 0,1 %	+ 4,9 %	+ 50,4 %
Plus de 12 mois d'inscription	119 100	+ 4,4 %	+ 26,8 %	+ 39,7 %

(1) (Effectif en fin de trimestre T / Effectif en fin de trimestre T-1) - 1

Définition : depuis février 2009, les données sur les demandeurs d'emploi sont présentées selon de nouveaux regroupements statistiques (catégories A, B, C, D, E). Sont inscrits en catégories A, B, C les demandeurs d'emploi qui sont tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, qu'ils n'aient pas travaillé au cours du mois (catégorie A), qu'ils aient travaillé 78 heures ou moins (catégorie B), ou qu'ils aient travaillé plus de 78 heures (catégorie C).

Champ : France métropolitaine. Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois en catégories A, B, C. Age au 31 décembre. Données CVS-CJO.

Source : STMT- Pôle emploi, Dares. Calcul des CVS-CJO : Dares.

1.3. Les jeunes en emploi : des emplois souvent courts et parfois de faible qualité

Quand ils sont en emploi, les jeunes sont plus souvent que leurs aînés dans des emplois précaires, de faible qualité.

Près des trois quarts des embauches des jeunes de moins de 25 ans s'effectuent sous la forme de contrat à durée déterminée⁶. Pour les moins de 30 ans, un emploi sur quatre est en CDD (contre moins d'un sur six pour l'ensemble de la population active). 5 % des moins de 30 ans sont intérimaires contre seulement 2 % de l'ensemble de la population. L'emploi à durée déterminée concerne aussi l'emploi public, avec 38 % des jeunes de moins de 30 ans qui travaillent dans le secteur public qui ont un contrat temporaire ou un contrat aidé, contre 14 % pour l'ensemble des salariés de la fonction publique.

Il faut toutefois tenir compte que bien des contrats en alternance se font sous forme de CDD : tous les emplois en CDD ne sont ainsi pas des emplois de « faible qualité ».

Statut d'emploi et type de contrat de travail des jeunes de 15 à 29 ans et de l'ensemble des actifs occupés selon le sexe en 2009

Emploi en milliers, répartition en %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emploi des 15-29 ans	2 803	2 497	5 300
Non-salariés	4,7	2,8	3,8
Salariés du secteur privé ou des entreprises publiques.....	83,9	74,3	79,3
dont : Interim	6	3	5
CDD et emplois aidés.....	23	28	25
CDI	71	69	70
Ensemble	100	100	100
Salariés de la fonction publique.....	11,4	22,9	16,8
dont : Contrats temporaires et emplois aidés	38	37	38
Emplois stables.....	62	63	62
Ensemble	100	100	100
Ensemble	100	100	100
Emploi total	13 478	12 200	25 678
Non-salariés	14,3	7,3	11,0
Salariés du secteur privé ou des entreprises publiques.....	70,1	65,1	67,7
dont : Interim.....	3	2	2
CDD et emplois aidés.....	9	12	10
CDI	88	86	88
Ensemble	100	100	100
Salariés de la fonction publique.....	15,6	27,6	21,3
dont : Contrats temporaires et emplois aidés	12	15	14
Emplois stables.....	88	85	86
Ensemble	100	100	100
Ensemble	100	100	100

Source : enquête Emploi 2009, Insee ; calcul Dares.

⁶ Voir Anne Mansuy et Cédric Nouël de la Buzonnière (INSEE), « Une photographie du marché du travail en 2009 », *Insee Première*, n°1331, janvier 2011

Pour les moins de 26 ans, plus d'un emploi sur quatre bénéficie d'une aide de l'État (26 % fin 2009, soit 700 000 emplois), contre un sur vingt-cinq pour l'ensemble des actifs occupés.

Pour autant, tous ces emplois ne relèvent pas de l'emploi aidé au sens strict. La grande majorité, 85 %, correspond en fait aux contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Hors alternance, fin 2009, le nombre de jeunes de moins de 26 ans bénéficiaires d'un contrat aidé était de 38 000 dans le secteur marchand et de 53 000 dans le secteur non marchand (deux fois plus que fin 2008). En septembre 2010 (dernier chiffre connu), la DARES estime à environ 59 000 le nombre de jeunes en contrat aidé marchand et à 81 000 le nombre de jeunes en contrat aidé non marchand.

Enfin, les jeunes en emploi sont plus souvent en situation de sous-emploi que les plus âgés⁷. Ils travaillent à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage (ce que l'Enquête emploi qualifiée de « temps partiel subi ») ou sont en situation de chômage technique ou partiel. En moyenne annuelle, parmi les jeunes de 15 à 29 ans occupant un emploi, 4,4 % des hommes et 11,2 % des femmes sont en situation de sous-emploi en 2009, contre respectivement 3 % et 8,4 % pour l'ensemble des 15-64 ans.

Alors que les jeunes femmes de 15 à 29 ans en emploi travaillent moins souvent à temps partiel que l'ensemble des actives occupées (25 % contre 29 %), le temps partiel « subi » est plus fréquent pour les jeunes femmes (10,9 % contre 8,0 %). Par rapport à l'ensemble des actifs masculins, les jeunes hommes qui occupent un emploi travaillent plus souvent à temps partiel (8 % contre 5 %) et à temps partiel subi (3,5 % contre 1,9 %). La part du temps partiel « subi » dans l'emploi a augmenté de 2008 à 2009 aussi bien pour les jeunes (+0,3 point pour les hommes et +0,5 point pour les femmes) que pour l'ensemble des actifs occupés

En revanche, la proportion d'actifs occupés âgés de 15 à 29 ans en situation de chômage technique ou partiel reste assez faible : 0,9 % chez les jeunes hommes et 0,3 % chez les jeunes femmes en 2009, soit un peu moins que pour l'ensemble des actifs occupés.

La présence des jeunes est traditionnellement élevée dans les métiers d'ouvriers peu qualifiés⁸, en particulier dans le bâtiment (53 % dans le second œuvre en 2008-2009), mais aussi dans l'industrie ou la manutention. Ces métiers, occupés majoritairement par des hommes, recrutent souvent par la voie de l'apprentissage. Dans le second œuvre du bâtiment par exemple, la moitié des jeunes de moins de 30 ans occupant des emplois non qualifiés sont apprentis. Après avoir acquis une qualification et un diplôme, ils peuvent alors accéder à des postes plus qualifiés dans leur domaine professionnel.

L'intérim peut aussi constituer une porte d'entrée pour les jeunes sur le marché du travail : cette forme d'emploi flexible est couramment utilisée dans les travaux publics et le gros œuvre du bâtiment, dans de nombreux domaines industriels (chimie, agroalimentaire, électricité, électronique, mécanique, travail des métaux...), ainsi que dans l'emballage et la manutention : en 2008-2009, 30 % des jeunes de 15 à 29 ans occupant des postes non qualifiés de manutentionnaires sont intérimaires.

⁷ Voir Claude MINNI, avec la collaboration de Laure OMALEK, Patrick POMMIER (Dares), « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2009 », Dares Analyses, n° 72, DARES, octobre 2010

⁸ Voir Claude MINNI et alii, DARES, *op. cit.*

Les jeunes occupent également plus du tiers des emplois dans certaines professions peu qualifiées du tertiaire, recrutant de nombreuses jeunes femmes : employées dans l'hôtellerie-restauration (46 %), coiffeuses (43 %), caissières et employées de libre-service, vendeuses (39 % pour ces deux métiers). Dans les métiers du commerce ou de l'hôtellerie-restauration, l'intérim est peu développé mais les jeunes sont souvent recrutés sur des contrats à durée déterminée ou à temps partiel, souvent subi. Ainsi les situations de sous-emploi sont fréquentes : elles concernent environ un jeune sur cinq chez les caissiers et employés de libre service, employés de l'hôtellerie, serveurs, employés polyvalents de la restauration, vendeurs dans l'habillement ou l'alimentation. Il en va de même pour les surveillants d'établissements scolaires et les professionnels de l'action culturelle et sportive. Toutes ces professions emploient par ailleurs un volant important de jeunes poursuivant simultanément leurs études, environ un jeune sur cinq qui y travaille poursuit simultanément des études initiales.

Par ailleurs, d'autres métiers plus qualifiés comptent dans leurs effectifs beaucoup de jeunes débutants car ils réclament des compétences relativement nouvelles, comme les techniciens de l'informatique. Il n'en demeure pas moins que les professions qui comptent une faible proportion de jeunes (parfois moins de 10 %) sont aussi celles où un niveau d'études élevé ou une certaine expérience sont requis. Il peut aussi s'agir de métiers d'indépendants (patrons d'hôtels-café-restaurants, agriculteurs) ou d'autres métiers qui recrutent moins que par le passé et dont la population vieillit, comme les secrétaires ou les employés administratifs de la fonction publique.

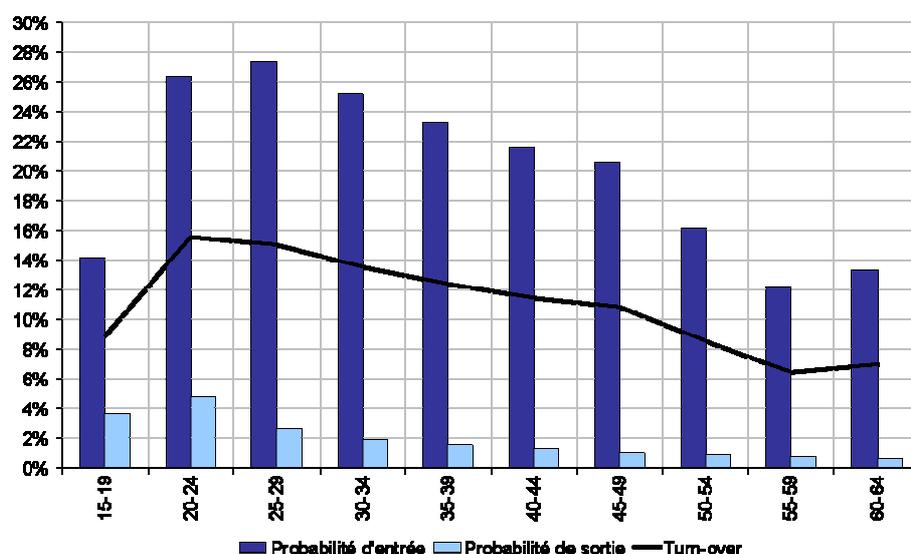
Outre les CDD, l'interim ou les contrats aidés, l'accès à l'emploi pour certains jeunes peut se faire par le biais de stages en entreprises. Ces stages permettent aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle qui leur manque en sortie de formation initiale. Mais ces stages constituent parfois aussi une forme particulièrement précaire d'accès à l'emploi, puisqu'ils sont par nature courts, voire très courts, et peu rémunérés (depuis le 1er janvier 2010, la gratification des stages dans l'ensemble des entreprises, ainsi que dans la fonction publique d'Etat, est fixée à 417,09 € par mois, et est obligatoire pour les stages de deux mois et plus). Les jeunes ayant le moins d'atouts pour accéder à un emploi durable sont exposés au risque de devoir enchaîner de simples stages avant de pouvoir obtenir un emploi moins précaire. Si ce risque existe, il est néanmoins très difficile de le quantifier. Le simple dénombrement des stages fait lui-même débat, puisque les évaluations disponibles varient de quelques centaines de milliers à plus d'un million. L'élaboration d'un outil de suivi des stages s'impose. Le décret du 25 août 2010, appliqué le 1er septembre, met fin aux stages hors cursus de formation. Il vise ainsi à empêcher que des stages se substituent pour certains jeunes à de véritables emplois. Là encore, un suivi de la mise en œuvre de ce décret paraît indispensable pour s'assurer de son effectivité. Il paraît également utile de mieux contrôler des « organismes de formation » qui délivreraient des conventions de stage pouvant s'apparenter à des conventions de complaisance, tant elles ne correspondent pas à un cursus d'études effectif.

1.4. L'insertion dans l'emploi souvent marquée par des allers-retours fréquents entre emploi et chômage

Les phases d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi sont caractérisées par de multiples entrées et sorties de l'emploi

Du fait de l'accès majoritaire à des emplois à durée déterminée, les phases d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi sont caractérisées par une forte « mobilité », avec des entrées et des sorties de l'emploi plus nombreuses que pour les autres actifs.

Taux d'entrée (du chômage vers l'emploi) et de sortie (de l'emploi vers le chômage), parmi les personnes restant actives - Taux trimestriels, moyenne 2006-2009



Le turn-over est défini ici comme la moyenne des probabilités d'entrée et de sortie de l'emploi lorsque l'on est respectivement au chômage ou en emploi.

Source: enquête Emploi, calculs DG-Trésor

Mais si les passages par le chômage sont plus fréquents pour les jeunes, ils sont en revanche moins longs que pour les salariés plus âgés. Ainsi, seulement 4 % des chômeurs de 15 à 29 ans avaient en 2009 une ancienneté au chômage de plus de 3 ans (et 6 % parmi les 25-29 ans), alors qu'ils étaient 13 % parmi les chômeurs de 30 à 49 ans.

Ancienneté des jeunes au chômage en 2009, selon le sexe et l'âge

Ancienneté dans le chômage	en %								
	15-29 ans			dont 25-29 ans			30-49 ans		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Moins de 3 mois	29	35	32	27	30	28	24	24	24
De 3 mois à moins d'un an	45	40	42	47	39	43	40	37	39
De un an à moins de 3 ans	22	21	22	21	25	23	23	26	24
3 ans et plus	4	4	4	5	6	6	13	13	13
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : enquête Emploi 2009 de Insee, calculs Dares

Concepts : BIT (ancienneté dans le chômage), déclarative (situation des personnes au chômage un an avant), âge atteint à la date de l'enquête

Champ : population des ménages de France métropolitaine

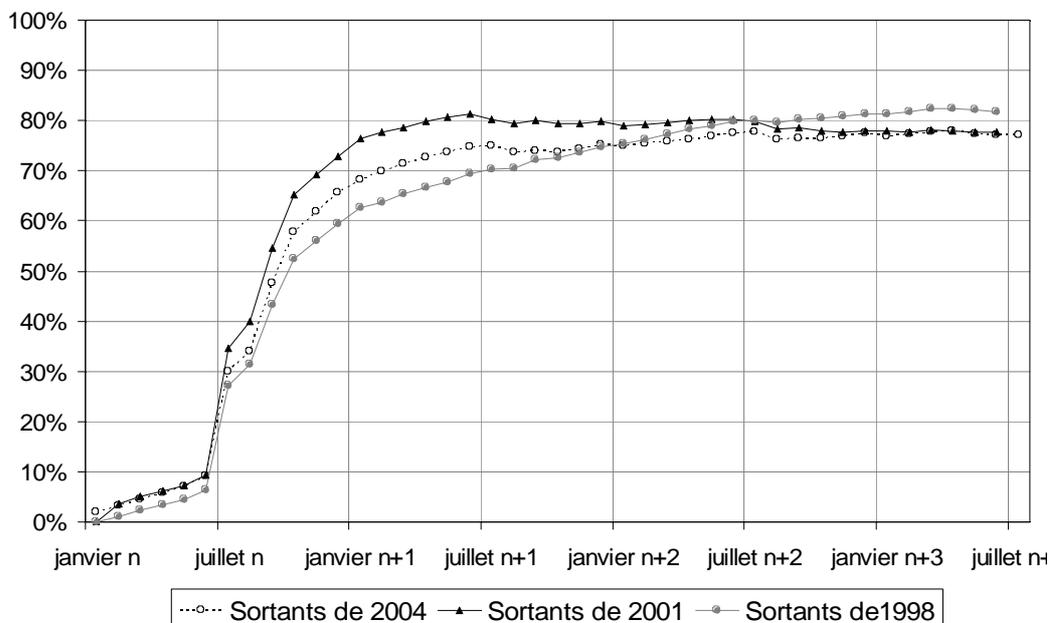
Les taux d'entrée et de sortie de l'emploi sont plus forts pour les jeunes, et les durées au chômage plus courtes. Plusieurs facteurs peuvent y contribuer :

- la proportion importante des emplois courts (CDD, intérim) dans l'ensemble des emplois occupés par les jeunes se traduit mécaniquement par des passages plus fréquents par le chômage ;
- la phase d'insertion sur le marché du travail est, pour le jeune, une période de recherche d'un emploi en adéquation avec ses attentes, et aussi une période de confrontation aux attentes des employeurs ; l'ajustement entre les attentes du jeune et celles des employeurs peut en partie expliquer la fréquence des changements d'emplois ;
- de moindres contraintes liées à la vie personnelle (famille, logement...) peuvent également expliquer une mobilité plus importante que pour des actifs plus âgés.

Il faut environ deux ans pour qu'une génération voie son taux d'emploi et son taux de chômage se stabiliser

Mesuré à partir des enquêtes Génération du Cereq, le taux d'emploi après la fin de la formation augmente rapidement : il atteint 50 % environ trois mois après la fin de la formation initiale, puis se stabilise à un palier environ un an et demi après la fin de la formation. La durée au terme de laquelle ce palier est atteint dépend de la conjoncture économique, mais cette dernière influence peu le niveau final du taux d'emploi.

Evolution mensuelle du taux d'emploi des sortants de formation initiale - Source : CERECQ - Enquêtes "Génération"

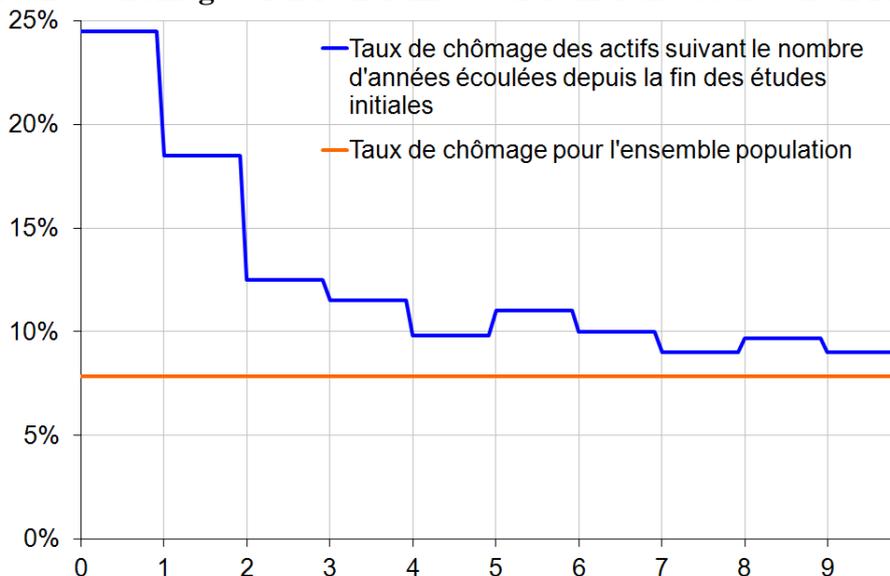


Parallèlement, le taux de chômage des jeunes en fonction de la durée écoulée depuis la fin de la formation initiale décroît rapidement au cours des deux premières années. Mesuré en 2007

à partir de l'enquête Emploi, ce taux est de 25 % pour les personnes qui sont sorties depuis moins d'un an de leur formation initiale, puis décroît ensuite rapidement puisqu'il est de 18 % pour les personnes sorties depuis un à deux ans, et de 12,5 % pour celles qui sont sorties depuis 2 à 3 ans. Au-delà, la décroissance se poursuit mais à un rythme ralenti. Le taux de chômage des jeunes reste un peu supérieur à celui de l'ensemble de la population, même 10 ans après la fin de la formation initiale.

Cette évolution illustre que l'insertion professionnelle est relativement rapide pour la grande majorité des jeunes (en moins de deux ans), mais que pour certains l'insertion reste durablement difficile.

Taux de chômage selon l'ancienneté sur le marché du travail en 2007



Source : Insee EEC 2007- Calculs DG-Trésor

Lecture : Près de 25% des actifs sont au chômage durant leur première année d'entrée sur le marché du travail

L'accès au premier emploi est relativement rapide, mais l'accès à l'emploi durable peut demander plusieurs années

D'après l'enquête du Cereq sur la génération 2004⁹, « au moins la moitié des jeunes accèdent à leur premier emploi en moins de trois mois après la fin de leur formation initiale. Toutefois, une partie significative des non-diplômés et des titulaires d'un CAP ou d'un BEP tarde davantage à trouver un premier emploi. »

Ce premier emploi n'est un CDI que dans 30 % des cas. 38 % des premiers emplois sont des CDD, 19 % des contrats d'interim, et 9 % des contrats aidés. Dans 20 % des cas, il s'agit de contrats à temps partiel.

Si le taux d'emploi se stabilise assez rapidement, au terme d'environ deux ans, la stabilisation dans un emploi durable prend beaucoup plus de temps. Trois ans après la fin des études, la proportion des jeunes en emploi qui ont un emploi à durée indéterminée (y compris fonction publique et non-salariat) n'est que de 67 %.

⁹ Cereq, « Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie de la Génération 2004 », 2008.

Pour la génération 1998, la proportion de jeunes en emploi ayant un emploi à durée indéterminée (y compris fonction publique et non-salariat) était de 69 % au terme de la troisième année sur le marché du travail, de 80 % au terme de la cinquième année et de 86 % au terme de la septième année.

Le passage obligé, pour beaucoup de jeunes, par des contrats précaires, et donc par des périodes de chômage, peut s'interpréter désormais comme une caractéristique de notre marché du travail, qui tend à réserver les emplois stables aux personnes les plus qualifiées et les plus expérimentées, et à contraindre les autres personnes à n'accéder qu'à des emplois précaires, temporaires, de faible qualité. Les jeunes entrent sur le marché du travail sans expérience, et pour certains sans formation ou avec une formation sans débouché : bien des jeunes accèdent ainsi au marché du travail par son versant précaire, dont ils n'arrivent à sortir parfois qu'au terme de plusieurs années, et qui rend leur situation d'emploi très sensible aux aléas de la conjoncture économique.

Une typologie des parcours d'insertion à partir de l'enquête Génération 2004 du Cereq

A partir des parcours d'insertion professionnelle des jeunes de la génération 2004 interrogés trois ans après la fin de leur formation initiale, le Cereq a construit une typologie de ces parcours qui permet d'en mesurer la diversité. Huit types de parcours ont ainsi été identifiés.

Accès rapide et durable à l'emploi : 58 % des jeunes de la Génération 2004 ont accédé rapidement et durablement à l'emploi. Ils ont passé en moyenne 34 mois en emploi et seulement un mois au chômage au cours de leurs trois premières années de vie active.

Accès différé à l'emploi

- **après une période de chômage : 12 %** des jeunes ont débuté leur vie active par une période de chômage avant de se stabiliser en emploi ;
- **après une période d'inactivité ou de formation : 4 %** des jeunes débutent leur parcours par de l'inactivité ou une formation avant de se stabiliser en emploi.

Décrochage de l'emploi : 8 % des jeunes de la Génération 2004 ont décroché de l'emploi durant leur parcours bien qu'ils aient travaillé en moyenne deux ans durant leurs trois premières années de vie active.

Chômage persistant ou récurrent : 8 % des jeunes se sont trouvés confrontés à un chômage persistant ou récurrent. La moitié d'entre eux a passé au moins un an au chômage.

Inactivité durable : 3 % des jeunes de la Génération 2004 ont eu un parcours dominé par l'inactivité. Un quart d'entre eux n'a connu que cette situation.

Formation ou reprise d'études

- **de courte durée : 3 %** des jeunes de la Génération 2004 ont connu un épisode de formation hors emploi (six cas sur dix) ou de reprise d'études (quatre sur dix) au cours de leur deuxième année de vie active.
- **de longue durée : 4 %** des jeunes de la Génération 2004 se sont formés durant un temps relativement long, généralement plus de deux ans. Pour un tiers d'entre eux, il s'agissait de formations hors emploi, pour les deux tiers restant de reprises d'études.

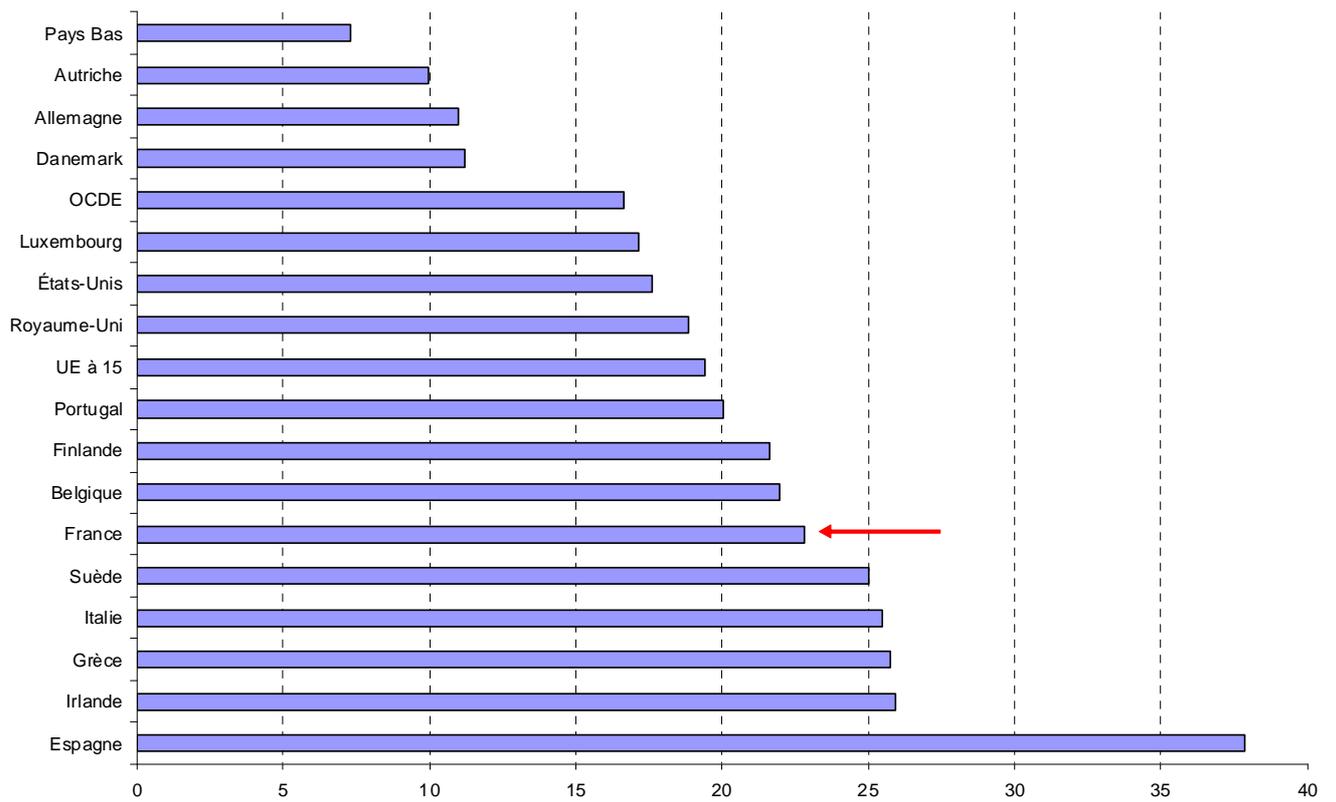
1.5. Comparaisons internationales

En 2009, le taux d'emploi des 15-29 ans était inférieur en France de deux points à la moyenne des 27 pays membres de l'Union européenne et de quatre points à celle de l'Union à 15. En Allemagne, au Royaume-Uni, au Pays-Bas, au Danemark et en Autriche, le taux d'emploi des jeunes est supérieur d'au moins dix points à celui de la France.

Seuls quatre pays de l'Union européenne à quinze ont un taux d'emploi des jeunes plus faible qu'en France : l'Espagne, l'Italie, la Belgique et la Grèce. Cette position médiocre de la France s'explique par la faible proportion de jeunes en emploi entre 15 et 24 ans. Les 15-24 ans sont en effet assez peu présents sur le marché du travail en France, en raison d'une formation initiale assez longue et d'une faible proportion de jeunes qui travaillent pendant leurs études (formation en alternance, « petits boulots »...). La faiblesse relative du taux d'emploi français des 15-24 ans n'est pas le reflet d'une incidence comparativement élevée du chômage dans cette tranche d'âge : la proportion de jeunes de 15 à 24 ans au chômage en France est équivalente à la moyenne de l'Union Européenne à 15 pays et de seulement 0,6 point supérieure à celle de l'UE à 27 pays. Compte tenu du faible taux d'activité entre 15 et 24 ans, la position de la France est en revanche plus défavorable pour le taux de chômage que pour la part de chômage dans cette tranche d'âge (+3 points en 2009 par rapport à la moyenne européenne à 27 et à 15).

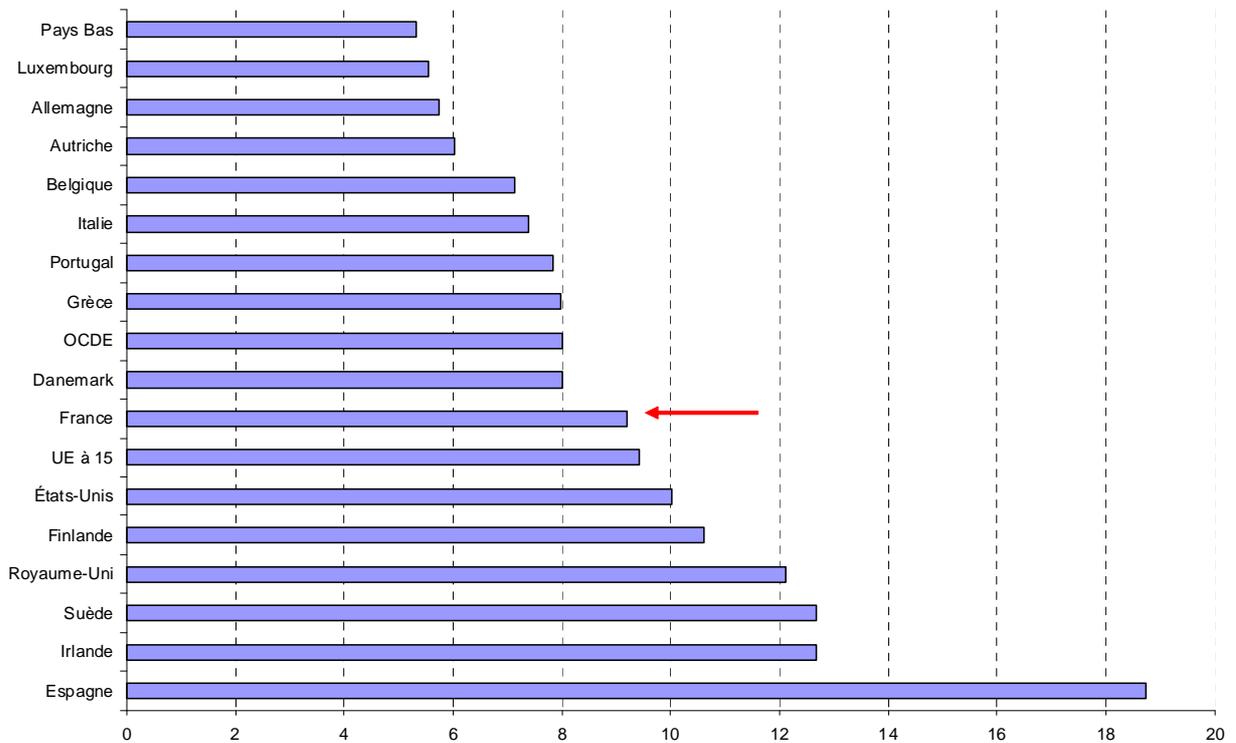
Entre 25 et 29 ans, tranche d'âge dans laquelle les jeunes encore en formation initiale deviennent très minoritaires, le taux d'emploi français est au contraire supérieur d'environ quatre points aux moyennes européennes. Les taux d'activité sont en effet plutôt élevés en France après la fin des études, en particulier pour les femmes, et la proportion de jeunes au chômage n'est que légèrement supérieure aux moyennes européennes (+0,4 point par rapport à la moyenne de l'Union à 15 pays). Le taux de chômage est pour sa part égal à la moyenne européenne à 15 pays.

Taux de chômage des 15-24 ans en 2009, en %



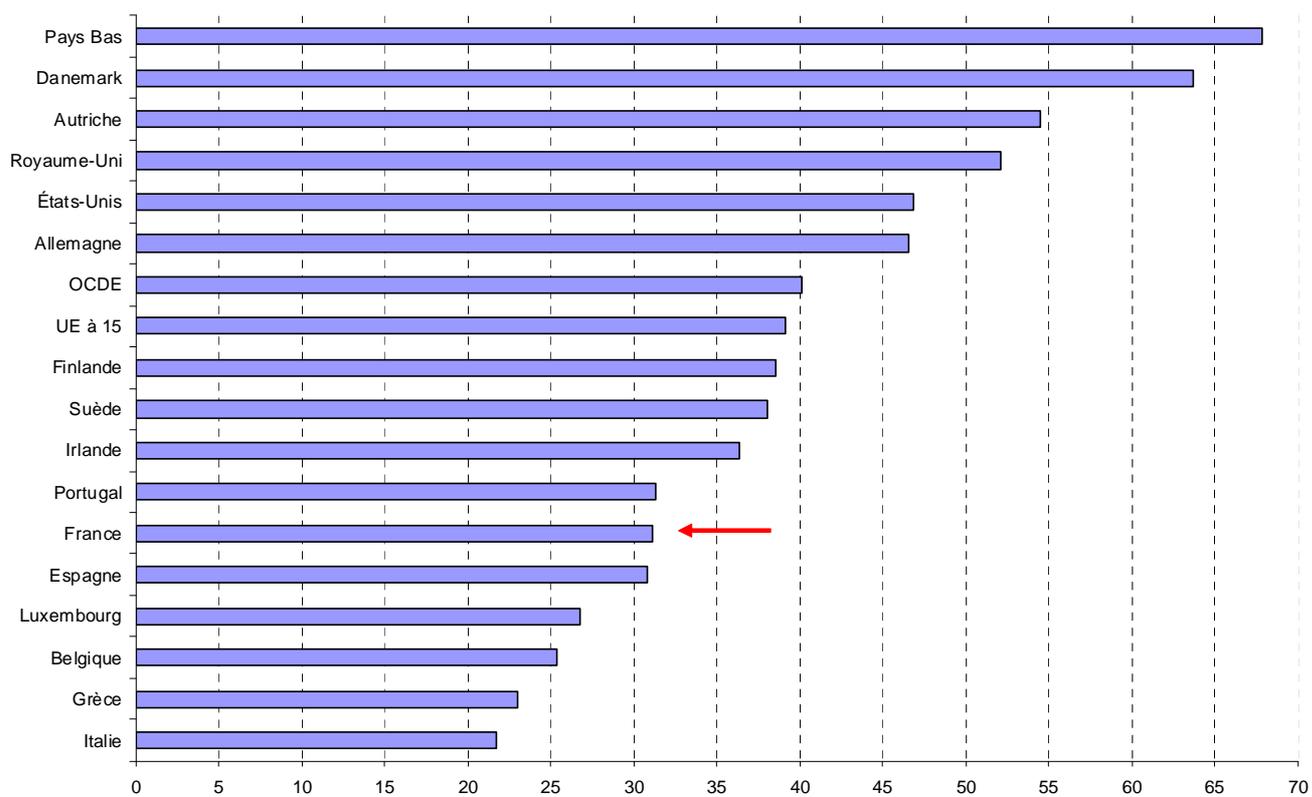
Source : OCDE

Part du chômage dans la population des 15-24 ans en 2009, en %



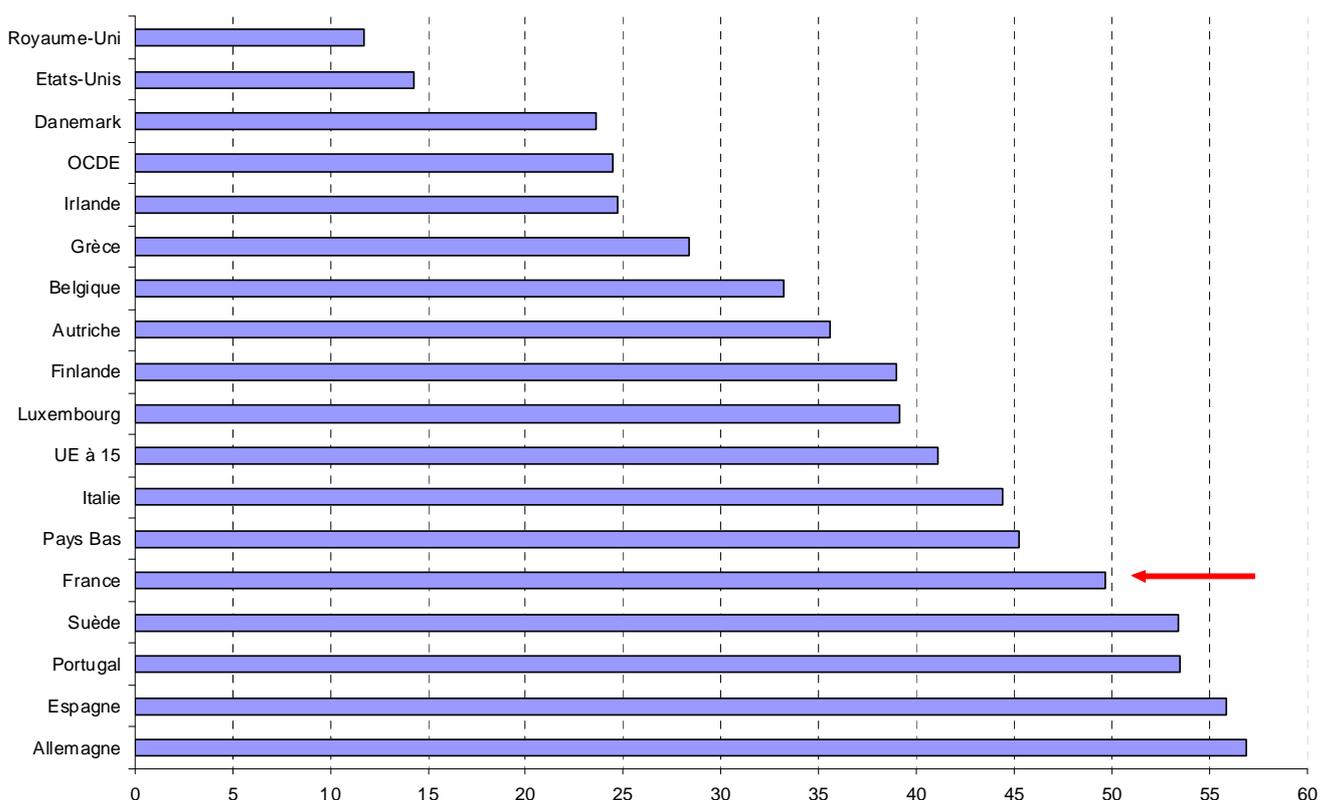
Source : OCDE

Taux d'emploi des 15-24 ans en 2009, en %



Source : OCDE

Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié des 15-24 ans en 2009, en %



Source : OCDE

Il faut toutefois prendre garde à une comparaison trop hâtive de ces chiffres : l'exemple de l'Allemagne et des Pays-Bas

Les bonnes performances de certains pays en matière d'emploi des jeunes tiennent pour beaucoup à des différences structurelles, d'une certaine manière culturelles, fondamentales. En Allemagne, le taux de chômage relativement faible des jeunes s'explique surtout par le recours beaucoup plus répandu à l'alternance : l'Allemagne compte ainsi près de 1,6 million d'apprentis, soit 11 % des 15-29 ans, contre environ 600 000 jeunes en alternance en France (apprentissage ou professionnalisation), soit seulement 5 % des jeunes Français de 15-29 ans. L'origine de cette différence tient notamment aux spécificités du système scolaire allemand qui prévoit un fléchage précoce vers les filières d'apprentissage dès le collège. Par ailleurs, un grand nombre de métiers accessibles par l'apprentissage en Allemagne sont réglementés (« règlements de formation ») et ne sont accessibles que par les voies d'apprentissage, ce qui contribue à la fois à alimenter ces filières mais aussi à les valoriser.

Aux Pays-Bas et au Danemark, le cumul emploi-études est particulièrement répandu. Près de 40 % des jeunes de moins de 25 ans cumulent ainsi études et emploi aux Pays-Bas et au Danemark¹⁰ (et plus de 55 % des moins de 25 ans scolarisés), contre seulement 7 % en France (11 % de ceux qui font des études). Par ailleurs, aux Pays-Bas, les autorités locales sont obligées de proposer aux jeunes âgés de 18 à 27 ans qui demandent l'aide sociale un travail,

¹⁰ Voir Centre d'analyse stratégique, « La faiblesse du cumul emploi-études des jeunes pèse sur le taux d'emploi global de la France », Note de veille n° 25, septembre 2006.

une formation ou une formation en alternance. De son côté, le jeune ne peut rester inactif s'il souhaite pouvoir percevoir une allocation.

La question de savoir si le cumul emploi-études est bénéfique ou non à l'insertion professionnelle est controversée¹¹. La question est de savoir si l'exercice d'un emploi en parallèle des études est d'un part nuisible ou bénéfique à la réussite universitaire, d'autre part nuisible ou bénéfique à l'insertion professionnelle. Sur la question de la réussite universitaire, une série de travaux concernant les Etats-Unis ont montré qu'un travail trop intensif était nuisible à la réussite universitaire mais qu'un travail de durée hebdomadaire raisonnable ne nuisait pas, voire bénéficiait à la réussite universitaire. Ces travaux estiment le « seuil » entre durée de travail excessive et durée de travail raisonnable à 15 heures par semaine. Une étude récente réalisée dans le cas français nuance ces conclusions¹² ; selon ses auteurs, « le travail salarié en cours d'études réduit significativement la probabilité de réussite à l'examen de fin d'année universitaire » (la probabilité moyenne de réussite des étudiants qui travaillent serait de 7,4 points supérieure s'ils ne travaillaient pas). Mais l'étude montre aussi que ces résultats dépendent très fortement du nombre d'heures de travail effectuées : travailler plus de 16 heures par semaine a un effet très négatif (en moyenne de près de 20 points) sur la probabilité d'obtenir son diplôme, mais l'effet est nettement plus faible lorsque l'étudiant travaille moins de 16 heures par semaine. Cette étude montre par ailleurs que la probabilité de travailler en cours d'études est significativement plus faible pour les étudiants dont le père appartient à une catégorie socioprofessionnelle supérieure. Elle montre enfin que le cumul emploi-études n'affecte pas la poursuite des études : autrement dit, en moyenne, un étudiant qui travaille n'interrompt pas plus tôt ses études qu'un étudiant qui ne travaille pas.

En ce qui concerne les effets du cumul emploi-études sur l'insertion professionnelle, il n'existe pas à notre connaissance d'étude rigoureuse récente qui permette de déterminer s'ils sont positifs ou négatifs.

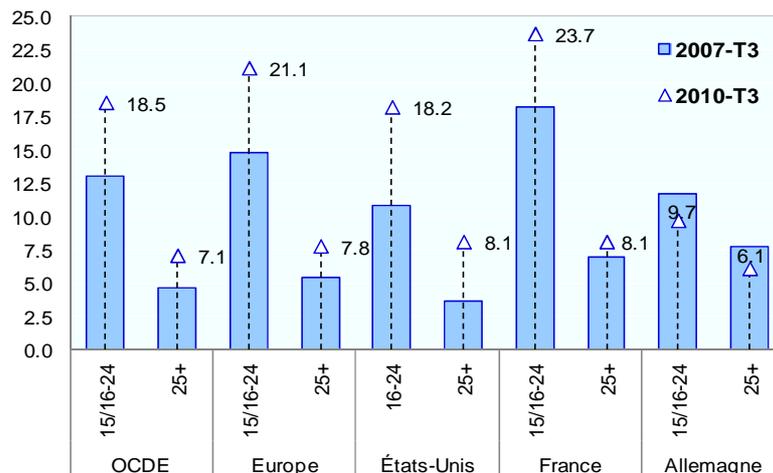
La crise a fortement touché les jeunes dans les pays où le chômage des jeunes était déjà élevé

En comparaison internationale, la crise économique a durement frappé les jeunes dans l'ensemble des pays de l'OCDE et de l'Union Européenne. Entre le deuxième trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2010, le taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) a augmenté de près de 6 point de pourcentage, soit plus du double des adultes (2,5 points). Seule l'Allemagne a connu une légère baisse de son taux de chômage des jeunes qui était déjà faible, tandis que la plus forte progression a été observée en Espagne, suivie par l'Irlande, la République slovaque, la Grèce et l'Islande.

¹¹ Pour plus de détails sur cette question, voir le rapport de Laurent BERAIL pour le Conseil économique et social, *Le travail des étudiants*, La Documentation française, 2007

¹² Magali BEFFY, Denis FOUGERE, Arnaud MAUREL, « L'impact du travail étudiant salarié sur la réussite et la poursuite des études universitaires », *Economie et Statistiques*, n° 422, INSEE, 2009

Taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2007 et au troisième trimestre 2010



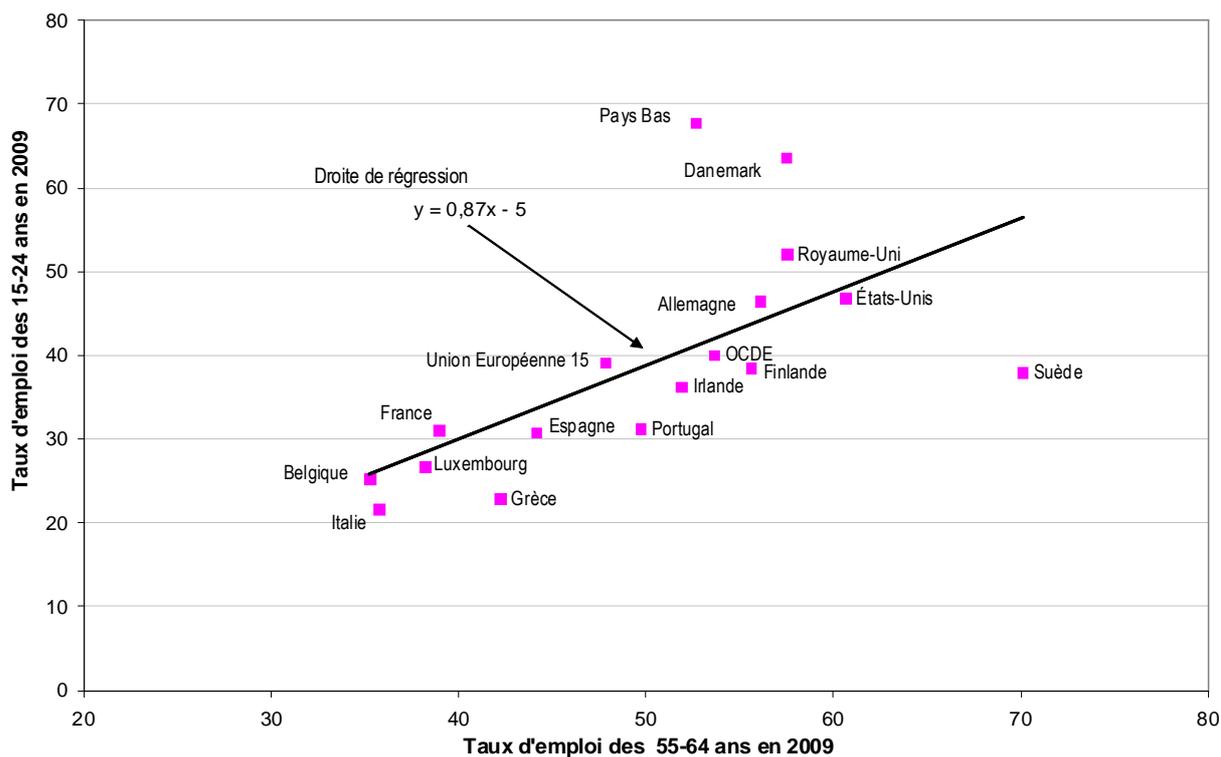
Source : OCDE, d'après Enquêtes nationales sur les forces de travail

Le taux de chômage des jeunes dépasse désormais 25 % dans sept pays de l'OCDE (Finlande, Irlande, Italie, Suède, Grèce, République slovaque et Espagne), jusqu'à 40 % en Espagne. À l'inverse, le taux de chômage des jeunes reste inférieur à 10 % dans huit pays (Autriche, Allemagne, Corée, Japon, Norvège, Mexique, Pays-Bas et Suisse).

A court terme, l'OCDE estime que le taux de chômage des jeunes devrait rester élevé et atteindre 20 % en moyenne dans les pays de l'OCDE, du fait d'une reprise réelle mais trop modeste pour offrir des possibilités d'emplois suffisantes aux nombreux jeunes actuellement au chômage. Selon l'OCDE, une proportion importante et croissante de jeunes, y compris ceux qui auraient eu de bons résultats dans un contexte favorable, est exposée au risque de chômage prolongé, ce qui pourrait avoir des conséquences stigmatisantes pour leur carrière (« *scarring effects* »).

Une corrélation positive existe entre emploi des jeunes et emploi des seniors : dans les pays où le taux d'emploi des jeunes est élevé, le taux d'emploi des seniors l'est également

Enfin, en dehors de quelques pays (Pays-Bas, Danemark, Suède), une corrélation peut-être établie entre emploi des jeunes et emploi des seniors, avec, en France, la conjonction d'un taux d'emploi des jeunes et d'un taux d'emploi des seniors comparativement faibles.



Source : OCDE

Pour autant, la simultanéité d'un faible taux d'emploi des jeunes et des seniors ne signifie pas que ces problèmes sont de même nature, ni naturellement qu'ils appellent des solutions comparables.

2. LES JEUNES QUI ONT LES PLUS GRANDES DIFFICULTES D'INSERTION PROFESSIONNELLE SONT CEUX DONT LA FORMATION INITIALE EST INSUFFISANTE OU INADAPTEE A L'EMPLOI ET CEUX QUI SONT VICTIMES DE DISCRIMINATIONS

2.1. L'absence de diplôme entraîne un risque d'éloignement durable de l'emploi

En moyenne, un diplôme plus élevé facilite l'insertion professionnelle, mais à un niveau donné, il existe des différences significatives entre les différentes filières.

Le niveau de formation a sensiblement progressé au cours des dernières décennies, mais le taux d'échec en formation initiale demeure important

Les dernières décennies ont vu un allongement rapide de la durée des études, qui s'est traduit par une forte hausse de la part des bacheliers et des étudiants. Ainsi, l'espérance de scolarisation a-t-elle fortement augmenté jusqu'au milieu des années 1990 avant de se stabiliser : 17,1 ans en 1985-86, 19 ans en 1995-96, 18,5 ans en 2008-2009.

Depuis 1995, plus de 62 % d'une classe d'âge obtient le baccalauréat (65 % en 2009), contre moins de 30 % en 1985. Mais le profil des bacheliers s'est aussi modifié, près de la moitié étant titulaires d'un bac technologique ou professionnel, contre un tiers il y a 20 ans. Enfin, plus des trois quarts des bacheliers poursuivent leurs études et plus de 40 % d'une génération obtient désormais un diplôme du supérieur, contre 15 % en 1985.

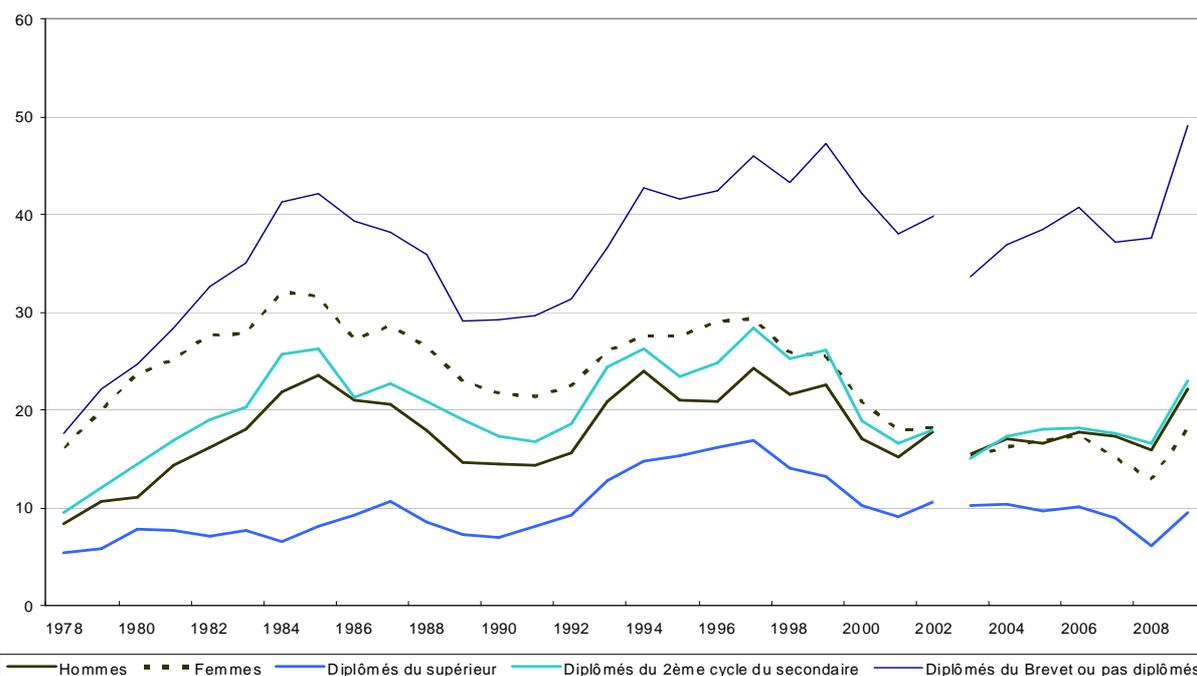
Cependant, cet allongement de la durée des études s'accompagne d'un taux d'échec important et persistant. Ainsi, en 2009, 19,5 % des jeunes - près de 140 000 personnes - ont quitté l'école sans diplôme du second cycle du secondaire : 10% sans aucun diplôme (ni brevet des collèges, CAP, BEP, baccalauréat ou équivalent), les autres avec le seul brevet des collèges.

L'enseignement supérieur aussi fait face à un taux d'échec important, notamment au niveau du premier cycle universitaire : en 2004, un jeune sur cinq ayant quitté l'enseignement supérieur (soit environ 75 000 jeunes) ne détenait pas de diplôme supérieur au bac, 60 % d'entre eux étaient issus d'un premier cycle universitaire. Cela reflète notamment des défaillances de notre système d'orientation, auxquelles le Conseil a consacré un rapport.

Le taux de chômage des jeunes est d'autant plus faible que le niveau de diplôme est élevé.

Mesuré sur les jeunes sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale, le taux de chômage varie très sensiblement avec le niveau de diplôme : au cours des trois dernières décennies, le taux de chômage des diplômés du supérieur a constamment été 3 à 4 fois inférieur à celui des jeunes détenteurs du brevet des collèges ou sans diplôme (avec un ratio de 5 en 2009).

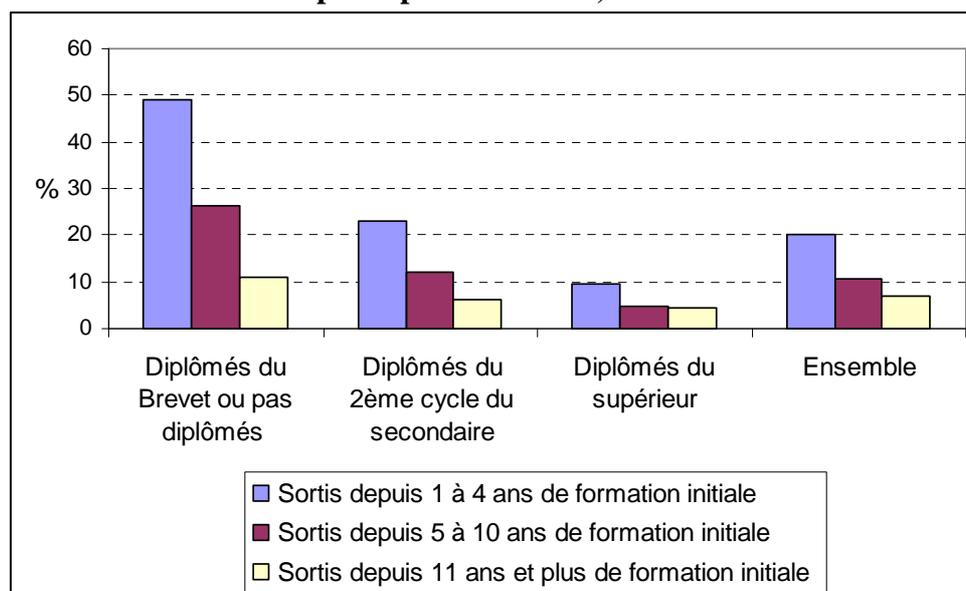
Taux de chômage de 1 à 4 ans après la fin des études par diplôme, en %



Source : enquête Emploi de l'Insee DARES

Si, pour tous les niveaux de diplôme, le taux de chômage baisse rapidement quand l'expérience professionnelle s'accroît, la différence entre les niveaux persiste. Ainsi, même au-delà de 11 ans après la fin de la formation initiale, le taux de chômage des jeunes détenteurs du brevet ou sans diplôme reste 2,5 fois supérieur à celui des diplômés du supérieur.

Taux de chômage selon la durée depuis la sortie de formation initiale par diplôme en 2009, en %

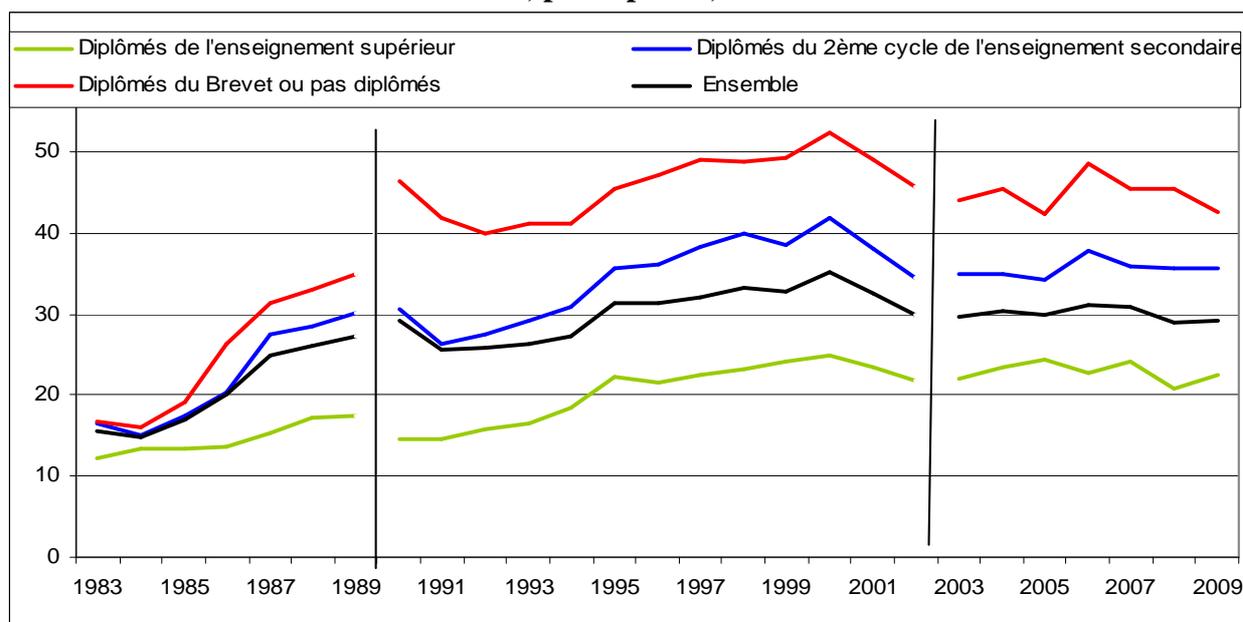


Source : Insee, enquête Emploi en continu – bilan formation emploi
Champ : France métropolitaine.

Si le diplôme protège du chômage, il protège également de l'emploi précaire.

Parmi les jeunes sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale et qui sont en emploi, la proportion de ceux qui occupent un emploi précaire (interim, CDD, contractuels de la fonction publique, apprentis, contrats aidés) est environ deux fois plus élevée pour les jeunes détenteurs du brevet ou sans diplôme que pour les jeunes diplômés du supérieur.

Part des emplois temporaires en % de l'emploi pour les jeunes sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale, par diplôme, de 1983 à 2009



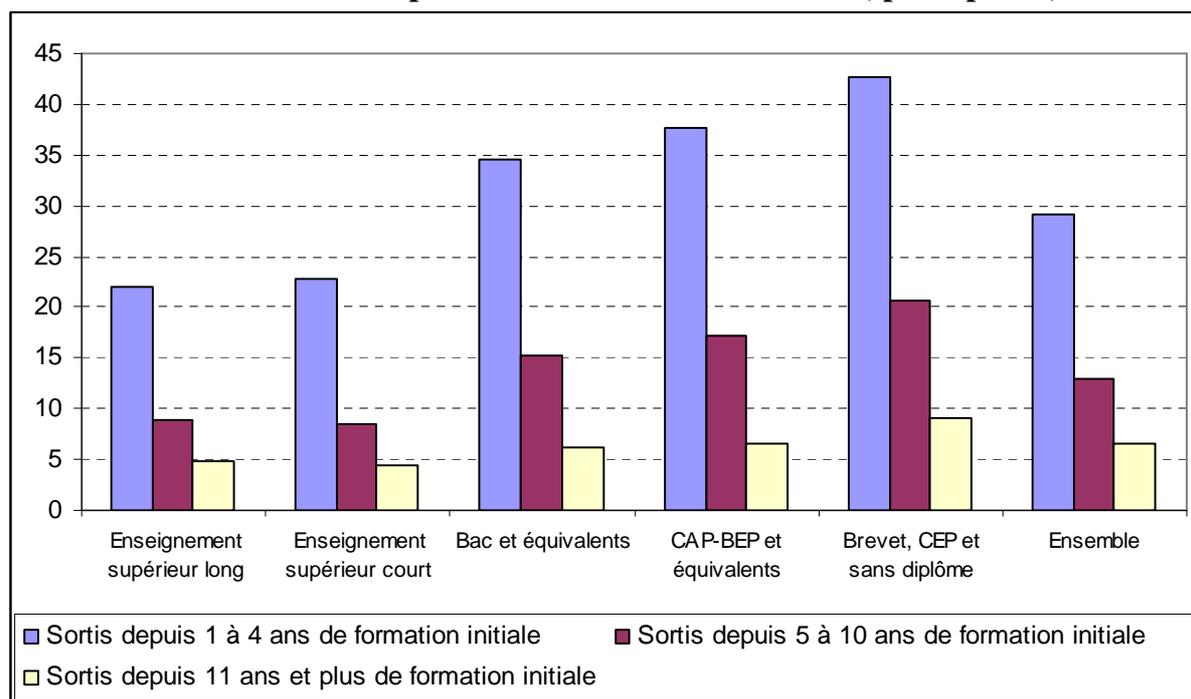
Source : Enquête Emploi 2009 de l'Insee – bilan formation emploi

Concepts : activité au sens du BIT, emploi temporaire = intérim, CDD, contractuels de la Fonction publique, apprentis et contrats aidés

Champ : population des ménages de France métropolitaine

La proportion de personnes en emploi temporaire parmi l'ensemble des personnes en emploi diminue rapidement avec l'ancienneté sur le marché du travail, mais les écarts entre les niveaux de diplôme demeurent, avec notamment une proportion d'emplois temporaires toujours plus élevée pour les personnes disposant au plus du brevet.

**Part des emplois temporaires en % de l'emploi,
en fonction de la durée depuis la fin de la formation initiale, par diplôme, en 2009**



Source : Enquête Emploi 2009 de l'Insee – bilan formation emploi

Concepts : activité au sens du BIT, emploi temporaire = intérim, CDD, contractuels de la Fonction publique, apprentis et contrats aidés

Champ : population des ménages de France métropolitaine

Mais à niveau donné, tous les diplômes n'offrent pas la même protection contre un risque de perte d'emploi

A niveau de diplôme donné, il peut y avoir des disparités importantes entre les filières en matière d'insertion sur le marché du travail. Ces différences résultent pour partie d'une adéquation plus ou moins parfaite entre le contenu des formations et les besoins des entreprises.

Dans son rapport de 2008 consacré à l'orientation scolaire ¹³, le Haut Conseil de l'Éducation avait fait le constat de fortes disparités d'insertion professionnelle suivant les filières, notamment au niveau de formation CAP-BEP. Il expliquait cette situation par une certaine inertie de l'offre de formation, qui ne s'adapte pas suffisamment vite à l'évolution des besoins de l'économie. Cette évolution est liée pour une part à la dynamique économique, qui « déplace » les emplois des secteurs en déclin vers les secteurs en croissance. La hausse générale du niveau de formation s'est traduite par un accroissement du niveau de diplôme exigé par les entreprises pour accéder à certains métiers.

¹³ Haut Conseil de l'Éducation, « Bilan des résultats de l'École – 2008 – L'orientation scolaire », juillet 2008.

Le rapport de 2008 du Haut Conseil de l'éducation sur l'orientation scolaire (extraits)

« Alors que les études doivent permettre l'accès à une profession, et malgré les succès de l'apprentissage ou du "lycée des métiers", l'orientation scolaire et la hiérarchie des filières qu'elle perpétue restent éloignées des réalités de la vie professionnelle et des besoins économiques de la Nation. »

« L'absence d'élasticité de l'offre de formation influence [...] l'orientation des élèves, elle peut aussi compromettre leur insertion sur le marché du travail. Il arrive qu'il y ait des possibilités d'insertion, mais sans filières correspondantes, et, à l'inverse, des filières pléthoriques, mais sans débouchés professionnels : ainsi, l'implantation des filières tertiaires de niveau CAP-BEP et de niveau baccalauréat, composées de surcroît de près de 20 % de spécialités purement administratives, a été systématique sur tout le territoire, sans réelle analyse des besoins de l'économie. »

« Un même niveau de diplôme peut conduire à une insertion rapide - comme dans le cas des CAP de l'artisanat, des métiers de bouche ou de l'orfèvrerie - ou, au contraire, à une insertion problématique - comme pour les BEP du tertiaire administratif. »

« Même quand les besoins sont connus, les PRDF¹⁴ ne parviennent pas à remédier à la rigidité de l'offre de formation professionnelle. [...] Les conséquences, aisément observables, sont préjudiciables pour tout le monde : des filières de formation aux métiers de la production peuvent notamment rester nombreuses là où l'industrie est en difficulté, et les élèves sont alors dirigés vers des formations qui débouchent difficilement sur des emplois. Cette inadéquation pénalise davantage les premiers niveaux de qualification, dont les titulaires ont un taux de chômage plus élevé que la moyenne nationale. »

« Les CAP et les BEP tertiaires ne permettent l'accès rapide et durable à l'emploi qu'à 69 % de leurs titulaires - essentiellement en raison des difficultés d'insertion rencontrées par les titulaires d'un diplôme du tertiaire administratif de ce niveau -, alors que les CAP et les BEP industriels le permettent à 77 % des leurs. Pour atteindre le même taux d'accès immédiat et durable à l'emploi que les diplômés des spécialités industrielles, les diplômés en secrétariat et en comptabilité doivent être titulaires d'un baccalauréat au moins. Les postes longtemps occupés par des titulaires de CAP ou de BEP dans ces deux domaines sont aujourd'hui attribués à des titulaires de niveau de qualification supérieur. Les formations tertiaires de niveau CAP-BEP qui scolarisent actuellement le plus d'élèves (un élève de BEP sur trois environ) restent pourtant le secrétariat et la comptabilité, orientations sans insertion professionnelle qui concernent essentiellement les filles, très majoritaires dans ces formations. »

« En règle générale, la difficulté de s'insérer professionnellement avec un diplôme inférieur au baccalauréat est grande, sauf dans l'hôtellerie et le tourisme, le bâtiment et les travaux publics, les services aux particuliers, secteurs dans lesquels les recrutements au niveau du CAP ou du BEP, ou encore ceux de non-diplômés, restent significatifs. »

¹⁴ plans régionaux de développement de la formation

Les disparités d'insertion ne concernent pas que les niveaux de formation CAP-BEP. Les analyses du Cereq à partir des enquêtes Génération mettent en évidence des différences significatives à tous les niveaux de diplôme.

Au niveau du baccalauréat, les filières professionnelles ou techniques dans l'industrie ont des résultats très supérieurs à la filière générale sur le taux d'emploi au bout de trois ans (tableau ci-dessous). Le Bac général apparaît même moins bon que les CAP et BEP en moyenne à cet horizon. De fait, on observe que beaucoup de jeunes ayant arrêté leur formation initiale au niveau du Bac général reprennent des études par la suite.

Au niveau de la licence, les voies professionnelles présentent également des taux d'emploi à trois ans supérieurs à ceux des filières Sciences humaines, Gestion ou Droit.

Conditions d'accès à l'emploi selon le plus haut diplôme					
En %	Le 1er emploi	Au cours des trois 1ères années	Trois ans après la sortie		Effectifs
	est un contrat aidé	Plus d'un an de chômage	Est au chômage	Est en emploi	
Non diplômé	13	36	27	58	123 000
CAP ou BEP	12	22	16	76	127 000
Baccalauréat	13	13	11	74	177 000
Pro/techno industriel	9	10	9	85	52 000
Général	13	12	10	62	42 000
Bac+2	5	8	6	88	137 000
Licence	3	9	6	84	51 000
Licence prof.	3	7	5	91	12 000
LSH, Gestion, Droit	4	11	8	79	28 000
Master, Ecoles	2	10	5	91	70 000
Doctorat	1	10	7	94	14 000
<i>Ensemble</i>	9	17	13	77	737 000

Source : CERECQ - Enquête 2007 auprès de la "Génération 2004"

Les différences entre filières s'observent aussi chez les titulaires de doctorats. Ainsi, le taux de chômage des docteurs, mesuré trois ans après la fin de leur thèse, varie de 4 % dans la filière « Mécanique, électronique, informatique, sciences de l'ingénieur » à 14 % dans les filières « Chimie » et « Lettres, Sciences humaines ».

Taux de chômage des jeunes docteurs 3 ans après leur thèse

Par spécialité			
Mathématiques, Physique	7	Ayant bénéficié de:	
Chimie	14	- Allocation de recherche	8
Mécanique, Électronique, Informatique, Sciences de l'ingénieur	4	- CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche)	6
Sciences de la vie et de la terre	9	Diplômés d'écoles d'ingénieurs	3
Droit, Sciences Economiques, Gestion	8	Titulaires de DESS	7
Lettres, Sciences Humaines	14	Ensemble des docteurs	9

Sources: Enquêtes Génération du Céreq 1996 et 2004. Moyenne des observations en 1999, 2001, 2004 et 2007 (calculs DG-Trésor).

Niveau de diplôme et parcours d'insertion dans l'emploi selon la typologie du Cereq

Le classement des jeunes, par niveau de diplôme, dans les différents types de parcours d'insertion identifiés par le Cereq (*cf. supra*) confirme le rôle central du diplôme, et les différences entre filières à niveau de diplôme donné.

Trajectoires professionnelles au cours des trois premières années et niveau de formation Génération 2004

En %	Accès rapide à l'emploi durable	Accès différé à l'emploi	Décrochage de l'emploi	Eloigné de l'emploi	Formation ou reprise d'études	
Non diplômé	34	20	10	28	8	100
CAP ou BEP	55	17	10	13	5	100
Tertiaire	47	20	10	17	6	100
Industriel	62	15	9	11	3	100
Baccalauréat	57	13	10	8	12	100
Pro/techno industriel	69	13	7	5	6	100
Général	47	11	11	9	22	100
Bac+2	73	13	6	3	5	100
Licence	68	12	6	6	8	100
Licence professionnelle	76	15	4	2	3	100
LSH, Gestion, Droit	63	12	7	7	11	100
Master	68	22	4	4	2	100
LSH, Gestion, Droit	66	23	4	4	3	100
Doctorat	77	12	5	5	1	100
Ensemble	58	16	8	11	7	100

Note : les trajectoires « Eloigné de l'emploi » regroupent la trajectoire de « chômage persistant ou récurrent » et celle marquée par une « inactivité durable ».

Source : Cereq, Enquête 2007 auprès de la « Génération 2004 »

Tout d'abord, **plus le niveau de diplôme est élevé, plus l'insertion professionnelle est rapide** : seuls 54 % des non-diplômés ont un accès rapide ou différé à l'emploi, 72 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 70 % des titulaires du seul bac, 86 % des bac+2, 80 % des titulaires d'une licence, 90 % des titulaires d'un master ou d'un doctorat.

A l'intérieur de chaque niveau, il existe toutefois des différences notables selon la spécialisation :

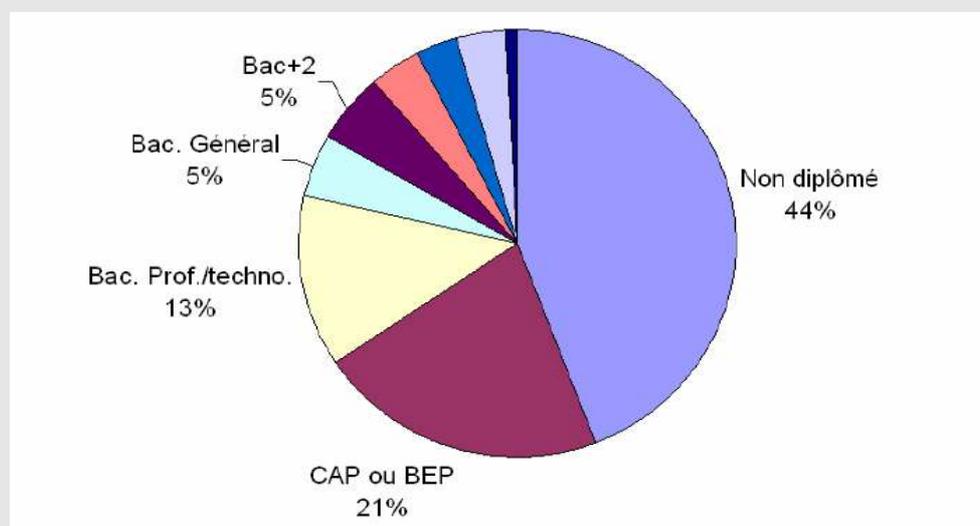
- au niveau CAP ou BEP, le taux d'accès rapide ou différé à l'emploi est de 67 % pour les métiers du tertiaire, 77 % pour les métiers industriels ;
- au niveau bac, le taux d'accès à l'emploi (rapide ou différé) atteint 82 % (comme les titulaires d'une licence) pour les bac professionnels ou technologiques, contre seulement 58 % (à peine plus que les non-diplômés) pour les élèves de filières générales qui ne sont pas allés au-delà du bac, parmi lesquels se retrouvent majoritairement les étudiants qui n'ont pas réussi à acquérir un diplôme dans leurs études supérieures ;
- enfin, au niveau licence, les étudiants des filières professionnelles ont un taux d'accès à l'emploi (rapide ou différé) de 91 %, équivalent aux bac +4 ou bac+5, alors que ce taux n'est que de 75 % pour les étudiants des filières lettres, sciences humaines, gestion et droit confondues.

Une analyse similaire peut être faite en termes d'éloignement et de décrochage de l'emploi : plus le niveau de diplôme est élevé, moins les jeunes sont susceptibles d'être éloignés de l'emploi. En ce qui concerne les jeunes non diplômés, ce sont près de 4 sur 10 d'entre eux qui sont éloignés de l'emploi (ou qui ont décroché de l'emploi) trois ans après leur sortie de l'école.

Un dernier enseignement de ce tableau est que **le seul bac, s'il est généraliste, ne permet pas une meilleure insertion professionnelle à trois ans qu'un CAP ou un BEP.**

Le graphique suivant reflète les analyses précédentes en tenant compte des effectifs des jeunes par niveau de diplôme et représente la répartition des jeunes éloignés de l'emploi, selon leur niveau de diplôme, trois ans après leur entrée sur le marché du travail.

Répartition des jeunes « éloignés de l'emploi » par niveau de diplôme, en 2007



Source : Céreq, Enquête 2007 auprès de la « Génération 2004 »

La question du déclassement

La question du déclassement, ou de la « surqualification » des jeunes par rapport à leur emploi, est une question qui revient régulièrement dans le débat public depuis les années 1980 et donne lieu à la publication d'ouvrages largement débattus¹⁵.

¹⁵ Notamment, pour les plus récents :

- Louis CHAUVEL, « Valorisation et dévalorisation sociale des titres : une comparaison France – Etats-Unis », in Agnès VAN ZANTEN (dir.), *L'école, l'état des savoirs*, La Découverte., 2000 ; du même auteur : *Les Classes moyennes à la dérive*, 2006, ainsi que *Le Destin des générations : structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010*, PUF, 2010 ;
- Marie DURU-BELLAT, *L'inflation scolaire : Les désillusions de la méritocratie*, Seuil, 2006, et du même auteur, *La Question du déclassement (mesure, faits, interprétation)*, Observatoire sociologique du changement, 2009 ;
- Eric MAURIN, *La Nouvelle question scolaire. Les bénéficiaires de la démocratisation*, Le Seuil, 2007, et du même auteur, *La peur du déclassement - Une sociologie des récessions*, Le Seuil, coll. « La République des Idées », 2010 ;
- Camille PEUGNY, *Le Déclassement*, Grasset, 2009 ;

Plusieurs hypothèses sont avancées pour expliquer ce phénomène : une augmentation insuffisante voire un ralentissement de la création d'emplois qualifiés, un plus grand nombre d'actifs âgés, une polarisation des emplois entre emplois très qualifiés et emplois très peu qualifiés qui se produirait au détriment des « classes moyennes », ou encore une « lutte des places » plus intense entre les enfants des différents groupes sociaux.

Une étude de l'INSEE de 2006¹⁶ cherche à estimer l'ampleur du déclassement, compris comme « la situation des personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis pour l'emploi qu'elles occupent ». Cette étude repose sur des tables de correspondance, qui comportent nécessairement une part d'arbitraire, entre niveau de formation et emploi d'une part, entre niveau de formation et salaire d'autre part. Elle mesure alors le déclassement selon ces deux critères, en termes d'emploi et en termes de salaire. Une troisième mesure est également proposée, qui rend compte du « sentiment » de déclassement recueilli par une enquête d'opinions auprès des jeunes. L'étude conclut que, trois ans après la fin des études, environ 1 jeune sur 4 est en situation de déclassement. Pour les diplômés du supérieur (bac et au-delà), le déclassement concernerait même 1 jeune sur 3, trois ans après la fin de leurs études.

Fréquence des situations de déclassement, trois ans après la fin des études (en %)

Approches du déclassement*	Ensemble (tous niveaux de diplômes)	Titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur					Ensemble
		Baccalauréats techniques et professionnels	Baccalauréats généraux	Supérieur court (1 ^{er} cycle, BTS, DUT)	2 ^e cycle universitaire	Grande école, 3 ^e cycle universitaire	
Statistique socioprofessionnelle	24,4	47,6	28,7	36,2	30,3	24,3	36,3
Statistique salariale	21,4	41,2	46,9	26,2	37,3	15,4	31,8
Subjective	27,6	32,0	34,2	26,4	33,3	24,3	29,0

Champ : ensemble des jeunes ayant terminé leurs études en 1998 et ayant un emploi salarié en avril 2001.

Source : Céreq, enquête Génération 98 ; calculs Giret, Nauze-Fichet, Tomasini, *op. cit.*

Cette situation serait particulièrement marquée pour les titulaires d'un bac professionnel ou technique (environ 2 sur 5), ainsi que pour les titulaires d'un bac général en termes salariaux (presque 1 titulaire d'un bac général sur 2 toucherait, trois ans après la fin de ses études, un salaire moindre que celui auquel son diplôme lui permettrait en théorie de prétendre).

De manière plus générale, le sociologue Camille PEUGNY (*op. cit.*) montre que les actifs nés à partir des années 1960 sont de plus en plus nombreux à occuper une position moins élevée que celle de leurs parents (« mobiles descendants ») : ils représentent aujourd'hui 25 % des 35-39 ans, contre 18 % il y a vingt ans. Selon le sociologue, la raison en est que la structure des emplois n'aurait pas suivi celle des diplômés : la massification de l'accès au bac et aux études supérieures ne s'est pas accompagnée d'une augmentation aussi rapide des postes qualifiés. Ce phénomène aurait touché particulièrement les enfants de cadres ou issus d'une lignée de cadres.

Le rapport du Centre d'analyse stratégique, qui compare également la situation des enfants à celle de leurs parents, relativise ce constat (*op. cit.*). Selon les auteurs, la part des « mobiles

- le Centre d'analyse stratégique (CAS) a réalisé un travail de synthèse en 2009 à ce sujet : CAS, *La mesure du déclassement : informer et agir sur les nouvelles réalités sociales*, La Documentation française, 2009.

¹⁶ GIRET J.-F., NAUZE-FICHET E. et TOMASINI M., « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », in *Données sociales – La société française*, Insee, 2006

ascendants » reste près de deux fois plus élevée que celle des « mobiles descendants », ce rapport étant assez stable dans le temps, mais la part des mobilités descendantes tend effectivement à augmenter.

Evolution de la part des trajectoires intergénérationnelles 1983-2003 (en pourcentage)

	1983	1988	1993	1998	2003
Immobiles	43,7	42,3	40,4	40,0	39,4
Ascendants	37,7	38,2	39,5	38,6	38,7
Descendants	18,6	19,5	20,1	21,5	21,9
Ratio ascendants/ descendants	2,02	1,96	1,96	1,79	1,77

Champ : hommes et femmes âgés de 30 à 59 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1983-2003

Pour le CAS, l'explication la plus convaincante à ce phénomène ne serait pas une raréfaction des emplois qualifiés (les emplois de cadres et professions intellectuelles n'ont cessé de progresser, passant de 5 % des emplois au début des années 1960 à 15 % aujourd'hui, de même pour les professions intermédiaires passées de 11 % à 24 %) mais plutôt un effet de génération, parallèle au vieillissement de la population active, avec des générations des années 1960 et 1970 qui ont connu une mobilité sociale ascendante importante et qui ont gardé les postes stables et qualifiés acquis, au détriment des générations plus jeunes. Les auteurs établissent alors un parallèle avec l'émergence d'un marché du travail dual, les jeunes faisant partie des *outsiders*, et observent que « dans les pays nordiques et anglo-saxons, à la différence de la France et des pays latins, l'arrivée de nouvelles générations plus diplômées a mis en concurrence les générations antérieures avec les titulaires d'un même niveau de diplôme ».

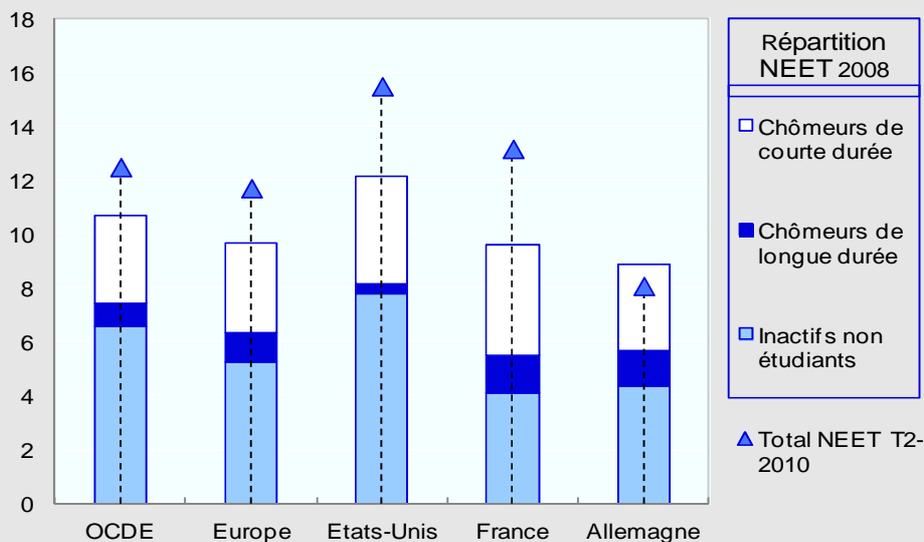
Enfin, dans un récent ouvrage (*op. cit.*), l'économiste Eric MAURIN tend lui aussi à relativiser le phénomène du déclassement, en observant une certaine stabilité dans l'accès à l'emploi depuis le début des années 1980 : les salariés qui occupent des emplois stables ne sont guère plus menacés de perdre leur emploi aujourd'hui qu'hier ; parmi les jeunes sortis de l'école depuis moins de cinq ans, les diplômés du supérieur ne sont pas davantage au chômage bien que leur nombre ait presque triplé ; enfin, « tant du point de vue de l'exposition au chômage d'insertion que de l'accès aux emplois très qualifiés en début de carrière, tous les milieux sociaux ont vu la situation de leurs enfants s'améliorer par rapport au début des années 1980 ». En revanche, pour E. MAURIN, si les risques ne se sont pas ou que peu accrus, les conséquences que leur survenance entraîne se sont fortement aggravées : risque de chômage de longue durée pour celui qui perd un emploi stable, précarité de la situation de ceux sur qui repose l'essentiel des ajustements de l'activité (contrat temporaires, récurrence du chômage). C'est là encore l'idée d'un marché du travail « dual » qui apparaît avec, d'un côté une majorité d'emplois qui sont restés protecteurs et de niveau de qualification plutôt ascendant, de l'autre une minorité d'emplois très précaires, occupés par les *outsiders* du marché du travail, dont les jeunes, notamment les moins qualifiés, font partie.

L'analyse de l'OCDE : les « jeunes laissés pour compte » et les « débutants en mal d'insertion »

Dans ses récents travaux sur l'emploi des jeunes dans plusieurs pays¹⁷, dont la France, l'OCDE distingue deux groupes qui rencontrent des problèmes particuliers pour trouver un emploi stable : les « jeunes laissés pour compte » et les « débutants en mal d'insertion ». Ces analyses rejoignent les constats faits précédemment : dans les deux cas, l'échec scolaire ou universitaire joue un rôle prédominant.

Le premier groupe, les « laissés pour compte », est présent dans tous les pays de l'OCDE et cumule plusieurs handicaps : ces jeunes sont souvent sans diplôme, ils sont issus de l'immigration ou d'une minorité, ou ils résident dans des zones défavorisées ou isolées. L'OCDE évalue la taille de ce groupe à partir du nombre des jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés ni en formation (NEET : en anglais, « *neither in employment, nor in education or training* ») et qui n'ont pas achevé le deuxième cycle du secondaire. En 2008, le groupe des « laissés pour compte » représentait en moyenne dans la zone OCDE 11 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans ayant quitté le système scolaire, 9 % en France. Sous l'effet de la crise, la proportion de « NEET » s'est accrue, passant à plus de 12 % en moyenne dans la zone OCDE au 2^{ème} trimestre 2010 et à près de 13 % en France.

Part de jeunes « NEET » de moins de 30 ans en 2008 et en 2010



Source : OCDE (2010), Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes.

Le deuxième groupe, les « débutants en mal d'insertion », se heurte à des obstacles importants pour trouver un emploi stable. Bien qu'ils soient souvent diplômés, ces jeunes alternent fréquemment entre emplois temporaires, chômage ou inactivité, même pendant les périodes de croissance. Ainsi, même avant la crise, au moins un jeune sur cinq (voire bien plus dans certains pays) risquait d'être confronté à des perspectives d'emploi limitées.

¹⁷ OCDE, *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE, 2010 - <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096110-fr>

2.2. Des phénomènes de discrimination renforcent les difficultés d'accès à l'emploi

Les discriminations à l'embauche des jeunes issus de l'immigration

Les analyses « toutes choses égales par ailleurs », notamment à diplôme et parcours scolaire équivalents, montrent des inégalités d'accès à l'emploi au détriment des jeunes issus de l'immigration, notamment maghrébine et sub-saharienne : un accès à l'emploi plus lent, un accès à l'emploi à durée indéterminée moins fréquent, davantage de passages par des contrats aidés.

Condition d'accès à l'emploi des jeunes selon leur origine *

	temps moyen d'accès au premier emploi (en mois)	Pas de chômage au cours des 3 1ères années (%)	Ont occupé un emploi aidé au cours des 3 premières années (%)
Plus haut diplôme de niveau Bac+3 ou plus			
Maghreb	3,9	54	13
Europe du Sud	3,5	63	12
France	3,4	61	9
Plus haut diplôme de niveau Bac+2			
Maghreb	3,5	56	18
Europe du Sud	2,7	56	11
France	2,7	58	12

* : Sur la base des données de l'enquête « Génération 98 », sont considérés comme d'origine étrangère les jeunes dont au moins l'un des deux parents est né dans un pays étranger et n'a pas été déclaré « français de naissance »

Source : Céreq, Enquête 2001 auprès de la « Génération 1998 », in *Bref*, n° 205, 2004

Selon une étude de l'Insee¹⁸, le déficit d'emploi des Français descendants d'immigrés maghrébins n'est expliqué que pour un tiers par les autres caractéristiques individuelles (âge, sexe, diplôme, expérience professionnelle, situation familiale, salaire du conjoint, lieu de résidence, etc.). Cette étude montre aussi que la part inexpliquée du taux d'emploi diminue avec le diplôme pour les hommes mais pas pour les femmes. En revanche, elle ne révèle pas de pénalité salariale dans l'emploi.

Cependant, en toute rigueur, les écarts statistiques « toute choses égales par ailleurs » ne peuvent pas s'analyser directement comme une *mesure*, au sens strict, des discriminations. D'autres facteurs peuvent en effet être à l'œuvre, tels que l'accès à des réseaux informels donnant connaissance d'offres d'emploi, ou, par exemple, des contraintes pouvant réduire la participation au marché du travail. Des méthodologies *ad hoc*, notamment celle du *testing*¹⁹, permettent d'isoler certains facteurs tels que l'origine ethnique et montrent l'existence de discriminations à l'embauche, liées à l'origine nationale réelle ou supposée, à la religion présumée ou à l'adresse.

Une telle opération de testing a été réalisée en 2006, sous la supervision du Bureau International du Travail²⁰, dans six grandes villes françaises : Lille, Lyon, Marseille, Nantes,

¹⁸ Romain Aeberhardt, Elise Coudin, Roland Rathelot, « Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ? », in *France portrait social*, Insee, édition 2010

¹⁹ Voir les travaux de l'OCDE, du BIT, du Centre d'analyse stratégique et du Céreq

²⁰ Cédiey E., Foroni F. (2007), *Les discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail*, Genève,

Paris et Strasbourg. Les résultats de cette opération, dont une synthèse a été publiée par la DARES ²¹, montrent « *que les jeunes Français peu qualifiés d'origine apparente maghrébine ou noire africaine sont victimes de discriminations à l'embauche par rapport aux jeunes Français d'origine apparente hexagonale ancienne. Dans ce testing, lorsque les employeurs ont exprimé un choix, ils ont favorisé près de quatre fois sur cinq le candidat évoquant une origine hexagonale ancienne alors que le candidat évoquant une origine maghrébine ou noire africaine présentait rigoureusement les mêmes compétences. La discrimination est élevée dans l'ensemble des principaux domaines professionnels testés. Elle semble encore plus forte à l'encontre des candidats d'origine apparente noire africaine qu'à l'encontre des candidats d'origine apparente maghrébine. L'essentiel des différences de traitement pénalisant des jeunes d'origine maghrébine ou noire africaine se manifeste avant même qu'ils n'aient été reçus en entretien par l'employeur. Ils sont écartés beaucoup plus souvent que les autres dès la prise de contact, les différences de traitement pouvant prendre la forme de refus notifiés ou de mises en attente plus sournoises.* »

Entre autres exemples, l'étude économétrique d'Emmanuel Duguet, Noam Leandri, Yannick L'Horty et Pascale Petit²² de 2007 s'est basée sur l'envoi de *curriculum vitae* (CV) similaires, en réponse à des offres d'emploi pour des postes de comptable, déposées à l'ANPE. Sur les CV envoyés, seuls changeaient la nationalité (française ou marocaine), le nom et le prénom (à consonance française ou marocaine) ou le lieu de résidence (ville réputée défavorisée ou non). L'étude montre que les candidats de nationalité et d'origine marocaine doivent, en moyenne, envoyer plus de dix fois plus de CV pour obtenir un entretien d'embauche que les candidats dont les noms et prénoms sont à consonance française. Plus précisément, les candidats de nationalité française, ayant un nom et un prénom français, reçoivent en moyenne une proposition d'entretien d'embauche pour 19 CV envoyés, contre 23 CV pour un candidat français de prénom français et de nom marocain, 54 CV pour un candidat français de nom et prénom marocain et 277 CV pour un candidat marocain (nationalité, nom et prénom marocains).

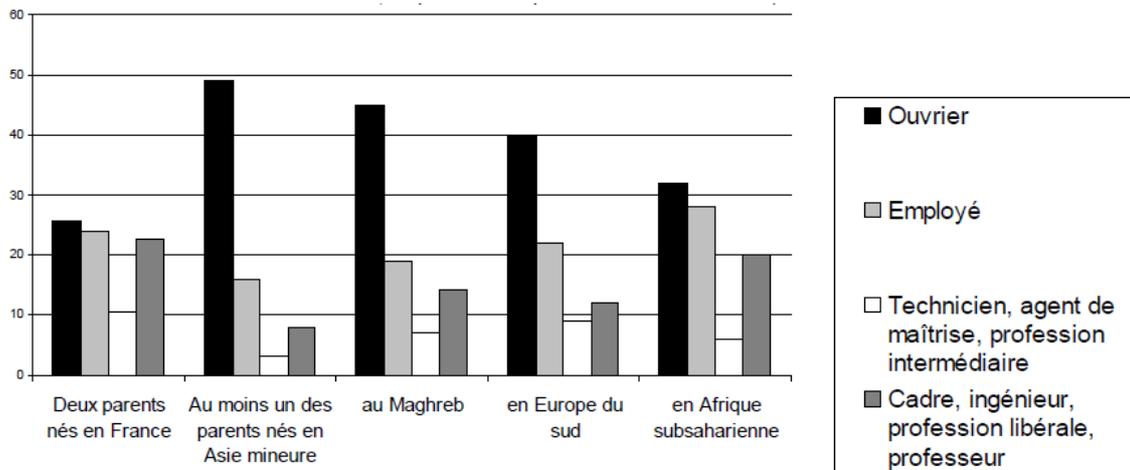
Les différences de situation entre jeunes d'origine immigrée et les autres jeunes sont aussi accentuées par un cumul de facteurs défavorables. Ils sont plus fréquemment d'origine sociale modeste, ils s'orientent davantage ou sont davantage orientés vers les filières courtes et professionnelles ; ils sont plus fréquemment non diplômés ; ils échouent plus souvent dans l'enseignement supérieur. L'orientation est vécue par certains comme discriminatoire. Enfin, reflet des difficultés d'accès à l'emploi, ils accèdent aussi moins souvent à l'apprentissage.

Bureau International du Travail

²¹ DARES, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(e)s », *Premières informations Premières synthèses* n° 06.3, 2008.

²² Emmanuel Duguet Noam Leandri Yannick L'Horty, Pascale Petit, « Les jeunes français issus de l'immigration font-ils l'objet d'une discrimination à l'embauche ? Une évaluation expérimentale sur la région Ile de France », Document de recherche, EPEE, Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Evry, 2007

Profession du père en fonction du pays de naissance des deux parents



Source : CEREQ, enquête 2007 auprès de la « Génération 2004 »

Des situations contrastées pour les jeunes originaires des ZUS

Les quartiers de politique de la ville, définis selon des critères socio-économiques, concentrent des populations plus exposées au risque de chômage, et les jeunes issus de l'immigration et d'origine sociale modeste y sont sur représentés.

Le problème du chômage est particulièrement aigu dans les ZUS : dans la tranche d'âge 15-25 ans, qui compte environ 650 000 jeunes, le taux d'activité n'est que de 38 % ; et parmi les 250 000 jeunes actifs, 40 % sont au chômage, soit environ 100 000 chômeurs parmi les 650 000 jeunes de 15 à 25 ans²³.

Une étude récente du Céreq²⁴ montre des situations contrastées, entre relégation pour certains jeunes, et insertion sociale et professionnelle pour d'autres.

Un jeune sur quatre ayant résidé en ZUS n'a aucun diplôme (un sur huit pour les autres jeunes urbains) et seulement 28 % possèdent un diplôme du supérieur (48 % des autres jeunes urbains). A niveau de formation égal, les jeunes passés par une ZUS connaissent systématiquement de plus grandes difficultés d'accès à l'emploi et une précarité importante : 43 % des jeunes non diplômés ayant vécu en ZUS connaissent une trajectoire d'insertion marquée par le chômage ou l'inactivité durant les sept premières années de vie active, alors que ces situations ne concernent que 32 % des autres jeunes urbains sans diplôme.

Le Céreq conclut à l'existence d'une «logique ségrégative» dans les ZUS : les jeunes qui ont vécu en ZUS mais qui en sont partis sont mieux armés socialement et connaissent des trajectoires professionnelles plus favorables que ceux qui y restent ; à l'inverse ceux qui entrent en ZUS sont moins armés socialement et plus en difficulté que les jeunes urbains restés à l'écart de ces quartiers.

Ainsi, les 19 000 jeunes ayant fait leurs études en ZUS mais qui en sont partis, et qui sont moins souvent d'origine immigrée ou ouvrière que ceux qui sont restés en ZUS, sont aussi plus diplômés que ces derniers. Ils ne sont que 18 % à avoir connu à la fois la précarité des

²³ Le Rapport 2010 de l'Observatoire national des zones urbaines sensibles (ONZUS) présente des résultats détaillés sur la situation des jeunes.

²⁴ Thomas Couppié, Céline Gasquet, « Quartiers défavorisés : relégation pour certains jeunes, insertion sociale et professionnelle pour d'autres », Céreq, *Bref* n° 261, février 2009

emplois et les limitations salariales. Au final, ces jeunes ne sont pas définitivement « marqués » par leur passage en ZUS. En 2005, 77 % d'entre eux déclarent être dans une situation qui leur convient.

Parmi les jeunes qui viennent s'installer en ZUS, ils sont souvent diplômés (35 % de diplômés de l'enseignement supérieur), moins fréquemment issus de l'immigration (27 %) ou d'un milieu ouvrier (29 %) que les jeunes originaires des ZUS, et sont majoritairement des femmes (65 %). Si ces jeunes ont moins de difficultés à accéder à l'emploi que ceux qui sont originaires des ZUS, ils sont néanmoins confrontés à une certaine précarité financière : la moitié d'entre eux n'a jamais gagné plus de 1 200 euros par mois et 35 % disent se trouver dans une situation qui ne leur convient pas. Cependant, selon le Céreq, ces jeunes contribuent à modifier la composition de la population résidant en ZUS et voient dans les ZUS des territoires facilitant l'autonomie résidentielle et la construction familiale sans nécessairement les exclure du marché du travail.

L'influence des représentations dans l'emploi des jeunes : une certaine défiance des employeurs vis-à-vis des capacités des jeunes à s'insérer dans le monde du travail, qui contraste avec la forte inclination de ces derniers pour la création d'entreprise

En dehors des phénomènes de discrimination sur l'origine ou le patronyme, l'opinion selon laquelle il existerait une méfiance réciproque entre les jeunes, pris de manière générale, et leurs employeurs est courante : les employeurs reprocheraient aux jeunes, au moins à certains d'entre eux, leur manque d'expérience du monde du travail et leur ignorance de certains « codes » du monde du travail tels que la ponctualité ou le respect de la hiérarchie ; les jeunes, à l'inverse, reprocheraient aux employeurs une certaine défiance à leur égard, une attitude parfois autoritaire voire irrespectueuse, une tendance à chercher à profiter de leur vulnérabilité, du fait de leur inexpérience, en exigeant beaucoup d'eux sans contrepartie en termes de stabilité d'emploi ou de salaire.

Cette méfiance réciproque n'est pas sans réalité, comme le montrent les enquêtes d'opinion.

Une enquête réalisée par l'institut BVA pour l'AFPA²⁵ en septembre 2010, portait sur les attentes réciproques des jeunes et des employeurs en matière d'emploi²⁶. L'enquête comprenait trois grandes thématiques : l'expérience ou la motivation des jeunes, leur intégration au sein de l'entreprise et le rôle de la formation professionnelle dans leur parcours. Les principaux enseignements de cette enquête sont les suivants :

- les jeunes croient surtout que, dans l'esprit des recruteurs le candidat idéal doit d'abord avoir de l'expérience (1 réponse sur 3, contre 1 sur 4 pour la motivation), alors que les recruteurs placent la motivation comme qualité première (1 sur 3, contre 1 sur 6 pour l'expérience) ;
- pour les jeunes, le principal critère dans la recherche d'emploi est de « trouver une entreprise dans laquelle ils se sentent bien » (1 réponse sur 3, contre 1 sur 4 pour l'adéquation entre formation et emploi) ;
- les employeurs font souvent état de problèmes d'intégration des jeunes, contrairement aux jeunes : 54 % des employeurs disent ainsi avoir déjà rencontré des difficultés

²⁵ Voir la présentation faite au COE le 16 décembre : [Présentation AFPA](#)

²⁶ Enquête auprès de 2 000 jeunes âgés de 18 à 30 ans et de plus de 1 000 recruteurs, DRH ou chefs d'entreprises, d'entreprises de toutes tailles

d'intégration professionnelle avec un jeune salarié et 1 sur 3 juge que, de manière générale, l'attitude des jeunes n'est pas adaptée à la vie en entreprise ; à l'inverse, les jeunes interrogés n'étaient que 23 % à faire état de problèmes d'intégration ;

- comme explication à ce manque d'intégration, les employeurs mettent en avant un manque de motivation (42 % des premières réponses), très loin devant d'autres explications tel que le respect de la hiérarchie ou la capacité à travailler en équipe (moins de 10 % des premières réponses) ; la motivation est aussi un facteur important pour les jeunes, bien que dans une moindre mesure (29 % des premières réponses) ;
- enfin les formations en alternance et la formation professionnelle sont unanimement reconnues comme des voies de réussite à la fois par les jeunes et par les employeurs.

Une autre enquête d'opinion récente, réalisée par l'IFOP pour l'entreprise ADIA²⁷ auprès de chefs d'entreprises de 10 à 250 salariés, montre une opinion contrastée des chefs d'entreprises à l'égard des jeunes : s'ils ont une opinion générale critique vis-à-vis des qualités professionnelles des jeunes par rapport à leurs aînés, ils font aussi état de leur satisfaction pour les jeunes qu'ils ont embauchés. Ainsi, les chefs d'entreprise interrogés estimaient majoritairement que les jeunes avaient des qualités moindres que leurs aînés en ce qui concerne l'implication (65 %), la motivation (61 %), l'autonomie (60 %), le sens de l'initiative (58 %) et la capacité d'organisation (56 %). En revanche, pour les jeunes qu'ils avaient eux-mêmes embauchés, 89 % estimaient qu'ils s'étaient bien intégrés, 87 % qu'ils avaient de bonnes relations avec les salariés plus âgés et 74 % qu'ils savaient s'adapter à la culture de l'entreprise.

Si l'on se réfère aux enquêtes d'opinion, l'idée d'une certaine défiance envers les capacités professionnelles des jeunes semble avérée. Cette défiance n'est sans doute pas favorable à l'insertion professionnelle des jeunes mais dans quelle mesure lui fait-elle réellement obstacle ? Sur ce sujet, il n'existe pas, à notre connaissance, d'étude rigoureuse qui permette de donner des éléments de réponse.

Cette défiance contraste avec un désir fort pour la création d'entreprise chez les jeunes, que d'autres enquêtes d'opinion révèlent. On se souvient qu'un sondage réalisé par l'IFOP en 2005 concluait que les trois quarts des jeunes de 15 à 30 ans interrogés ambitionnaient de devenir fonctionnaires. Cinq ans plus tard, autres temps ou sensibilité des sondages, une enquête réalisée par Opinion Way pour l'entreprise KPMG en septembre 2010 auprès de plus de 1000 jeunes âgés de 18 à 30 ans montrait que 1 jeune sur 3 rêvait de créer sa propre activité, 1 sur 6 d'être salarié d'un grand groupe et seulement 1 sur 6 d'être salarié de la fonction publique. En janvier 2010, une étude de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE) estimait que 47 % des moins de 30 ans envisageaient de créer un jour leur entreprise et que 13 % souhaitaient mettre en œuvre leur projet dans les deux années à venir. Enfin une enquête de l'IFOP menée de décembre 2010 pour Eveilleco²⁸ montrait que le désir de création d'entreprise dans les ZUS (toute population confondue) était aussi fort que sur le reste du territoire.

La création d'entreprise semble donc aujourd'hui motiver un grand nombre de jeunes et devenir une « valeur positive » dans leurs représentations.

²⁷ Enquête réalisée pour ADIA, du 5 au 14 octobre 2010, auprès de 401 dirigeants représentatifs des entreprises de 10 à 249 salariés.

²⁸ IFOP pour Eveilleco, *Les habitants des ZUS et la création d'entreprises*, enquête auprès de 1002 personnes représentatives des habitants des ZUS âgés de 18 ans et plus, décembre 2010

3. LES FORMATIONS EN ALTERNANCE PERMETTENT UNE MEILLEURE INSERTION DANS L'EMPLOI

De nombreux jeunes suivent, au cours de leur parcours, une formation par alternance, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

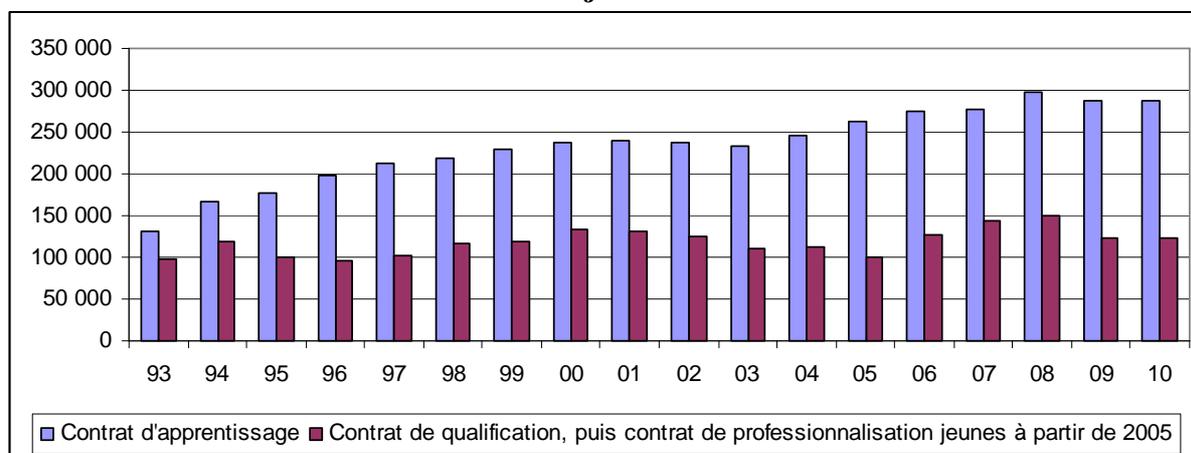
D'après l'enquête Génération 2004 du CEREQ, 16 % des jeunes sortis de formation initiale en 2004 ont préparé leur diplôme par apprentissage. Cette proportion est de 36 % chez les titulaires d'un CAP ou d'un BEP (48 % dans les filières industrielles), et de 25 % pour les titulaires d'un Bac technologique ou professionnel industriel.

Les formations par alternance, qui ont connu un développement important, présentent de bons résultats en termes d'insertion professionnelle.

3.1. Les formations en alternance se sont fortement développées au cours des vingt dernières années

En 2010, le nombre d'entrées en formation en alternance a atteint 411 000, dont 287 400 en apprentissage et 123 600 en contrat de professionnalisation.

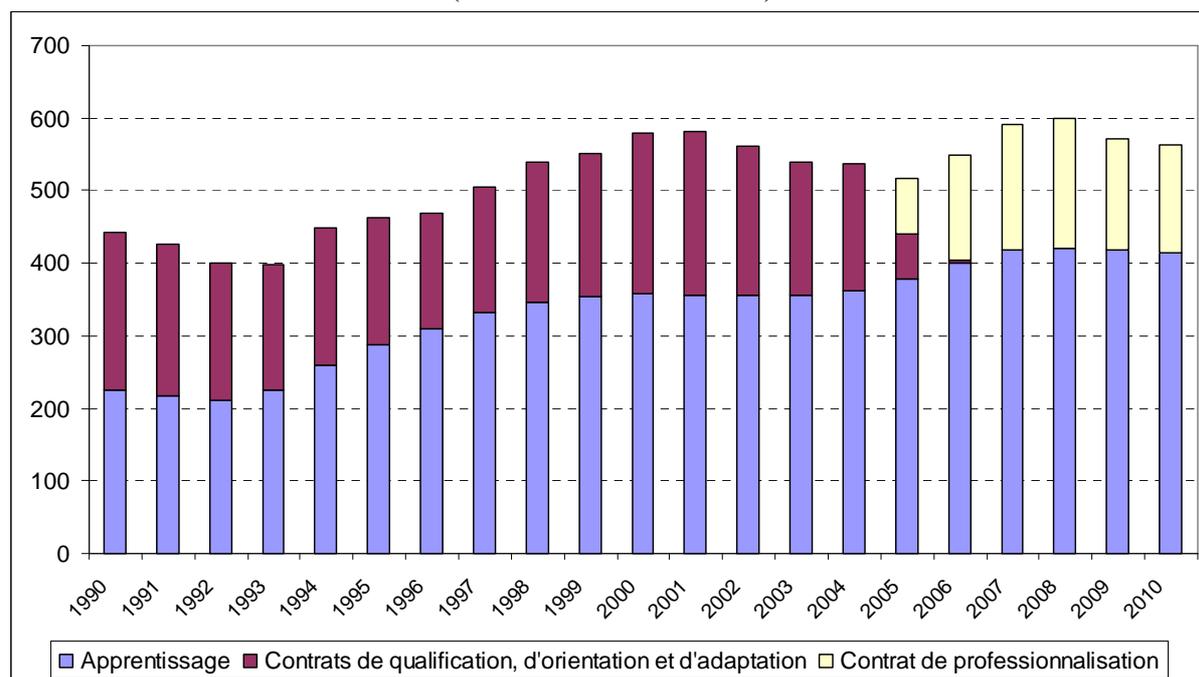
Nombre d'entrées annuelles de jeunes en formations en alternance



Source : Dares.

Le nombre de jeunes présents dans ces dispositifs était fin 2010 de 564 000, dont 414 000 en apprentissage et 150 000 en contrat de professionnalisation. Ces effectifs avaient connu un creux au milieu des années 2000 (520 000 en 2005), après avoir atteint 580 000 en 2000 et 2001.

Nombre de jeunes dans les dispositifs d'alternance sur la période 1990 – 2010
(effectif au 31 décembre)

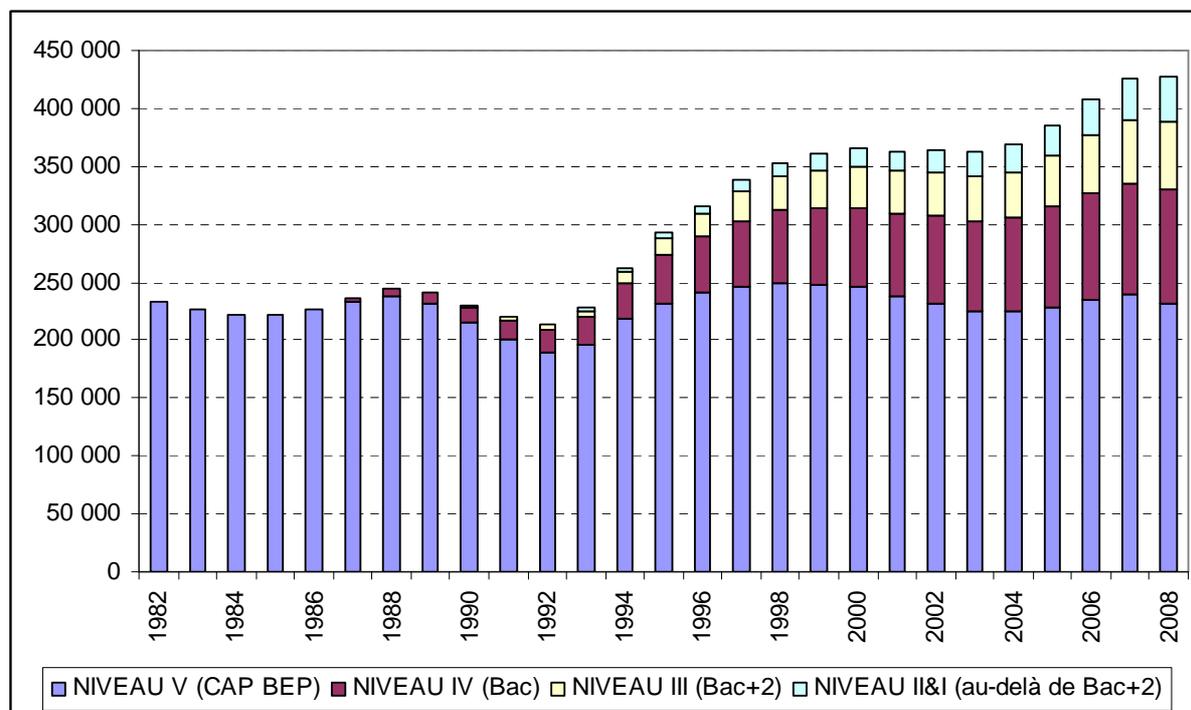


Champs : France métropolitaine

Sources : Dares

Le développement de l'apprentissage a pour l'essentiel résulté de son extension à des formations de niveau Bac ou supérieur.

Evolution des effectifs d'apprentis en fonction du niveau du diplôme préparé, de 1982 à 2008



Source : INSEE - Bilan formation-emploi

3.2. Les formations par apprentissage offrent un meilleur accès à l'emploi que les formations scolaires.

Le Haut Conseil de l'éducation, dans son rapport de 2008 constatait que « À diplôme identique, la comparaison des taux d'emploi entre les jeunes qui sortent de la voie scolaire et ceux qui sortent de l'apprentissage est favorable aux seconds. En 2006, 80 % des titulaires d'un baccalauréat professionnel obtenu par apprentissage avaient un emploi, contre 64 % pour la voie scolaire ; pour les titulaires d'un CAP-BEP, les chiffres étaient respectivement 66 % et 43 %. »

Une partie de cet écart peut être lié à d'autres facteurs que la voie de formation (scolaire ou par alternance), par exemple à des caractéristiques personnelles des apprentis qui pourraient différer de celles des autres élèves. Une étude publiée en 2009²⁹ a cherché à estimer le différentiel entre l'apprentissage et la voie scolaire, toutes choses égales par ailleurs. Sa conclusion confirme que les jeunes formés par apprentissage ont des meilleures chances de trouver un emploi que ceux qui ont suivi la voie scolaire, toutes choses égales par ailleurs.

- Leur probabilité d'occuper un emploi salarié trois ans après la sortie de formation initiale est plus élevée d'environ 7 points que celle des jeunes ayant suivi la même formation mais par la voie scolaire ;
- Un jeune passé par l'apprentissage aurait, trois ans après la sortie de formation initiale, un salaire 3 % plus élevé que celui qui a suivi la voie scolaire.

Jusqu'au 31 décembre 2010, les formations en alternance ont été soutenues par plusieurs mesures du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes

Les formations en alternance bénéficient d'aides financières, notamment par le biais d'exonérations de cotisations sociales et de crédit d'impôt. Dans le contexte de crise économique, des mesures d'aides complémentaires ont été instaurées.

Mesure « zéro charge » apprenti pour les entreprises de plus de 10 salariés

Les employeurs de 11 salariés et plus ont bénéficié d'une aide de l'État pour les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010.

L'aide était accordée pour toute embauche réalisée au moyen du contrat d'apprentissage dont la durée effective était supérieure à 2 mois. L'aide était versée pour une durée de 12 mois.

Prime à l'embauche supplémentaire d'un apprenti (1 800 €)

Une aide de 1 800 € par embauche a été attribuée aux employeurs de moins de 50 salariés pour les embauches d'apprentis supplémentaires réalisées entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010.

²⁹ Abriac, Rathelot, Sanchez, « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles », publiée dans INSEE, « Formations et emploi – Edition 2009 », Collection INSEE-Références, juin 2009.

L'embauche ouvrant droit à l'aide devait avoir pour effet d'accroître le nombre des contrats d'apprentissage par rapport aux contrats d'apprentissage en cours d'exécution, tous établissements confondus, au 23 avril 2009.

Prime à l'embauche d'un contrat de professionnalisation (de 1000 à 2000 €) :

Une prime de 1 000 € (ou 2 000 € dans certains cas) a été versée aux employeurs qui ont embauché un jeune de moins de 26 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation dont la durée effective était supérieure à un mois. La transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu avant le 24 avril 2009 en contrat de professionnalisation à durée indéterminée ouvrait également droit à cette aide

Le montant de l'aide était de 1 000 €, ou de 2 000 € si le jeune embauché était titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation CAP-BEP ou inférieur (niveaux V, V bis ou VI).

4. LES CONTRATS AIDES CONSTITUENT UN MODE D'ACCES PRIVILEGIE A L'EMPLOI POUR UNE PART SIGNIFICATIVE DES JEUNES

4.1. Bien qu'ils ne leur soient pas réservés, les contrats aidés bénéficient dans une large proportion à des jeunes

Les jeunes peuvent accéder à l'emploi par le biais des contrats aidés, qui s'adressent à un public en difficulté d'accès à l'emploi.

Différents types de contrats aidés ont été mis en place au cours des vingt dernières années. Certains étaient ciblés sur les jeunes, comme les emplois jeunes, mais la plupart étaient accessibles à toutes les personnes en recherche d'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les nouveaux contrats aidés sont principalement les deux déclinaisons du Contrat unique d'insertion (CUI), dans les secteurs marchand et non marchand.

Dans le secteur marchand, le Contrat unique d'insertion – Contrat initiative emploi (CUI-CIE) remplace l'ancien CIE et le CI-RMA qui était réservé aux bénéficiaires de minima sociaux. Le CUI-CIE est ouvert à tous les publics en difficulté d'insertion, sans condition d'âge.

A la fin du mois de septembre 2010, 59 000 jeunes³⁰ de moins de 26 ans avaient un contrat aidé dans le secteur marchand. Il s'agissait presque exclusivement de Contrats Initiative emploi³¹, dont les jeunes constituaient la moitié de l'ensemble des bénéficiaires.

³⁰ DARES, Tableau de bord trimestriel « Activité des jeunes et politiques d'emploi », Décembre 2010.

³¹ Il reste moins de 50 CI-RMA détenus par des jeunes de moins de 26 ans.

Dans le secteur non marchand, le contrat aidé est le Contrat unique d'insertion – Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), qui remplace l'ancien CAE et le Contrat d'avenir qui était réservé aux bénéficiaires de minima sociaux. Le CUI-CAE est ouvert à tous les publics en difficulté d'insertion.

Une part des CAE est spécifiquement destinée aux jeunes. Il s'agit des CAE-passerelles créés en 2009, qui sont réservés aux jeunes de 16 à 25 ans ayant des difficultés d'accès à l'emploi. L'objectif du CAE-passerelle est de permettre à un jeune d'acquérir des compétences transférables dans le secteur marchand. Pour cela, le jeune bénéficie d'un accompagnement du service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale) centré sur la recherche d'un emploi dans le secteur marchand avec une mobilisation de formations et de périodes d'immersion en entreprise.

A la fin du mois de septembre 2010, 81 000 jeunes de moins de 26 ans bénéficiaient d'un contrat aidé dans le secteur non marchand. Ces contrats étaient essentiellement des Contrats d'accompagnement dans l'emploi ³², dont les jeunes représentaient un peu plus de 20 % des bénéficiaires.

4.2. Les contrats aidés du secteur marchand offrent de meilleures perspectives d'insertion professionnelle que ceux du secteur non marchand

Une étude récente, publiée par la DARES ³³, permet de comparer les conditions d'insertion dans l'emploi des personnes (tous âges confondus) après leur passage en contrat aidé. Ces résultats sont issus d'une enquête, menée par l'ASP (Agence de services et de paiement, ex-Cnasea) auprès des sortants de contrats aidés six mois après leur sortie de contrat. Les derniers résultats portent sur les personnes sorties de contrats aidés en 2008, date à laquelle quatre types de contrats aidés étaient en vigueur : CIE, CI-RMA, CAE et contrat d'avenir (CAV).

L'enquête confirme la hiérarchie des taux d'accès à l'emploi observée depuis les débuts de la politique de l'emploi aidé : le passage par un contrat aidé du secteur marchand est plus favorable à l'accès à l'emploi, et notamment à l'emploi durable :

« Selon cette enquête, les personnes sorties de contrat aidé en 2008 ont plus souvent obtenu un emploi à l'issue d'un contrat du secteur marchand (CIE ou CI-RMA) que du non-marchand (CAE ou CAV), comme en 2006 et 2007. Il en est de même pour l'insertion dans l'emploi « durable » (contrats à durée indéterminée (CDI), contrats à durée déterminée (CDD) de plus de six mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants). Au sein du secteur marchand comme du non-marchand, l'insertion dans l'emploi, durable ou non, est par ailleurs moins fréquente après un contrat spécifiquement destiné aux allocataires de minima sociaux (CI-RMA ou CAV). Ainsi, les sortants de CIE en 2008 sont les plus souvent en emploi six mois après la fin de leur contrat (74 %) et les sortants de CAV les moins souvent (31 %). Entre ces extrêmes, 58 % des sortants de CI-RMA en 2008 et 47 % des sortants de CAE occupent un emploi six mois après la fin de leur contrat aidé. La même hiérarchie entre les contrats s'observe concernant le taux d'accès à l'emploi durable : de 65 % à l'issue d'un CIE à 19 % à la sortie d'un CAV, en passant par 49 % après un CI-RMA et 32 % après un CAE. Ces différences de taux d'emploi sont pour partie révélatrices des profils des personnes et de leur employabilité. »

³² Il reste environ 300 contrats d'avenir.

³³ DARES, « L'insertion professionnelle des personnes sorties de contrat aidé en 2008 : un accès à l'emploi relativement peu affecté par la dégradation de la conjoncture », *DARES-Analyses* n° 078, novembre 2010.

**Situation professionnelle à six mois des sortants en 2008 de contrats aidés
(tous âges confondus)**

	Sortants de l'année 2008					
	Nombre de sortants	Situation à 6 mois				
		Emploi (%)	Dont emploi durable (%)	Stages de formation, études (%)	Chômage (%)	Inactivité (%)
CIE	32 745	74,0	65,4	1,0	21,9	3,0
CI-RMA	9 559	58,1	48,6	1,2	37,0	3,8
CAE	146 658	46,6	32,3	4,9	43,4	5,1
CAV	69 529	30,8	18,7	4,1	59,5	5,6

Note : la sortie de contrat aidé désigne la date à laquelle l'aide de l'État cesse d'être versée. Cette interruption de l'aide de l'État peut faire suite au départ du salarié avant le terme de la convention ou à l'arrivée à terme de la convention.

Lecture : 32 745 personnes sont sorties de CIE en 2008. 74 % d'entre elles déclarent être en emploi six mois après leur sortie.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

Il s'agit ici de résultats « bruts », qui ne tiennent pas compte des caractéristiques des jeunes qui bénéficient de ces contrats, et qui peuvent être différentes entre le secteur marchand et le secteur non marchand. Sur des données plus anciennes, l'avantage des contrats aidés du secteur marchand a été mis en évidence par des analyses « toutes choses égales par ailleurs » qui permettent de tenir compte des caractéristiques des jeunes recourant aux dispositifs³⁴.

Dans tous les cas de figure, les contrats aidés sont destinés aux personnes éloignées de l'emploi, selon des critères appréciés au cas par cas par le service public de l'emploi. Mais les contrats aidés marchands et les contrats aidés non marchands n'ont pas tout à fait les mêmes finalités et, partant, pas le même public cible.

Dans le secteur marchand en effet, les emplois à pourvoir sont souvent des emplois stables (CDD long ou CDI), pour lesquels le service public de l'emploi prend l'initiative de proposer à l'employeur d'embaucher une personne qui a des difficultés d'insertion professionnelle (chômage de longue durée, manque de formation, handicap, etc.). L'aide financière de l'Etat vient alors compenser, dans l'idée, le « coût » pour l'employeur d'avoir à apprendre le métier un salarié qui a des difficultés d'insertion professionnelle avérées. Ainsi, bien souvent, le contrat aidé a-t-il vocation à déboucher sur un emploi stable. Certains se demandent d'ailleurs parfois dans quelle mesure cette situation ne peut pas représenter dans certains cas un effet d'aubaine pour l'employeur.

Il en va différemment des contrats aidés du secteur non marchand. D'une part, le recours à ce type de contrat aidé représente parfois une nécessité pour certains secteurs, notamment le secteur associatif. D'autre part, ces contrats ne sont pas utilisés, contrairement au secteur marchand, parce qu'un poste est à pourvoir sur le long terme, mais parce qu'il s'agit de donner une expérience, même courte, à des personnes éloignées, voire très éloignées de l'emploi, dans une perspective d'insertion sociale et non seulement professionnelle. C'est

³⁴ Bonnal, Fougère et Sérandon, « Evaluating the impact of French employment policies on individual labour market histories », *The Review of Economic Studies*, 64, 683-713, 1997.

notamment le cas du secteur de l'insertion par l'activité économique qui utilise parfois de manière exclusive ce type de contrats.

5. LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

Différents dispositifs ont été mis en place afin de proposer aux jeunes³⁵, notamment à ceux qui sont le plus en difficulté, un accompagnement pour les aider durant leur parcours d'insertion dans l'emploi, que ce soit pour accéder à un emploi salarié ou pour créer leur propre entreprise.

Les principaux dispositifs en vigueur actuellement, qui sont présentés ci-dessous, se distinguent par le public concerné et le contenu de l'accompagnement proposé :

- le CIVIS, le plus important en nombre de bénéficiaires ;
- le Contrat accompagnement formation, mis en place pour faciliter l'accès à une formation, dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes ;
- le Contrat d'autonomie, spécifiquement pour les jeunes des ZUS ;
- les formations Deuxième chance, qui accueillent des jeunes en grande difficulté d'insertion ;
- le revenu contractualisé d'autonomie, en expérimentation, qui combine accompagnement et versement d'une allocation.

5.1. Le CIVIS

Le "contrat d'insertion dans la vie sociale" (CIVIS) s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il est ciblé sur les jeunes qui ont un niveau de qualification inférieur ou équivalent au Bac, ou qui ont été inscrits comme demandeur d'emploi pendant au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois.

Le CIVIS a pour objectif d'accompagner les jeunes dans leur projet d'insertion dans un emploi durable ou dans leur projet de création ou de reprise d'une activité non salariée. Il peut comprendre des mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle.

Le contrat est conclu avec les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable. Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation. Cette allocation est versée dans la limite de 1800 euros par an.

³⁵ On ne décrit pas ici les dispositifs qui ne sont pas ciblés sur les jeunes, même si ces derniers peuvent en bénéficier.

Le CIVIS³⁶ a été mis en place en 2005 pour accompagner 800 000 jeunes vers l'emploi durable sur 5 ans (160 000 / an).

Résultats sur la période 2005-2010:

- A la fin septembre 2010, plus d'un million de jeunes ont signé un CIVIS, dont 91 % n'ont pas le bac et 50% sont de niveau infra V.
- 48 % (en cumul) des jeunes sortis sont en situation d'emploi ou de formation.
- 34% des jeunes sortis accèdent à l'emploi durable.
- Effet de la crise à partir de 2008 : baisse de 10 points de la part des jeunes sortant en emploi.

Résultats en 2010 :

- 147 000 entrées à fin septembre, soit 13 % de plus qu'en septembre 2009 ;
- 34,5 % des jeunes sortis de CIVIS accèdent à l'emploi ;
- 26 % des jeunes accèdent à l'emploi durable ;
- 22% des jeunes présents, chaque mois, en CIVIS sont en situation d'emploi pendant leur parcours (contre 30% avant la crise).

Entrées, sorties et effectifs de jeunes en Civis*

Entrées cumulées du 1 ^{er} janvier 2010 au 30 septembre 2010		Sorties cumulées du 1 ^{er} janvier 2010 au 30 septembre 2010				Jeunes présents au cours de septembre 2010		
Total	Dont : CIVIS renforcé**	Total	Dont sorties en emploi durable	Dont sorties en emploi non durable	Dont sorties en formation	Total	Dont jeunes ayant occupé un emploi dans le mois	Dont jeunes ayant suivi une formation dans le mois
146 998	71 324 (48,5 %)	116 922	31 083 (26,6 %)	9 675 (8,3 %)	8 755 (7,5 %)	271 319	62 540 (23,1 %)	28 410 (10,5 %)

*Les personnes éligibles au Civis sont des jeunes de moins de 26 ans.

**Jeunes de niveau VI ou Vbis ou V non diplômés entrés après le 15 juin 2006 (accompagnement renouvelable par période d'un an jusqu'au 26ième anniversaire)

Données France métropolitaine

Source : Parcours 3 – Exploitation DARES

Tableau issu du Tableau de bord trimestriel « Activité des jeunes et politiques d'emploi », décembre 2010, DARES.

Taux de sortie et taux de sortie vers l'emploi durable du Civis par cohortes

Taux de sortie à un an	Taux de sortie vers l'emploi durable à un an	Taux de sortie à 18 mois	Taux de sortie vers l'emploi durable à 18 mois
55 %	19 %	63 %	23 %

Les taux à un an sont calculés pour les entrants d'avril 2005 à septembre 2009 inclus ; les taux à 18 mois sont calculés pour les entrants d'avril 2005 à mars 2009 inclus.

Lecture : 55 % des jeunes entrés en CIVIS entre avril 2005 et septembre 2009 sont sortis du dispositif dans les 12 mois ; 63 % des jeunes entrés en CIVIS entre avril 2005 et mars 2009 sont sortis du dispositif dans les 18 mois.

Données France métropolitaine

Source : Parcours 3 – Exploitation DARES

³⁶ Pour une présentation détaillée de la mise en œuvre du CIVIS par les missions locales et les PAIO, voir : DARES, « Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) : 720 000 jeunes bénéficiaires en quatre ans », *Premières informations - Premières synthèses* n° 50.3, décembre 2009.

5.2. Le contrat d'accompagnement formation

Dans le cadre du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, l'Etat a créé en 2009 le contrat d'accompagnement formation. Ce contrat concerne les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi, et qui sont :

- soient récemment sortis d'une formation initiale de l'enseignement secondaire ou supérieur, (de niveau VI à BAC+3),
- soient en rupture de contrat en alternance,
- soient diplômés de l'enseignement supérieur dans un domaine ne correspondant pas ou plus aux secteurs porteurs du marché du travail.

Ce contrat peut avoir différents objectifs, en fonction de la situation du jeune :

- obtenir une formation de « préparation à la qualification » pour les jeunes pour lesquels la formation certifiante n'est pas immédiatement accessible ;
- obtenir un premier ou meilleur niveau de qualification, consolidé par une première expérience de stage en entreprise – c'est le « parcours certifiant » ;
- compléter une formation initiale qui s'est révélée peu adaptée aux réalités du travail en vue d'accéder à un emploi durable – c'est le « parcours d'adaptation ».

Les organismes chargés de la prescription et du suivi de ce contrat sont Pôle emploi, et les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

Le contrat d'accompagnement formation visait initialement 50 000 jeunes. En décembre 2010, 37 000 jeunes étaient en contrat d'accompagnement formation.

5.3. Le contrat d'autonomie

Le Contrat d'autonomie a été mis en place en 2008, dans le cadre du Plan Espoir Banlieues, pour faciliter l'accès à l'emploi de 45 000 jeunes des ZUS (15 000 par an sur trois ans). Il vise précisément des quartiers couverts par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) dans 35 départements. Il s'inscrit dans un ensemble d'actions de l'Etat, mises en œuvre par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), au bénéfice des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Le contrat d'autonomie est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, non connus ou mal suivis par le service public de l'emploi (moins de la moitié des jeunes des ZUS sans emploi étaient inscrits à l'ANPE en 2008).

Le contrat d'autonomie vise à aider le jeune à accéder à une sortie positive (accès à un emploi durable, à une formation qualifiante ou à la création d'une entreprise). Il repose sur la signature d'un contrat entre un jeune et un opérateur chargé de l'accompagner dans sa recherche d'emploi.

La prestation des opérateurs comprend trois phases :

- Une phase de prospection des jeunes ;

- Une phase d'accompagnement vers l'emploi, la formation ou la création d'entreprise (six mois, éventuellement reconductible une fois, douze mois maximum)
- Une phase de suivi dans l'emploi (six mois).

Le contrat prévoit pour le jeune le versement d'une bourse de 300 € par mois pendant 6 mois et une enveloppe financière gérée par l'opérateur afin de lever les obstacles à l'emploi (problème de mobilité, logement...).

A la fin de l'année 2010, le bilan suivant peut être tiré (source : DGEFP).

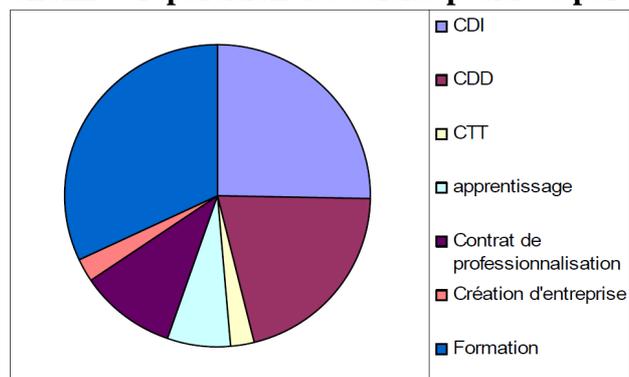
Au 31 décembre 2010, 36 000 contrats d'autonomie ont été signés :

- pour un coût unitaire de 4 300 € ;
- avec un public conforme aux objectifs :
 - 65 % des entrants sont des jeunes qui se présentent spontanément ou ont été contactés directement par l'opérateur. Cette proportion varie fortement selon les opérateurs : de 10 % à 75 % selon les prestataires et qui démontre à la fois l'implication du SPE et la réussite des opérateurs à aller chercher un public non ou mal pris en charge par le SPE ;
 - 49 % des bénéficiaires ont un niveau de formation infra V ;
 - 58 % des bénéficiaires sont de jeunes hommes.

Au 31 décembre 2010, 23 800 jeunes sont sortis du dispositif, dont 10 000 jeunes pour accéder à une sortie positive, soit 42 %, avec une très forte dispersion selon les opérateurs : de 17 % à 65 %.

- Pour les seuls sortants de 2010, le taux de sortie positive est de 46 %.
- Dans 65 % des cas, les jeunes accèdent à un emploi durable, dont 17 % à un contrat en alternance.
- Dans 32 % des cas, ils accèdent à une formation qualifiante.

Contrat d'autonomie : répartition des sorties positives par type de sorties



Source : DGEFP

5.4. Les formations « deuxième chance »

Pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, des établissements spécialisés, dits de la « deuxième chance », ont été créés. Deux types d'établissements existent : ceux qui relèvent du Ministère de la Défense, et les Ecoles de la deuxième chance.

Les centres « Défense – Deuxième chance », qui relèvent de l'Etablissement public d'insertion de la Défense (EPIDE) créé en 2005, ont pour mission d'assurer l'insertion sociale

et professionnelle de jeunes en difficulté scolaire, sans qualification professionnelle ni emploi, en risque de marginalisation, et sur la base du volontariat.

Le parcours inclut un accompagnement personnalisé pour permettre au jeune de retrouver ses repères, de s'approprier son projet professionnel, et de disposer des qualités comportementales et des compétences répondant aux attentes des entreprises. Les volontaires signent un contrat d'une durée initiale de 8 mois (2 mois "d'essai" + 6 mois), renouvelable sans que la durée totale n'excède 24 mois. La formation dispensée dans ces centres comporte une remise à niveau des fondamentaux scolaires, une formation civique et comportementale, et une pré-formation professionnelle. La pré-formation professionnelle doit permettre l'apprentissage d'un métier et offrir aux jeunes la possibilité soit de poursuivre leur apprentissage dans une filière de formation classique, soit de les aider à trouver un emploi : CDI, contrat en alternance (apprentissage, professionnalisation), CDD d'une durée égale ou supérieur à 6 mois.

Au mois de septembre 2010, il existait 20 centres « Défense – Deuxième chance », qui offraient 2 250 places. Le bilan en 2009 des promotions ayant plus de 12 mois d'ancienneté faisait ressortir un taux de sortie prématurées de 38 %, 50 % de sorties positives (emploi ou formation qualifiante) et 12 % de sorties négatives.

Les centres EPIDE proposent aux jeunes un parcours très encadré, des cours à effectif réduit (15 élèves en moyenne), et s'adressent à un public en grande difficulté. Le coût d'encadrement d'un jeune est élevé par rapport à celui des principaux dispositifs d'accompagnement, mais n'apparaît pas plus élevé que celui des autres prises en charge de publics en marge de la société.

« Le coût d'un volontaire pour l'insertion a été évalué en 2007 à 37.800 euros, loyers inclus. Il reste donc proche de celui du service militaire adapté qui est de 40.000 euros. On notera qu'un placement dans une structure relevant du ministère de la Justice avec une mission de remise à niveau scolaire et l'amorce d'une constitution de projet professionnel coûterait pour un jeune entre 41.000 euros (protection judiciaire jeunes majeurs), 58.000 euros (maisons d'enfants à caractère social, accueillant des jeunes jusqu'à 21 ans), 152.000 euros (centres de placement immédiat) et 227.000 euros (centres éducatifs fermés). Une place en prison coûte quant à elle 85.000 euros. »³⁷

Les Ecoles de la Deuxième Chance (E2C), créées en 1997, s'adressent aux jeunes de 18 à 25 ans, qui sont sortis du système scolaire sans diplôme. Les Ecoles de la Deuxième Chance, implantées sur le territoire à l'initiative des collectivités territoriales et des acteurs de l'insertion, proposent aux jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplôme, un parcours de formation personnalisé, incluant une période d'alternance. Il s'agit de parvenir à la maîtrise des savoirs de base : lire, écrire, compter, notions d'informatique, notions d'une langue étrangère. La durée moyenne du parcours type est de 9 mois en centre, auxquels s'ajoutent 3 mois en entreprise. Ensuite, les jeunes bénéficient d'un accompagnement individualisé allant jusqu'à 2 ans.

En décembre 2010, on comptait 25 écoles, implantées sur 81 sites. A cette date, 9800 places étaient ouvertes dans ces écoles, soit 82 % de l'objectif de 12 000 places. 7 700 jeunes étaient en formation fin 2010. En 2009, le taux de sortie positive (en emploi ou en formation

³⁷ Source : EPIDE, cité dans le rapport d'information sur le service militaire adapté (SMA) et le dispositif « Défense deuxième chance », François TRUCY, Sénateur, 2008.

qualifiante) était de 59 %. Le coût médian annuel d'un parcours a été évalué à 8 100 euros en 2008³⁸.

5.5. Le revenu contractualisé d'autonomie

Le revenu contractualisé d'autonomie (RCA) est une aide financière destinée aux jeunes à la recherche d'un premier emploi. Le RCA fait l'objet d'une expérimentation pendant deux ans depuis le mois de janvier 2011, afin de mesurer les effets de l'allocation d'un revenu garanti, pendant une durée déterminée, sur le parcours d'insertion professionnelle d'un jeune. Le RCA concernera 5 500 jeunes volontaires au plus.

Le RCA vise deux types de publics à la recherche d'un premier emploi :

- les jeunes de 18 à 22 ans faiblement qualifiés (jusqu'au bac) ;
- les jeunes diplômés de 18 à 23 ans titulaires au minimum d'une licence.

Chaque jeune bénéficie d'un accompagnement renforcé par les missions locales ou Pôle emploi, et perçoit une allocation mensuelle dont le montant (au plus 250 €) varie en fonction de ses ressources. Le RCA peut être versé pendant deux ans (jeunes faiblement qualifiés) ou un an (titulaires d'une licence) ans et cumulé partiellement avec un salaire. En revanche, dès que l'allocataire décroche un emploi à temps complet au Smic, l'aide est supprimée.

Cette revue des principaux dispositifs d'accompagnement soulève deux interrogations complémentaires.

Il s'agit d'abord de la nécessité de prendre en compte les aspects matériels, au-delà de l'accompagnement au sens strict dans la recherche d'un emploi. Tous les dispositifs prévoient une aide financière, qui permet de couvrir les coûts d'une recherche d'emploi. Mais d'autres difficultés matérielles peuvent être difficiles à surmonter, notamment les problèmes de logement et de transport. Ces questions, qui se posent pour tous les ménages, sont plus aiguës pour les jeunes qui disposent des plus faibles revenus. Le cas particulier des apprentis, qui doivent se rendre à la fois dans leur centre de formation et chez leur employeur, est encore plus problématique. Les aides au permis de conduire, par exemple, répondent en partie à ces difficultés. Mais dans les faits, ces contraintes matérielles constituent encore un obstacle réel pour une partie des jeunes.

La seconde observation porte sur la diversité des dispositifs. Seuls les principaux sont présentés ici, et encore il ne s'agit que de ceux qui sont ciblés sur les jeunes. Si le CIVIS est un dispositif de grande portée, puisqu'il concerne 160 000 jeunes par an en rythme normal, les autres s'adressent à des publics plus restreints. Si la multiplicité des dispositifs peut permettre d'adapter la réponse au public visé, elle présente l'inconvénient de rendre difficilement compréhensibles pour les jeunes eux-mêmes les différentes aides qui leur sont proposées. A cela s'ajoute la multiplicité des structures susceptibles de les accueillir et de les aider. Si les missions locales jouent de plus en plus le rôle de point d'accès privilégié³⁹, en revanche rien

³⁸ Assemblée Nationale, « *Les écoles de la deuxième chance et l'accès à l'emploi* », Rapport de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales, 2009.

³⁹ Pour une présentation des actions des missions locales, voir : DARES, « L'activité des missions locales et PAIO en 2008 », *DARES-Analyses* n° 023, avril 2010.

n'assure qu'elles reçoivent effectivement l'ensemble des jeunes, et en particulier ceux qui sont le plus en difficulté. La dispersion assez forte des résultats des missions locales pour l'insertion professionnelles des jeunes dont elles assurent le suivi doit être soigneusement évaluée et conduire à des corrections, pour une meilleure égalité des chances des jeunes sur le territoire.

CONCLUSION

En choisissant de consacrer ses travaux de début d'année à l'emploi des jeunes, le Conseil a souhaité apporter par ce diagnostic une contribution au débat public, ainsi qu'aux organisations syndicales et au patronat qui engagent actuellement des négociations et à l'Etat qui a annoncé son intention d'agir dans de brefs délais pour renforcer l'alternance.

Dans tous les pays, et le nôtre en particulier, il existe une corrélation entre le niveau du chômage de l'ensemble de la population et le chômage des jeunes. Mais le diagnostic précédent montre qu'il existe bien une spécificité de la situation des jeunes sur le marché du travail. Le taux de chômage des jeunes est beaucoup élevé que le taux de chômage moyen. Et même si l'on tient compte du fait qu'un nombre important de jeunes est en formation et non sur le marché du travail, l'indicateur pertinent - la part de chômage - reste nettement supérieur pour les jeunes. Il convient de distinguer des difficultés d'ordre conjoncturel de difficultés structurelles. Par ailleurs, tous les jeunes ne sont pas concernés au même degré par ces difficultés.

De manière conjoncturelle, la crise a impacté plus fortement les jeunes. Ses effets sont encore très présents et pourraient avoir des conséquences durables dans la mesure où un nombre très élevé de jeunes est en chômage de longue durée.

Dans ces conditions, comme l'a déjà dit le Conseil, des mesures conjoncturelles (soutien à l'alternance, contrats aidés, accompagnement des chômeurs de longue durée...) demeurent indispensables, à un niveau suffisant, pour faire face aux conséquences de la crise et cela jusqu'à ce que soit constatée une décrue significative du chômage et du chômage de longue durée. En ce qui concerne les contrats aidés, une étude de la DARES montre de meilleurs résultats des contrats dans le secteur marchand. Cela invite à ne pas relâcher l'effort sur les contrats aidés en entreprises, et des CAE-passerelles, ni sur la qualité de leur mise en œuvre (accompagnement, formation). Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, une formation qualifiante devrait être systématiquement envisagée.

S'agissant de mesures conjoncturelles qui par nature doivent être adaptées à un contexte changeant, le Conseil rappelle néanmoins que la stabilité des dispositifs comme de leur financement est une condition importante de leur réussite, notamment parce qu'elle permet aux acteurs de les maîtriser et de les améliorer, ainsi qu'aux bénéficiaires de se les approprier.

De manière structurelle, plusieurs axes de réflexion émergent des développements précédents.

Les jeunes sont surreprésentés dans les contrats précaires, qui sont d'ailleurs de plus en plus nombreux. Compte tenu de cette fragilité particulière, l'emploi des jeunes est très sensible aux évolutions conjoncturelles de l'emploi

L'insertion professionnelle des jeunes est souvent marquée par une alternance entre emplois courts et chômage. Pendant une période plus ou moins longue, de nombreux jeunes sont cantonnés dans des emplois précaires. Entre deux emplois successifs, les périodes de chômage

sont d'autant plus longues que la situation économique est dégradée. Les jeunes apparaissent comme victimes d'un marché du travail dual : ils doivent transiter pendant une période plus ou moins longue par le versant « précaire » du marché du travail, celui par lequel l'emploi s'ajuste aux fluctuations économiques. La coexistence d'emplois stables et d'un volant d'emplois précaires constitue aujourd'hui un moyen fréquent d'assurer l'adaptabilité de l'emploi à l'activité économique. Il faut sortir de cette situation inacceptable.

Bien des difficultés d'insertion professionnelle résultent de carences ou d'inadaptations dans la formation initiale et l'orientation scolaire. Sur le marché du travail, les non-diplômés, les jeunes ayant échoué dans l'enseignement supérieur et qui ne sont titulaires que d'un baccalauréat général, et les « mal-diplômés », disposant d'un diplôme même élevé dans une filière sans beaucoup de débouchés, rencontrent pour beaucoup des difficultés considérables d'insertion.

Le niveau de formation initiale exerce en effet une influence déterminante sur l'insertion professionnelle des jeunes : la rapidité et la qualité de l'insertion dépendent notamment du diplôme, de la filière (avec plus ou moins de débouchés), du mode de formation (voie scolaire, alternance). En particulier, les jeunes les moins qualifiés rencontrent de grandes difficultés pour accéder à l'emploi durable. Il apparaît donc prioritaire de s'attacher à réduire le nombre de sorties sans qualification du système scolaire. Il faut également tenir compte des perspectives inégales de débouchés des formations. A cet égard, le Conseil rappelle les propositions⁴⁰ qu'il formule dans son rapport sur l'orientation scolaire et professionnelle en vue d'agir sur l'offre de formation, d'améliorer l'orientation scolaire des jeunes et de mieux articuler la formation initiale et la formation continue. Il rappelle également toutes les conséquences dommageables, pour les personnes comme pour le marché du travail et la société dans son ensemble, de la persistance de ce qui s'apparente à une ségrégation de certaines formations, de fait quasiment réservées aux jeunes filles ou aux jeunes garçons. Le Conseil souhaite que ces propositions, dont une partie a déjà été prise en considération, soient toutes mises en œuvre rapidement.

Par ailleurs, les tests réalisés lors de la Journée Défense et Citoyenneté (anciennement Journée d'appel et de préparation à la Défense - JAPD) constituent un précieux outil de détection systématique des jeunes en grande difficulté, et notamment ceux qui ont décroché du système scolaire. Le diagnostic effectué par le Conseil appelle à tirer toutes les conséquences de ces tests : comme le COE le recommande dans son rapport sur l'illettrisme, il est indispensable que tout jeune repéré en grande difficulté soit systématiquement pris en charge par une structure d'accompagnement adaptée à sa situation personnelle (mission locale, école de la deuxième chance...).

Les formations en alternance présentent de bons résultats en termes d'insertion professionnelle

Les formations en alternance facilitent l'insertion sur le marché du travail. Leur développement constitue donc une voie intéressante pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi.

Le Conseil rappelle qu'il recommande, dans son rapport sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes, de développer des modules d'enseignement en alternance dans la

⁴⁰ « Avis du COE sur la formation professionnelle », avril 2008 ; « L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes - Propositions du Conseil d'orientation pour l'emploi », janvier 2009.

dernière année de chaque formation d'enseignement supérieur, afin d'améliorer la connaissance du milieu professionnel par les étudiants. La proposition du Conseil consacre une vision beaucoup plus globale de l'alternance que les seuls contrats d'apprentissage ou de professionnalisation : il s'agit de faire en sorte que chaque étudiant du supérieur bénéficie avant l'obtention de son diplôme d'une expérience en entreprise correspondant à sa formation. Le COE propose également, dans son rapport sur les mesures anti-crise pour l'emploi, qu'une partie des CAE passerelles comprenne une formation qualifiante en alternance, afin que les jeunes qui bénéficient de ces contrats puissent acquérir une formation valorisable sur le marché du travail. Le Conseil souligne par ailleurs l'intérêt du contrat de professionnalisation, particulièrement adapté à certains jeunes qui ont connu des problèmes d'insertion dans l'emploi et ne souhaitent pas retourner en formation dans un cadre scolaire. La promotion de ces contrats, dans le cadre du développement de l'alternance, permettrait d'ouvrir plus largement l'alternance à des jeunes qui refusent l'apprentissage jugé trop scolaire. Enfin, le développement de l'apprentissage dans les fonctions publiques est indispensable. Il peut se faire dans le cadre actuel des statuts.

De nombreux jeunes sont victimes de discriminations à l'embauche, discriminations qui peuvent être cumulatives

Les actions de lutte contre les discriminations doivent être développées. Elles doivent prendre en compte les différentes dimensions des discriminations, qui souvent se cumulent : être jeune, être une femme, être d'origine étrangère, avoir un handicap, habiter une ZUS... Les actions doivent d'abord agir sur les représentations, en améliorant l'image des jeunes auprès des chefs d'entreprise, en mettant en valeur leurs atouts : dynamisme, formation récente... La Halde devrait également poursuivre ses actions, à la fois pour aider les jeunes qui sont victimes de discriminations, et pour sensibiliser les entreprises à cette question. Les accords collectifs sur la diversité doivent être multipliés. La lutte contre les discriminations passe également par le renforcement de l'effectivité des sanctions pénales en cas de discrimination avérée.

L'accès à l'emploi peut être freiné par des difficultés d'ordre matériel

La recherche d'un emploi soulève parfois des difficultés pratiques, et notamment des questions de logement ou de transport. S'agissant des jeunes en situation de précarité, ces questions peuvent constituer de véritables obstacles à l'accès à l'emploi. Il paraît nécessaire de développer des dispositifs de soutien matériel ou financier, afin que les jeunes ne soient pas contraints par ces problèmes dans leur recherche d'emploi.

Le pilotage des politiques d'emploi et de formation souffre d'une gouvernance complexe

Notre système de décision en matière de formation et d'emploi obéit à une gouvernance partagée entre de nombreux acteurs et insuffisamment coordonnée. Le domaine de l'insertion professionnelle des jeunes est probablement le plus complexe, puisqu'il fait intervenir, non seulement l'Etat et les partenaires sociaux, mais aussi les régions, les départements et les communes (cf. par exemple, la politique de soutien à l'apprentissage ou l'accompagnement des jeunes par les missions locales). L'amélioration de l'efficacité de la politique d'insertion professionnelle des jeunes passe par une simplification de cette gouvernance, avec une clarification de la répartition des compétences et d'une déclinaison territoriale des politiques nationales de l'emploi.

Il revient à tous les acteurs de se saisir de l'ensemble de ces constats et d'y apporter les solutions appropriées dans les meilleurs délais.

LISTE DES AUDITIONS

Jeudi 16 décembre 2010, séance plénière :

- M. Antoine MAGNIER, Directeur général de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), ministère du Travail
- Mme Chantal FARANT, Directrice de la communication et de la stratégie de marque de l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes)

Jeudi 6 janvier 2011, réunion de travail :

- M. Benoît COEURE, Directeur général adjoint du Trésor, ministère de l'Economie
- M. Patrick HETZEL, Directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), ministère de l'Education nationale
- Mme Isabel LECRIQUE, Responsable de l'Unité Développement des Compétences Opérateurs à la RATP
- M. Régis BARBIER, Directeur de la mission locale de Beaune

Jeudi 13 janvier 2011, séance plénière :

- M. John MARTIN, Directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'OCDE
- M. Bertrand MARTINOT, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), ministère du Travail

Jeudi 27 janvier 2011, réunion de travail :

- Rémi FRENTZ, Directeur général de l'Acse (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances)
- Denis JOREL, Président, et Gilles LANGLO, Vice-président de la FNADIR (Fédération nationale des associations régionales des directeurs de centres de formation d'apprentis)
- Jean-Lin CHAIX, Directeur scientifique, et Stéphane JUGNOT, Chef du département "Entrées dans la vie active" du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications)

Contributions écrites

UNEF - « Diagnostic et propositions relatifs à la situation des jeunes face à l'emploi en France : les positions de l'UNEF »

UNI - « Note sur l'emploi des jeunes »

Les documents présentés lors des auditions sont disponibles sur le site Internet du COE, à l'adresse www.coe.gouv.fr, dans la rubrique « Thèmes de travail », thème « Emploi des jeunes ».